

UNIVERSIDAD DE SEVILLA

Facultad de Ciencias de la Educación

Grado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte



TRABAJO FIN DE GRADO

LOS TECHOS DE CRISTAL EN EL ESTUDIANTADO DE CIENCIAS DE LA ACTIVIDAD  
FÍSICA Y DEL DEPORTE DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA: UNA APROXIMACIÓN  
A TRAVÉS DE LAS MOTIVACIONES

Sevilla 2018

Autora:

Nuria García de la Borbolla Rodríguez

Tutora:

Dña. Nuria Castro Lemus



## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	5
1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA .....	6
1.1. Normativas y políticas de igualdad .....	6
1.2. Investigaciones relacionadas con las mujeres en el ámbito laboral.....	13
1.3. Influencia de la motivación en la carrera laboral de las mujeres .....	16
1.4. Conceptualización de terminología afín a los techos de cristal .....	21
2. OBJETIVO .....	24
3. MÉTODO.....	25
3.1. Tipo de investigación.....	25
3.2. Participantes .....	25
3.3. Técnica de recogida de información .....	26
3.4. Procedimiento .....	26
3.5. Análisis de datos .....	28
4. RESULTADOS .....	29
5. DISCUSIÓN .....	36
6. CONCLUSIONES .....	40
7. LIMITACIONES Y PERSPECTIVAS FUTURAS.....	41
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	42
ANEXO .....	50



## INTRODUCCIÓN

La siguiente investigación que se presenta “Los techos de cristal en el estudiantado de Ciencias de la Actividad física y del Deporte de la Universidad de Sevilla: una aproximación a través de las motivaciones”, tiene su origen por el conocimiento que tengo de la escasa presencia de mujeres en altos cargos en la mayoría de los ámbitos laborales en este caso relacionados con el deporte.

En la actualidad están saliendo a la luz un gran número de casos donde se observa la desigualdad entre hombres y mujeres que, pese a las normativas y políticas que se están aplicando en tema de igualdad de género, todavía persisten en nuestra sociedad.

A lo largo del grado de Actividad Física y Deporte (CCAFD), me ha llamado la atención la poca representación femenina que hay en los altos cargos de las profesiones del deporte, en ocasiones incluso compañeros y compañeras de clase han observado esta diferencia también. Este fenómeno es denominado como “techo de cristal”, es decir, aquella barrera invisible, difícil de percibir que impide y/o dificulta el acceso y promoción de las mujeres a los altos cargos en el mercado laboral.

Desde diferentes fuentes he podido comprobar que existe una relación entre los aspectos motivacionales y los techos de cristal. De este modo, podemos incluso prever esta barrera dependiendo de la motivación que tengan las mujeres antes de la entrada en el mundo laboral.

Esto me ha llevado a una serie de preguntas: *¿qué está pasando?*, *¿son diferentes las motivaciones de mis compañeras respecto a las de mis compañeros?* Estas preguntas serán las que guiarán mi Trabajo Fin de Grado.

## **1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

Entendemos que el punto de partida de esta investigación deben ser las normativas y políticas vigentes en cuestión de igualdad para conocer lo que por derecho nos corresponde y hacia dónde debemos ir.

### **1.1. Normativas y políticas de igualdad**

#### ***A nivel europeo***

Desde 1957 en la firma del tratado de Roma la Unión Europea, se ha trabajado activamente en la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En esta se ha aplicado un doble enfoque que abarca tanto acciones como la perspectiva de género.

En el ámbito de la Unión Europea se han puesto en marcha una serie de tratados en las últimas décadas con el objetivo de hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres en diferentes esferas de la sociedad (laboral, sanidad, la política, etc.), como por ejemplo el Tratado de Lisboa de 2007 (Educación, Cultura y Deporte, 2015). Además, el artículo 3.3 del Tratado de la Unión Europea (2010) enuncia: “La Unión combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño”.

En referencia a la igualdad en el trabajo, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE, 2010) especifica en el artículo 153 que la unión dará apoyo y complementará las acciones de los estados miembros de la misma en lo que respecta a “la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo” entre otros aspectos.

Las directivas europeas son aquellos actos legislativos donde se fijan objetivos que todos los países miembros de la Unión Europea (UE) tienen la obligación de cumplir. Sin embargo, cada país debe elaborar su legislación propia para alcanzarlos (Unión Europea, 2018).

Una vez entendido esto, es importante saber que en la UE las medidas legislativas referentes a la igualdad de género se desarrollan desde hace años, a través de por ejemplo la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, que contempla el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, referente al empleo y condiciones laborales, así como la promoción. Estas medidas, son importantes puesto que contemplan la igualdad de acceso al empleo, bienes y servicios, así como la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisión (Consejo de las Comunidades Europeas, 1976).

Por otra parte, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, enuncia: “relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)” (Parlamento Europeo & Consejo de la Unión Europea, 2004, Título II, cap. 1, art 4).

En el ámbito empresarial, el 14 de noviembre de 2012, en Bruselas la Comisión Europea hizo una propuesta de Directiva para mejorar el equilibrio de ambos géneros en los consejos de administración de aquellas empresas que cotizan en bolsa. Con esto se pretendía que el sexo infrarrepresentado alcanzase una proporción del 40% como mínimo en 2020 y en aquellas de carácter público en 2018 (Comisión Europea, 2012).

Entre los programas, iniciativas y acciones tomadas por la UE, el Segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) insta a los estados miembros a actuar sobre la adopción de medidas para promover el equilibrio de la vida privada y laboral tanto de hombres como de mujeres, y suprimir la desigualdad en el empleo por razón de sexo. Este pacto tiene medidas para eliminar la desigualdad de género y combatir la segregación por sexos en el mercado laboral. Asimismo, se eliminarán los estereotipos de género y se fomentará la igualdad entre mujeres y hombres en la totalidad de niveles de la educación, la formación y la vida laboral, se garantizará una igual retribución para el mismo trabajo o de igual valor, se impulsará el espíritu emprendedor de las mujeres y se fomentará una igual participación de hombres y mujeres en la toma de decisiones de todos los niveles y ámbitos (Unión Europea, 2011).

En este Segundo Pacto también se hace mención al equilibrio o conciliación de la vida privada y laboral con los objetivos de:

Mejorar la prestación de servicios de guardería adecuados, asequibles y de elevada calidad para niños en edad preescolar, con miras a lograr los objetivos establecidos en el Consejo Europeo de Barcelona de marzo de 2002 , teniendo en cuenta la demanda de servicios de guardería y en consonancia con la pautas nacionales de asistencia a los niños; mejorar la

prestación de servicios e infraestructuras de asistencia a otras personas dependientes y promover modalidades de trabajo flexibles y diversas formas de permisos para mujeres y hombres. (Unión Europea, 2011, p.3)

Por último, cabe destacar el Compromiso estratégico para la igualdad de género (2016-2019) el cual se centra en cinco ámbitos clave:

- “aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral y promoción de la igual independencia económica de mujeres y hombres.
- reducir las disparidades entre sexos existentes en las retribuciones, los ingresos y las pensiones, para así combatir la pobreza entre las mujeres.
- promover la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones.
- combatir la violencia sexista y proteger y apoyar a las víctimas.
- promover la igualdad entre mujeres y hombres y los derechos de las mujeres en todo el mundo”.

(Unión Europea, 2016, p.9)

En síntesis, se plantean objetivos como analizar las causas de la diferencia de pensiones entre sexos, eliminar barreras para acceder al mercado laboral de familias monoparentales, o incluso conseguir en 2019 un 40% de mujeres en los puestos de nivel directivo superior y medio en la Comisión, pero también otros cómo eliminar los estereotipos de género o impulsar el espíritu emprendedor de las mujeres (Unión Europea, 2016).

### ***A nivel nacional: España***

La Constitución Española (1978), dice en el artículo 14: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (Cortes, 1978).

En las últimas décadas se han introducido nuevas leyes y políticas para conseguir la igualdad efectiva de hombres y mujeres, tanto en el ámbito teórico como en el práctico. El principio de igualdad recogido en la Constitución Española tiene una doble perspectiva: igualdad formal (Igualdad de las y los españoles ante la ley, tanto en el contenido, como en su aplicación) e igualdad real (aplicación de las medidas que sean necesarias para que la igualdad sea realmente efectiva, removiendo cualquier obstáculo para que esta se consiga).

La ley orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, pone en marcha unas medidas de promoción de la igualdad efectiva en empresas privadas, recogidas en materia de contratación o subvenciones públicas y el derecho a conciliación familiar y laboral. Esta ley parte del principio de transversalidad, teniendo en cuenta la perspectiva de género en todas las políticas del Estado español (Cortes Generales, 2007).

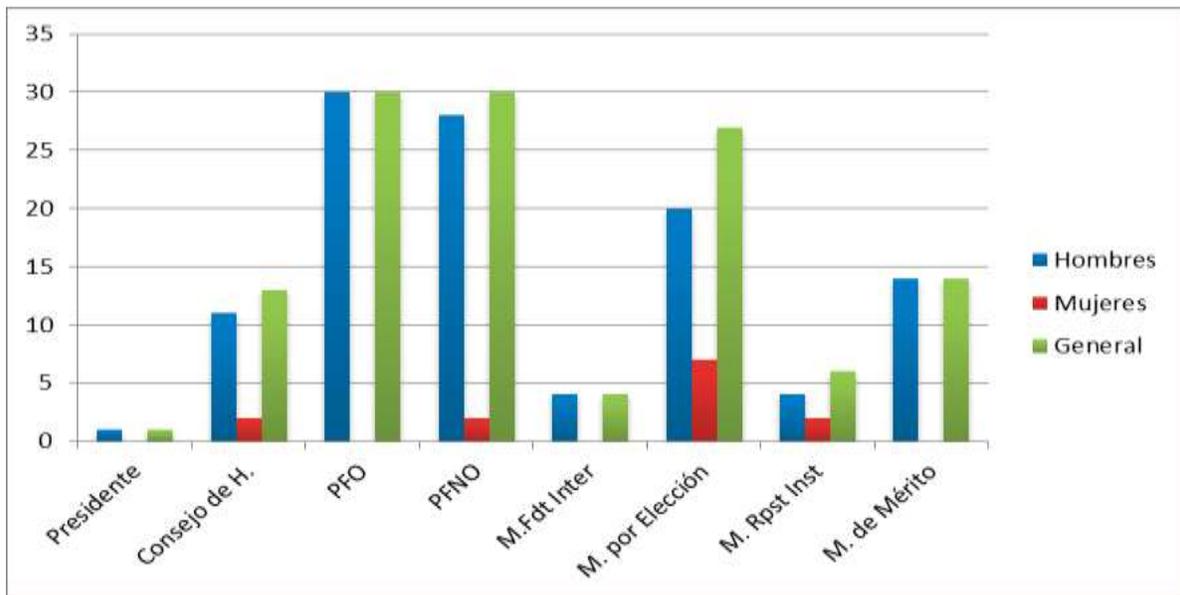
En el ámbito de participación política destaca el principio de presencia o composición equilibrada a fin de evitar que el porcentaje de cada sexo no supere el sesenta por ciento ni sea inferior al cuarenta en cargos y órganos de responsabilidad. Otra de sus aportaciones es el diseño de políticas activas que hagan del principio de igualdad una realidad.

En el ámbito laboral esta ley destaca entre otras la flexibilización de requisitos de cotización previa para recibir la prestación de maternidad y por su parte la creación de una prestación económica por paternidad (Cortes Generales, 2007).

Además, el Gobierno llevará a cabo una serie de planes y/o informes con el objetivo de ir revisando y examinando si las acciones y normativas son o no realmente efectivas y en caso contrario mejorarlas. De este modo, el artículo 17 de esta misma ley enuncia que el gobierno aprobará un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, “que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo” o en el artículo 19 donde se elaborarán Informe de impacto de género en “ Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros” (Cortes Generales, 2007).

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, entre los objetivos que persigue se encuentran el de “velar por la aplicación del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito público”. Asimismo, se pusieron en marcha una serie de medidas para dicho fin entre las que se encuentran la de “seguimiento periódico de la aplicación de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de representación y decisión política, analizando su evolución y detectando las dificultades que puedan obstaculizar su cumplimiento”. Señalar que también se busca aumentar la participación de las mujeres en el ámbito económico, aumentando su participación en puestos y directivos y de responsabilidad (España, G. de., 2016, p.102).

Relacionando esto con las profesiones del deporte, en el Comité Olímpico Español (C.O.E.), de los 125 miembros que había en el año 2015, solamente 13 eran mujeres, que en porcentaje equivale a 10,4% y 89,6% de mujeres y hombres respectivamente. Además, señalar que en ese año no había mujeres presidentas en ninguna federación olímpica, ni miembro de federativos internacionales, ni por miembro de mérito (Fernández, 2015). Esto queda detallado en el Gráfico 1.



*Gráfico 1. Distribución del Comité Ejecutivo del C.O.E. (Fernández, 2015, p.225).*

En el siguiente apartado se muestran las estadísticas del desigual reparto de tareas en el hogar, la conciliación laboral de las mujeres y del porcentaje de mujeres en altos cargos y puestos de poder.

## **1.2. Investigaciones relacionadas con las mujeres en el ámbito laboral**

Las últimas investigaciones muestran que, a pesar de la disminución de la desigualdad, todavía existen diferencias entre sexos en lo que se refiere al tiempo empleado en la familia. Por un lado, las mujeres emplean más del doble del tiempo al trabajo reproductivo que los hombres, en cambio, los hombres dedican una hora y cuarto más fuera de la casa y aproximadamente 50 minutos más que las mujeres al ocio (Montes, 2017). En relación al ocio las mujeres dedican casi una hora menos a actividades de ocio que los hombres (Conde-Ruiz & Marra, 2016). De este modo, el empleo desigual del tiempo produce consecuencias diferentes en cada área de la vida como es la personal, familiar y laboral (Montes, 2017).

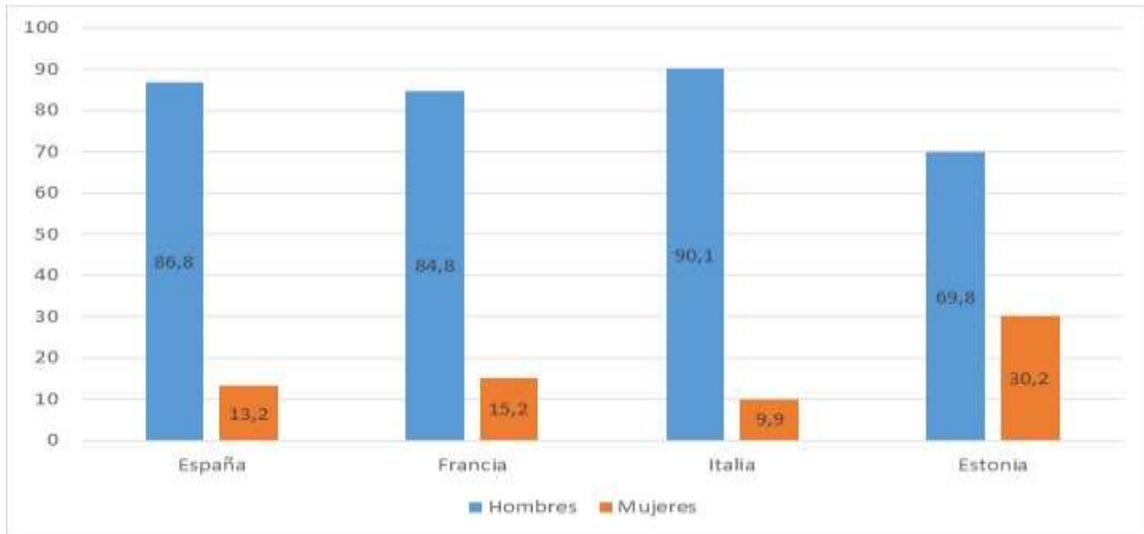
En 2016, la tasa de mujeres ocupadas a tiempo parcial era del 24,1%, más del triple en ese mismo año que la de los hombres 7,8% (Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social [EAPN], 2017). Por otro lado, en 2017, del total de los contratos a tiempo parcial el 73,61% fueron suscritos por mujeres, lo que supone que tres de cada cuatro personas que trabajaban con ese tipo de jornada eran mujeres (Instituto Nacional de Estadística [INE], 2017).

Entre los motivos de la población ocupada a tiempo parcial recogidos por la Encuesta de la Población Activa, el principal para ambos sexos guarda relación con la falta de ofertas de empleo a jornada completa. A parte de este motivo, hay una gran diferencia entre los que tienen los hombres y las mujeres para elegir este tipo de jornada. Por un lado, las mujeres como segunda causa señalan la de compaginar o simultanear el trabajo con el cuidado de personas dependientes (niños, niñas, personas adultas o mayores enfermas o incapacitadas), el 11,72% de mujeres frente al 1,58% de los hombres (INE, 2017). En cambio, para los hombres el segundo motivo guarda

relación con seguir cursos de enseñanza o formación, permitiéndoles este tipo de jornada a tiempo parcial, compaginar ambas actividades INE (2017).

La Comisión Europea alerta que las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en la parte superior de los puestos de toma de decisión académicos. En 2014, las mujeres representaban menos del 40% de miembros de las juntas científica y administrativa a nivel nacional en 14 países de los 22 de la Unión Europea (UE) de los que se pudieron recoger datos. A pesar del aumento de las mujeres graduadas cada año, las cifras muestran diferencias en las carreras que hombres y mujeres estudian. Así, en manufacturación, ingeniería y construcción se mantiene bajo, representando las mujeres solo el 28% de ISCED 6 (Clasificación Internacional Normalizada de la Educación) que se graduaron en esos campos en 2012 (European Commission, 2016).

El Instituto Europeo por la Igualdad de Género (EIGE, 2018) señala que en 2017 de todos los países miembros de la UE en lo que respecta a las principales empresas que cotizan en bolsa: los directores ejecutivos (CEOs), ejecutivos y no ejecutivos, de toma de decisiones, en España los hombres representan el 86,8 % y el 13,2% las mujeres en todos los sectores; en Francia 84,8% los hombres y 15,2% las mujeres; Italia 90,1% los hombres y 9,9% las mujeres (gráfico 2). Por otro lado, de las compañías cotizadas más grandes: presidentes, miembros de la junta y representantes de los empleados, en España el 22% son mujeres, en Francia el 43,4% y en países como Estonia el 7,4%.



*Gráfico 2 Porcentaje hombres y mujeres en las principales empresas que cotizan en bolsa: directores ejecutivos (CEOs), ejecutivos y no ejecutivos, de toma de decisiones en 2017 (EIGE, 2018).*

Datos parecidos refleja el estudio internacional “Women in Business 2017”, según el cual las mujeres ocupan solamente uno de cada cuatro puestos directivos en las empresas grandes y medianas españolas. Las investigaciones alertan y prueban la existencia de los techos de cristal. Desde 2012, la proporción de mujeres en puestos directivos ha avanzado un 4% y el porcentaje de empresas en las que no hay participación femenina en la alta dirección ha aumentado un 1% de 2016 a 2017, del 33% al 34%, haciendo evidente los techos de cristal (Grant Thornton, 2017).

Es interesante señalar que, en 2015, en el Comité Olímpico Internacional (COI), de los 105 miembros componentes de la asamblea solo 24 eran mujeres frente a 81 hombres, lo que expresado en porcentajes supone un 23% de mujeres frente a un 77% de hombres. Claro está que desde la fundación del COI ha ido aumentando el porcentaje de mujeres en estos cargos en 2005 solo se contaba con la participación de 12 mujeres mientras los hombres eran 104 (Fernández, 2015).

Por último, diferentes investigaciones señalan la influencia de la motivación en la carrera laboral de las mujeres y su efecto en los techos de cristal (Rey-Martí, Tur Porcar & Mas-Tur, 2015; Barberá, Ramos, Sarrió y Candela, 2002; Medina, C., 2001). En nuestro trabajo nos centraremos en ese aspecto.

### **1.3. Influencia de la motivación en la carrera laboral de las mujeres**

A continuación, desarrollaremos el concepto de motivación, así como algunas de sus teorías más relevantes como la de la motivación de Víctor Vroom o la Teoría de la equidad o justicia laboral de Stacey Adams. Por otra parte, profundizaremos en los referentes, roles y estereotipos de género como factores que pueden influir en los intereses y motivaciones personales de las mujeres y en su influencia con los techos de cristal.

La motivación ha sido objeto de muchos estudios desde diferentes áreas de la sociedad, como puede ser el ámbito laboral. Santrock (2002) la define como: “el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido” (p.432).

Para otros autores, la motivación es una de las claves que explica la conducta humana haciendo referencia al porqué de su comportamiento, teniendo notable incidencia en las acciones que cada persona lleva o puede llevar a cabo (Herrera, Ramírez, Roa y Herrera, 2004; Soler y Chiralde, 2010).

La presencia de la motivación es consecuencia de una necesidad, que activa al organismo y lo mueve a efectuar un esfuerzo por una oportunidad de conseguir un objetivo (Ramírez, Abreu y Badii, 2008). Según García (2012), la retribución económica, la responsabilidad en el trabajo, el reconocimiento dentro de la empresa y el reconocimiento social, son los factores que tiene efecto en la motivación en el trabajo.

En base a la teoría de Víctor Vroom algunos autores como García (2008) señalan que:

La motivación de las personas para hacer algo estará determinada por el valor que asignen al resultado de su esfuerzo (ya sea positivo o negativo), multiplicado por la confianza que tienen de que sus esfuerzos contribuirán materialmente a la consecución de la meta. (p. 11)

La motivación es consecuencia o resultado de tres variables diferentes entre las que se encuentran la valencia, las expectativas y la instrumentalidad. La primera hace referencia al valor y/o interés que un individuo aporta a una tarea, en definitiva, el atractivo de la recompensa. Las expectativas son aquellas creencias sobre la probabilidad de que una acción va seguida de un resultado específico, representa el vínculo entre el esfuerzo y el desempeño. Por último, la instrumentalidad se refiere a si una vez logrado un resultado determinado, este servirá de algo. Es decir, si un individuo piensa que el esfuerzo realizado no va a tener repercusión, no está interesado por la tarea o no se ve capaz de llevarlo a cabo, no estará motivado para hacerlo (Naranjo, 2009).

Otros estudiosos de la motivación como Stacey Adams en su Teoría de la equidad o justicia laboral de 1963, hacen referencia a la valoración de los individuos respecto a la relación establecida entre el esfuerzo invertido para lograr un objetivo y las recompensas por el logro. Adams centra la

atención en aquel criterio que se crea un individuo en función de las recompensas que va a recibir en comparación con las que reciben otros individuos en las mismas condiciones (Valdés, 2016). Es decir, compara las recompensas que obtiene el individuo (nivel interno), con las que obtienen compañeros por un trabajo similar dentro de la misma empresa o en otras (nivel externo). Esto repercute en la percepción de los trabajadores sobre la justicia e imparcialidad con la que son tratados en su lugar de trabajo, influyendo en la motivación laboral que se verá disminuida en el momento que vea que sus logros no son tratados igual sino inferiormente respecto los del resto de trabajadores (García 2012).

Como hemos explicado anteriormente, de Lemus y Moya (2004) refiere que la motivación es un aspecto importante que explica la conducta de las personas, a la vez que una barrera que afecta al ascenso de las mujeres a puestos de poder o “techos de cristal”, influyendo de diferente manera aspectos como los referentes, roles y estereotipos de género que detallaremos a continuación.

### ***Influencia de los referentes en los intereses de las mujeres***

Los referentes cobran gran importancia en las aspiraciones y preferencias de los niños y niñas, mediante el aprendizaje por observación se produce un desarrollo de nuevas respuestas por parte del individuo, a partir de una intermediación de otro. Así los niños relacionan lo que tiene que hacer dependiendo de lo que otros hagan (Kantor & Smith, 2015). Teniendo en cuenta lo anterior, muchas niñas capaces se habrán desviado a trabajos más feminizados al llegar a la universidad (por ejemplo, menor número de mujeres en carreras relacionadas con la ingeniería y mayor en educación) (Tenenbaum & Leaper, 2003).

En definitiva y tal y como indican Vega y Sánchez (2015) si no hay referentes y no hay visibilidad de mujeres en altos cargos de dirección las niñas no se ven capaces y terminan conformándose con puestos más bajos en la pirámide de organización laboral teniendo aspiraciones inferiores a los hombres apareciendo los techos de cristal.

### ***Influencia de las roles y estereotipos de género en la vida de las mujeres***

Los estereotipos son un conjunto de creencias compartidas por la sociedad de un grupo o cultura, sobre características o atributos de mujeres y hombres. Así, los estereotipos tienen características como orientación sexual (heterosexual), roles (mujer como cuidadora), personalidad (sumisa, amable, generosa, tenaz), empleo (peluquera, ingeniero, profesora) y características físicas (Deaux & Lewis, 1984). Los estereotipos de género tienen carácter tanto descriptivos como prescriptivo, es decir, expresan cómo creemos que son las mujeres y hombres a la vez que cómo “deben ser” (Glick & Fiske, 1999).

Algunos estudios sugieren que las ideas de los niños y niñas sobre la brillantez cambia rápido en el periodo de los 5 a 7 años. Mientras que el estereotipo de hombre igual a brillantez, es familiar y aprobado, a la edad de 6 años, el estereotipo de mujer asociado a ser amable sigue la misma trayectoria (Bian, Leslie & Cimpian, 2017). Así, los mensajes culturales sobre las supuestas capacidades cognitivas de niños y niñas influyen a estos a lo largo del desarrollo (Crowley, Callanan, Tenenbaum & Allen, 2001).

Por otro lado, en la sociedad existen unos roles y responsabilidades considerados adecuados para hombres o mujeres, además de las relaciones que estos deben mantener entre sí. En este

contexto aparece el concepto de sexismo, definido como el prejuicio (negativo) hacia las mujeres por el hecho de ser mujeres (de Lemus y Moya, 2004).

Entre los tipos de sexismo se encuentra el neosexismo, definido por Tougas, Brown, Beaton & Joly (1995), como una “manifestación de un conflicto entre los valores igualitarios y los sentimientos residuales negativos hacia las mujeres”. Según estos autores, aquellas personas con creencias neosexistas, serán las que piensen que el cambio del balance entre hombres y mujeres, llevará una mayor pérdida hacia los hombres como colectivo que ganancias y, por tanto, estarán en contra de toda acción positiva hacia el desarrollo profesional de las mujeres (Tougas, Brown, Beaton & Joly (1995).

El sexismo ambivalente es la coexistencia del sexismo viejo u hostil y es definido por Cameron (1977) como aquella “actitud de prejuicio o conducta discriminatoria basada en la supuesta inferioridad o diferencia de las mujeres como grupo” (p.340). El sexismo benevolente es aquel “conjunto de actitudes interrelacionadas hacia las mujeres, sexistas en cuanto las considera de forma estereotipada y limitadas a ciertos roles, pero que tiene un tono afectivo (para el perceptor)” (de Lemus y Moya, 2004, p.235). El sexismo benevolente, pese a tener sentimientos positivos sobre la persona que los percibe, se basa en la dominación tradicional del hombre sobre la mujer, teniendo aspectos en común con el hostil, algunos estudios los describen como la creencia en la cual se piensa que “las mujeres están mejor en ciertos roles y espacios” (de Lemus y Moya, 2004, p.235). De otro modo, esta clase de sexismo debilita la lucha de la mujer en la sociedad patriarcal, ya que recompensa y da facilidades a las mujeres que siguen los roles tradicionales, idealizándolas (cánones de belleza), y ofreciéndoles protección (de Lemus y Moya, 2004).

Algunos autores señalan que el sexismo es inherentemente ambivalente, pues siempre coexiste con sentimientos positivos hacia la mujer (Glick & Fiske, 1996).

Retomando los roles de género hay estudios que señalan que entre los roles asignados a las mujeres está el de cuidadora. Esto hace que se asuma que una mujer tenga una menor predisposición de trabajar en puestos de responsabilidad, ya que suelen implicar jornadas largas de trabajo, viajes e incluso en ocasiones cambio de residencia. Las mujeres deben dar prioridad a la familia y las tareas del hogar, por tanto, esta conciliación familiar con la vida laboral les restará tiempo para dedicar a su carrera profesional. De este modo, los hombres tendrán más posibilidades de convertirse en directivos (Sarrió, Barberá, Ramos y Candela, 2002).

Todo esto queda reflejado en el hecho de que, en la mayor parte de sociedades occidentales, las mujeres ostentan porcentajes inferiores de ocupación en los puestos de dirección (Bruckmüller & Branscombe, 2010; Lupano & Castro, 2011). En caso de promoción o ascenso de mujeres, estas se encontrarían en inferioridad, de acuerdo con los estereotipos tradicionales (Riquelme, Rivera, Ortega y Hernández, 2013).

#### **1.4 Conceptualización de terminología afín a techos de cristal**

Llegado a este punto podemos decir que, aunque la normativa y políticas vigentes hablan de una igualdad, encontramos como las investigaciones demuestran la existencia de los llamados techos de cristal. Pero, ¿qué se entiende por “techos de cristal”? En este apartado, definiremos este concepto, así como otros términos relacionados con este, como son los suelos pegajosos (sticky floor) y los muros de cristal (glass wall).

Conforme las mujeres se han ido incorporando al mercado laboral se han encontrado con que, en el momento de la toma de decisiones y ocupación de cargos de mayor responsabilidad, salario y prestigio social, todavía se prefiere a los hombres (Guil, Solano y Álvarez, 2005). El término “techos de cristal”, apareció por primera vez en 1986, en la columna “Corporate Woman” del periódico Wall Street, donde se empezó a hablar de una barrera invisible e impenetrable entre las mujeres y los altos cargos (García de Vicuña, 2016).

Estos techos de cristal también se definen como aquellas barreras invisibles, acotadas y sólidas que se interponen en la parte alta de la carrera laboral de las mujeres (Morrison, White & Van Velsor, 1987). Otros autores se refieren a este concepto como una metáfora que hace referencia a las barreras y obstáculos sólidos, invisibles y acotados que para poder acceder a altos cargos y puestos de responsabilidad las mujeres deben superar, viéndose estas afectadas como grupo por el hecho de ser mujeres (Morrison et al., 1987).

En otras palabras, el techo de cristal es un fenómeno de carácter global que da nombre a la situación en la que se hayan las mujeres en función de la representación que tienen en niveles altos y bajos de las organizaciones (Gallardo, González, Clemente, Santacruz y Espada, 2013). Es importante tener en cuenta que estas barreras invisibles se producen en todos los ámbitos de poder, tanto el económico, político como administrativo, pudiéndose hablar de este término en el sector público, universidades, en la política, etc. (Albert, Escot, Fernández y Mateos de Cabo, 2008).

De igual forma, nos encontramos con el término “glas wall” o “muro de cristal” como sinónimo de los techos de cristal. Este es igualmente utilizado para referirse a aquellos obstáculos de promoción o para ser seleccionadas en una escala horizontal a la que se enfrentan las mujeres solo por ser mujeres (Linehan, 2000).

En contraposición, en la parte baja de la pirámide de jerarquía laboral, nos encontramos con los suelos pegajosos (sticky floor), directamente relacionados con el techo de cristal o “glass ceiling”. Este hace referencia a la alta concentración y/o acumulación de mujeres profesionales en las escalas más bajas de las organizaciones (Baxter & Wright, 2000). En el mundo laboral, es como si las mujeres tuviesen unas barreras para acceder a puestos de dirección y liderazgo y un suelo que las atrae e impide seguir avanzando en la estructura jerárquica de la organización (Gallego, 2017).

Cabe señalar que la brecha salarial se encuentra aparentemente en la cima (techo de cristal) y en la parte baja (suelos pegajosos) de la distribución de los salarios de los trabajadores y trabajadoras (Hejase & Dah, 2014). Sin embargo, esta brecha se comporta decrecientemente en su distribución, es decir, es mayor en la parte inferior de la pirámide jerárquica de la organización y menos en la cima de la misma (Khanna, 2012).

En definitiva, los techos de cristal son esas barreras “invisibles” que se van encontrando las mujeres para que, a medida que se aumentan en cargos de responsabilidad y tiempo de dedicación va desapareciendo la presencia de las mismas (Gallardo et al., 2013). Tal y como hemos visto en el apartado anterior entre esas barreras, los aspectos motivacionales parecen influir en estos techos de cristal por lo que nuestra investigación se centrará en dichos aspectos motivacionales.

## 2. OBJETIVO

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto y centrándonos especialmente en la relación que tienen los techos de cristal con los aspectos motivacionales, el objetivo general de esta investigación será:

- Conocer las motivaciones laborales del alumnado de 4º GCCAFD de la Universidad de Sevilla.

Como objetivos específicos nos planteamos los siguientes:

- Analizar si existen diferencias por cuestión de género en:
  - a. La influencia de los referentes.
  - b. La influencia de los roles y estereotipos de género.

### 3. MÉTODO

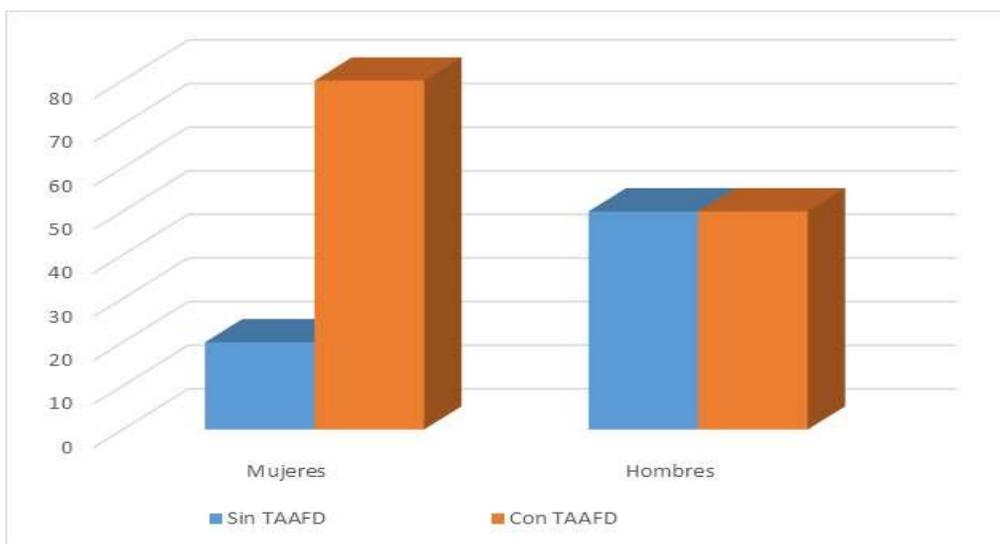
#### 3.1. Tipo de investigación

En el presente trabajo se utiliza una metodología cualitativa tanto en la recopilación como en el análisis de datos e interpretación de los resultados.

#### 3.2. Participantes

La muestra estuvo compuesta por dos grupos focales uno formado por 5 mujeres y otro por 4 hombres estudiantes de 3º y 4º curso del Grado de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte de la Facultad de Educación de la Universidad de Sevilla. El rango de edad se encuentra entre los 20 y 27 años. En los hombres la media de edad fue de 23 años y en el grupo de mujeres 22 años.

Del grupo de mujeres, el 80% tenían el título de “Técnico en Animación de Actividades Físicas y Deportivas” (TAAFD) mientras que de los hombres solo el 50% lo tenían



*Gráfico 3 Porcentaje participantes con/sin TAAFD*

### **3.3.Técnica de recogida de información**

La técnica de recogida de información fue a través de dos grupos focales diferenciados por sexo. Se realizó en dos días diferentes las mujeres por un lado y los hombres por otro. Los participantes en el grupo focal intervinieron de manera espontánea frente a las cuestiones planteadas en un proceso interactivo entre los mismos.

### **3.4.Procedimiento**

Teniendo en cuenta que el procedimiento es uno de los aspectos más importantes en la metodología de grupos focales, explicaremos, a continuación, con detalle el empleado en esta investigación.

En primer lugar, recopilamos recursos tanto humanos como materiales. Respecto a los materiales; reservamos aula, grabadora y cámara de vídeo. Respecto a los recursos humanos decidimos disponer de moderadora y observadoras externas. La función de la moderadora fue exclusivamente la de dirigir las preguntas buscando interacciones entre los participantes, evitar que estos derivasen en otros temas, se produjesen discusiones simultáneas o pausas prolongadas. Las observadoras (profesoras e investigadoras del grupo de Investigación FenixResearchGroup) analizaron las interacciones que se produjeron y registraron información de interés.

La elaboración de la batería de preguntas fue realizada por el equipo de investigación (observadoras y moderadora) y fue debidamente cotejada por personas especialistas en la materia. Como punto inicial, en el momento de formulación de las preguntas se hizo una aclaración del objeto de estudio por parte del equipo de investigación.

Respecto a las preguntas que se realizaron para los grupos focales, se tuvo en cuenta la necesidad de que las preguntas fuesen lo más objetivas posibles y se utilizaran palabras adecuadas, evitando de este modo que las respuestas no se viesan influenciadas, además de ser breves, claras, abiertas y no estructuradas.

Estas preguntas se plantearon de lo general a lo específico, de este modo, resultaron una serie de preguntas introductoras, de transición, preguntas claves y de cierre y/o resumen. Esta estructura fue la misma para ambos grupos focales para poder compararlos.

La batería de preguntas quedó fue la siguiente:

1. Cuando terminéis la carrera que pensáis hacer ¿trabajar, estudiar?
2. ¿Conocéis otras posibilidades?
3. Estas alternativas que habéis comentado ¿os parecen atractivas? A parte de la vuestra.
4. ¿Conocéis mujeres en altos cargos relacionados con el deporte?
  - a. ¿Cómo creéis que son sus vidas?
  - b. ¿Su vida profesional, personal?
5. ¿Os veis vosotros con algún cargo?, ¿alguno/a aspiráis a ser un alto cargo o a ir promocionando?
6. Tenemos gráficos del 2012 de la presencia de la mujer en los altos cargos, mirarlos un poco ¿cómo pensáis que es el porcentaje en los trabajos relacionados con los deportes? Los gráficos se adjuntan en el anexo 1.
7. ¿Cómo creéis que influye en el trabajo de las mujeres y los hombres la familia?
  - a. ¿Cómo creéis que influyen en los estereotipos?
  - b. ¿Cómo creéis que influye el tema de referentes?

8. Para terminar: ¿cómo os veis dentro de diez años? Y, ¿a nivel personal como os veis, con pareja, sin pareja, con familia, sin familia?
9. ¿Alguna pregunta más?

Para comenzar el grupo focal, cada sujeto relleno una ficha con datos personales (datos sociodemográficos). Se adjunta un ejemplar en el anexo 2. A continuación, se hizo una presentación del equipo de investigación. No fue necesaria una presentación entre los participantes puesto que se conocían de los estudios. Se comentó en líneas generales el objeto de la investigación sin profundizar para no influenciar el desarrollo del grupo focal. Seguidamente se procedió a la exposición de las normas. Se informó de la grabación de la sesión y su confidencialidad exclusiva para el estudio de investigación, así como su anonimato en la misma y se explicó cómo se pretendía que fuese la dinámica del grupo. La moderadora explicó su papel (guiar el grupo focal y evitar atascos) y el de las observadoras. Asimismo, se informó que toda respuesta era válida y que el objeto de esta técnica es que los participantes acaben interactuando entre ellos y discutiendo sus ideas. Al final del grupo focal, se dio un mensaje y se preguntó por las sensaciones de los participantes, agradeciendo su tiempo y participación.

### **3.5. Análisis de datos**

Tras la transcripción de los grupos focales se realizó un análisis cualitativo y descriptivo del contenido por parte de la moderadora.

#### **4. RESULTADOS**

A continuación, se presentan los principales resultados obtenidos de los grupos focales realizados en ambos grupos, el formado por mujeres (G1) y el de hombres (G2). Las transcripciones de ambos grupos tienen una extensión de 19 páginas (dos horas y cuarto de duración) el de mujeres y 9 páginas (quince minutos de duración) el de los hombres.

La estructura de los resultados sigue los objetivos de la investigación, mostrando en primer lugar, las diferencias de motivación en el trabajo entre los hombres y las mujeres de la muestra, y a continuación la influencia de los referentes, roles y estereotipos de género.

##### **Motivaciones laborales y diferencia entre ellas**

Respecto a la salida profesional, ambos grupos eligen la educación. Pese a esto, a medida que avanzan en sus argumentaciones, se descubre como ellos tienen clara la vocación educativa (excepto un caso que elige la nutrición deportiva), mientras que ellas eligen la educación como salida profesional real, ya que, de verse con posibilidades de elegir, elegirían otras como rendimiento deportivo o gestión deportiva. Solo una de las cinco participantes del grupo de mujeres tiene la salida de educación como primera y única en la lista.

Las letras junto a cada grupo (G1, G2) indican la intervención de cada participante, habiéndole asignado a cada uno una letra.

Tal y como podemos ver en los comentarios extraídos del grupo focal:

G1 C *“A mí por ejemplo el alto rendimiento también me gusta, pero realmente no estoy formada”*.

G1 D *“A mí como atractivo me parece, pero veo que nadie me ha orientado ni formado en más salidas, que yo tengo que hacer mucho más, para poder entrar en lo que quiero o en lo que me parezca”*.

G1 C *“Es como la rama más fácil, porque es que yo, por ejemplo, si me dedicara al alto rendimiento, me tengo que formar mucho y realmente los que llegan ahí arriba, no llegan tantas personas y muchos llegan por enchufe. Yo, por ejemplo, ¡puff!, delante mía podrá haber un montón de gente”*.

G1 D *“Es que realmente si me dedicase al área de la docencia, hoy en día no es mi mayor ilusión”*.

A nivel profesional se pudo observar que los hombres tienen una visión más concreta y estable acerca de su futuro, en cambio las mujeres en su mayoría no tienen una visión tan clara del mismo. Esto puede observarse en las respuestas a la pregunta sobre cómo ven su futuro profesional dentro de diez años.

Tal y como podemos ver en los comentarios extraídos del grupo focal:

G1 A *“Yo creo que a mí me gustaría trabajar, no lo sé, no tengo ni idea de aquí a tres meses o sea de aquí a diez años imagínate, pero sí es verdad que me gusta mucho el ámbito social”*.

G1 D *“Yo ni idea, porque es estoy más perdida...”*.

G2 A *“Me gustaría verme de profesor, ya sea en la universidad o de instituto, ya con mi despacho”*.

G2 C *“A mí me gustaría estar trabajando, ya con mi puesto fijo y en un instituto que esté a gusto y haciendo lo que me gusta en el ámbito laboral me veo así”*.

## **Influencia de los referentes**

Tanto hombres como mujeres son conscientes de la importancia de los referentes para cualquier ámbito de la vida, como en un alto cargo o el deporte. En concreto todos los hombres y mujeres de la muestra señalan el efecto negativo que tiene en las mujeres cuando los referentes se alejan del estereotipo femenino de mujer. Sin embargo, son ellas las que profundizan más en la importancia que tienen esos referentes.

Tal y como podemos ver en los comentarios extraídos del grupo focal:

G1 A *“Cuando nosotras éramos pequeñas si tu decías yo quiero entrenar un equipo de fútbol, ¿qué mujer hay?, yo quiero ser no sé qué en esta ciudad, ¿qué mujer ves tú que sea alcaldesa?, yo que sé, que no tienes referentes, como que tus sueños se ven limitados” ... “mis referentes siempre han sido hombres y yo me he fijado en eso. Pero, ¿qué porcentaje de mujeres llegamos a esto y qué porcentaje podría llegar si en lugar de un referente tiene cinco?”.*

G1 B *“Claro por la educación que te dan a ti, por la misma educación que no hay mujeres referentes”.*

G1 A *“En el patio del colegio yo creo que eso es un ejemplo claro, siempre se ve a los niños jugando en el patio, ¿no?, jugando a la pelota, siempre hay alguna, una o dos niñas que ves jugando al fútbol, pero es muy raro. Yo me acuerdo que cuando era pequeña estaba siempre en el patio jugando al fútbol y cuando empecé a jugar al fútbol, amigas mías se empezaron a venir conmigo. Y eso yo lo veo en los niños pequeños, muchas veces cuando llevas grupos, a lo mejor hay un grupo de niños que están haciendo algo ellos solos y si una niña se une a ese grupo muchas veces van más niñas detrás”.*

G2 A *“Imagínate que, en el equipo de su pueblo, no hay ninguna mujer que haga eso, pues esa niña va a ver mucho más complicado entrar en esa dinámica. Pero si hay un referente que es una chavala que juega muy bien al fútbol, ella va a tirar, seguramente por ese camino más fácilmente que si no hubiese referente”.*

G2 B *“Eso se puede ver en el deporte, cuando hay un deportista de un país que está en la élite de ese deporte y que a lo mejor antes no ha habido, aumenta mucho. Seguro que en los últimos años hay mucha gente que juega al bádminton, porque esta Carolina Marín”.*

En respuesta a la pregunta sobre si conocían mujeres en altos cargos relacionados con el deporte tan solo en el grupo de hombres hicieron alusión a la preparadora física del Chelsea F.C. y señalaron que no la conocían por sus méritos profesionales. Ellas no conocen a nadie y son conscientes de que no existen.

Tal y como podemos ver en los comentarios extraídos del grupo focal:

G2 C *“La preparadora física del Chelsea, pero no me suena por su labor sino por lo que se hablaba de ella por los jugadores. Se hablaba más que de su labor de lo bien que lo hacía, de los líos con jugadores”.*

G1 A *“Tú imagínate, si cuesta que en un equipo tu figura se tenga en cuenta, imagínate en una federación. Pues no hay cargo de mujeres, no lo hay”.*

G1 A *“Lo que vemos es que el mayor porcentaje se lo llevan los hombres, que es verdad que si una no llega entonces no vamos a llegar nunca, pero casi siempre es lo que dice, hombre, hombre y hombre. Cuando sale una mujer es como que te cuesta más trabajo llegar a lo mismo”.*

G1 C *“Igual sí puedes estar en una directiva, pero llegar arriba yo creo que eso es casi imposible, porque yo creo que nos falta muchas veces esas ganas a nosotras mismas. Pero si ves que es prácticamente imposible, pues se te quitan las ganas porque lo estás viendo en tu diario que es muy complicado”*.

## **Roles y estereotipos**

Tanto hombres como mujeres indicaron que ciertos trabajos y entre ellos las profesiones del deporte están relacionados con el estereotipo de hombres, de mayor esfuerzo físico o mayor capacidad de mando. De nuevo son las mujeres las que profundizan y reflexionan más respecto a la pregunta de la moderadora. En este caso, ellas destacan como desde la infancia las niñas son premiadas por cumplir los estereotipos de mujer femenina y se castigan las que se acerquen al estereotipo masculino. El grupo de mujeres señalan que acercarse al estereotipo masculino provoca una mala reputación social.

Tal y como podemos ver en los comentarios extraídos del grupo focal:

G2 A *“Es crucial, o sea, a lo mejor una mujer quiere jugar al fútbol y por el estereotipo de si juegas al fútbol eres machorra, a lo mejor se le quita esa idea de la cabeza. Yo creo que es crucial y para el trabajo, creo que lo mismo”*.

G1 A *“La cosa es que el deporte en la mujer siempre se ha relaciona con la sexualidad. O sea, que si una mujer hace deporte eras ya bollera y machorra. A parte, siempre se ha relacionado, si soy deportista voy con ropa cómoda y se asocia a va como un hombre. O si estás fuerte y eres mujer, desde pequeña le meten en la cabeza que ella no puede estar fuerte porque entonces eres un tío”*.

G1 D *“Es que ya dan por hecho que sabes menos, es que ya eres preparadora no preparador. A un hombre no se lo discuten, a una mujer sí, tú tienes que hacer ver que lo sabes. En muchas otras cosas es igual”*.

En la pregunta respecto a cómo creen que influye en el trabajo de las mujeres y los hombres la familia en ambos grupos destaca el estereotipo de mujer cuidadora, pero es en el grupo de las mujeres donde se desarrolla más. Ambos son conscientes de la carga extra que supone la familia y el cuidado en la mujer, así como del efecto negativo en el trabajo que tiene. Tanto los hombres como las mujeres de la muestra piensan que ellas son las que se siguen encargando mayoritariamente de los cuidados y tareas del hogar.

Tal y como podemos ver en los comentarios extraídos del grupo focal:

G1 A *“Yo creo que una mujer cuando está en un alto cargo, tiene mucha más responsabilidad que si fuese otra persona, porque la vida normalmente de una mujer tiene mucha más responsabilidad que el resto. Ellas trabajan y llevan la casa, por tanto, cuando una mujer llega a un alto cargo, uno o ha dejado muchas cosas para llegar hasta ahí porque la sociedad te impide llegar o le cuesta mucho trabajo su día a día. Pasa menos tiempo con la familia, pero creo que lo tiene más complicado siendo un alto cargo y más siendo mujer”*.

G2 B *“Un hombre y una mujer con la misma familia, como influye uno al otro, ¿no?, debería influir igual, pero en la mayoría influye más a la mujer, porque en la sociedad es más normal o más común que la mujer tenga que ser la que cuide de los hijos, la que cuide más de la casa que el hombre, entonces a la mayoría sí le influye más”*.

G1 A *“Mis padres trabajan los dos, tenía niñera de pequeña, pero hasta que me hice mayor no fui consciente de la carga de mi madre respecto a mi padre. Mi padre siempre fue el que ayudaba a mi madre y no se trata de eso, es cosa de los dos”*.

Otra de las cuestiones que se planteó en el grupo focal fue la visión de futuro dentro de diez años a nivel personal de los participantes, donde se observaron diferencias notables entre ambos sexos. Por un lado, los hombres están de acuerdo en que se ven con pareja y familia, mientras que todas las mujeres salvo una (la de mayor edad), se ven demasiado jóvenes para formar una familia.

Tal y como podemos ver en los comentarios extraídos del grupo focal:

G2 A *“Dentro de diez años, yo ya con mi hija vamos, me gustaría tener mi familia ya formada”*.

G2 C *“Yo también siempre he sido muy familiar”*.

G1 A *“Yo no me veo con hijo la verdad de aquí a diez años, ni con pareja”*.

G1 C *“Pero es que dentro de diez años tengo 32 años que tampoco es que seamos tan mayores”*.

## 5. DISCUSIÓN

Una vez analizados los resultados, comparamos la bibliografía existente para discutir los resultados.

Como se observa en los resultados, podemos afirmar que las motivaciones laborales en los hombres y las mujeres son diferentes. En repetidas ocasiones, las mujeres están de acuerdo en haber evitado algunas salidas profesionales porque ven más dificultades para llegar al mismo puesto que los hombres en iguales condiciones. Es lo que Stacey Adams señala en su Teoría de la equidad o justicia laboral señala que un individuo se crea un criterio en función de las recompensas que recibe en comparación con otras personas (Valdés, 2016). Un individuo se crea un criterio en función de las recompensas que recibe en comparación con otros (Valdés, 2016). Las mujeres piensan que las recompensas que van a recibir en el trabajo en comparación con los hombres no van a ser iguales, por lo que deberán esforzarse más para alcanzar lo mismo que ellos. Al equiparar las recompensas a nivel interno con las externas, su percepción de justicia o imparcialidad en el trabajo es negativa. De este hecho se deduce, que muchas mujeres dejan de lado sus aspiraciones laborales de altos cargos por este motivo, contribuyendo esto a la formación de los techos de cristal.

De la teoría de la motivación de Víctor Vroom es interesante señalar que cuando no se tiene confianza de que los esfuerzos contribuyan a alcanzar el objetivo, la motivación se reduce García (2008), es lo que hemos podido comprobar que se evidencia en nuestros grupos focales. En las profesiones del deporte, el alumnado de la muestra está de acuerdo en lo difícil que es, por ejemplo, alcanzar un puesto en un equipo de fútbol para una mujer, por tanto, las mujeres ni siquiera intentan aspirar a esos trabajos pues no están motivadas a ello. El esfuerzo que invertirían lo perciben como

una pérdida de tiempo. Esta falta de motivación fomentaría estos techos de cristal y lo que Baxter & Wright (2000) señalan; al no acceder a los puestos de arriba, aumentará la presencia de mujeres en puestos más bajos, es decir, existirían los “suelos pegajosos”.

En cuanto a la influencia de los referentes, los resultados permiten confirmar que la ausencia de estos afecta negativamente a las niñas desde la infancia. En el grupo focal ellas son las que más profundizan en el tema, puesto que lo ven como algo que les ha afectado desde la infancia y son conscientes de las pocas referentes que hay. Señalan, además, el obstáculo que les supone en el momento de plantearse un alto cargo. Por ejemplo, en el mundo del deporte, Fernández (2015) destaca la baja proporción de mujeres miembros del C.O.E. que había en 2015.

Llama la atención que el único referente femenino conocido por el grupo de hombres sea el de la preparadora física del Chelsea F.C., pero destaquen que es conocida por sus relaciones con los jugadores y no por sus méritos. Con este hecho podemos ver el sexismo que hay en el deporte, en particular en el fútbol, donde se castiga a la mujer que se aleja del estereotipo femenino y tradicional (de Lemus y Moya, 2004).

Bian, Leslie & Cimpian (2017) señalan como desde edades tempranas se suele extender la idea de que la brillantez está asociada a niños y la amabilidad a las niñas. De esta manera y tal y como señalan estos autores, este estereotipo podría influir en la poca seguridad sobre las capacidades que tienen algunas mujeres y la necesidad de seguir formándose, siendo esta, otra posible barrera del techo de cristal. En este sentido, hemos podido comprobar que las mujeres de nuestros grupos focales tienen mayor formación (TAAFD) que los hombres. Pese a ello, sienten

la necesidad de seguir formándose para llegar a altos puestos. Los hombres en cambio, se sienten seguros de su formación.

En definitiva, los resultados obtenidos hacen evidente la carga que supone la familia dependiendo del sexo al que pertenezcas. Partiendo de la diferencia entre la visión de futuro de los hombres y las mujeres de la muestra, podría deducirse que los hombres al verse más liberados de responsabilidades dentro de la familia, no ven esta como un problema en su carrera profesional. En cambio, las mujeres sí ven la familia como un freno en su carrera y un impedimento a seguir disfrutando de determinados ámbitos de la vida.

Teniendo en cuenta lo anterior, como aspecto más importante en relación a los roles y estereotipos de género, se encuentra el de mujer cuidadora. Podemos afirmar, que a pesar de las normativas y políticas que se ha implantado en los últimos años como el Segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) o el Compromiso estratégico para la igualdad de género (2016-2019), la mujer sigue estando infrarrepresentada en los altos cargo o puestos de poder (Grant Thornton, 2017).

En relación al tiempo dedicado a la jornada laboral algunas investigaciones señalan que, para romper los techos de cristal, las mujeres deberían encontrar la carrera profesional más adecuada y compatible con el tiempo dedicado a las responsabilidades familiares (Omran, Alizadeh & Esmaeeli, 2015).

Llama la atención que, en 2017, los contratos a tiempo parcial el 73,61% sean ocupados por mujeres (INE, 2017). Esto podría deberse a la falta corresponsabilidad que hay en las familias entre mujeres y hombres. Las mujeres tienen que reducir su jornada laboral para poder dedicar más tiempo al cuidado de personas dependientes (INE, 2017). Ellas deben dar prioridad a la familia y trabajo del hogar lo que les impedirá dedicar las mismas horas que los hombres a su carrera laboral (Sarrió, Barberá, Ramos y Candela, 2002). Contribuyendo esto de nuevo a la formación de los techos de cristal.

## 6. CONCLUSIONES

Las conclusiones a las que llegamos son las siguientes:

- Los hombres de la muestra tienen claros sus objetivos y están motivados, en cambio, las mujeres, aunque eligen el mismo camino que sus compañeros no están lo suficientemente motivadas, pues preferirían otras salidas laborales.
- Tanto hombres como mujeres, son conscientes del peso tan importante que tienen los referentes a la hora de elegir un deporte o encaminarse hacia una carrera laboral en concreto. Sin embargo, son ellas desde su experiencia personal las que argumentan cómo les ha afectado negativamente la ausencia de referentes femeninos.

El estereotipo de género mujer cuidadora, sigue afectando en gran medida a las mujeres.

En definitiva, la investigación confirma la influencia de los referentes, roles y estereotipos de género sobre las motivaciones laborales de la muestra. Entendemos pues, y en base a la teoría contrastada, que estas motivaciones pueden dar a lugar a futuros techos de cristal en las mujeres.

## **7. LIMITACIONES Y PERSPECTIVAS FUTURAS**

Una vez desarrollado el trabajo de investigación y definidas las conclusiones pasamos a detallar las limitaciones de dicha investigación para tenerlas en cuenta en futuras investigaciones.

Referente a la muestra, nos encontramos frente a una limitación como es el número de grupos focales realizados. Para un futuro se propone seguir aumentando la muestra y también sería interesante hacer una investigación con estudiantes del mismo grado en otras facultades que no sean de educación.

Es importante mencionar que a pesar de las numerosas ventajas que los grupos focales ofrecen como es la creación de un espacio con un ambiente propicio y perfecto para la interacción grupal, el hecho de que los participantes se conociesen previamente pudo dar lugar en algunos momentos a la inhibición para expresar determinadas opiniones. Por lo que se propone aumentar los grupos focales entre estudiantes que no se conozcan.

En la misma línea, se pudo observar que esta mayor libertad de los participantes para expresar sus ideas e interactuar propia de esta técnica cualitativa, hizo que se perdiese tiempo en temas de menor importancia o con poca relación con el tema a estudiar. Por lo tanto, se propone alternar esta metodología con otras que permitan la triangulación de la información.

Como futuras líneas de investigación habría que tener en cuenta, aumentar la muestra; profundizar en otros aspectos que influyen en los techos de cristal; y, estudiar estos techos de cristales reales y existentes en la actualidad.

## 8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Albert, R., Escot, L., Fernández, J., y Mateos de Cabo, R. (2008). *Análisis de la presencia de las mujeres en los puestos directivos de las empresas madrileñas*. Recuperado de <https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2014-01-20->

Albert,%20escot,%20Fern%C3%A1ndez%20Cornejo,%20Mateos%202008%20presencia%20mujeres%20puestos%20directivos.pdf

Barberá, E., Ramos, A., Sarrió, M., y Candela, C. (2002). Más allá del “techo de cristal”. Diversidad de género. *Revista Del Ministerio de Trabajo Y Asuntos Sociales*, (40), 55–68.

Baxter, J., & Wright, E. O. (2000). The glass ceiling hypothesis: A comparative study of the United States, Sweden, and Australia. *Gender and Society*, 14 (2), 275-294.

Bian, L., Leslie, S. J., & Cimpian, A. (2017). Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children’s interests. *Science (New York, N.Y.)*, 355(6323), 389–391. doi: <https://doi.org/10.1126/science.aah6524>

Bruckmüller, S., & Branscombe, N. R. (2010). The glass cliff: When and why women are selected as leaders in crisis contexts. *British Journal of Social Psychology*, 49, 433-451.

Cameron, C. (1977). *Sex-role attitudes*. United States: Prentice Hall.

Comisión Europea. (2012). *Propuesta de Directiva del Parlamento Europea y del Consejo*.

Recuperado de

<https://eurlex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016PC0723&from=E>

S

- Conde-Ruiz, I., & Marra, I. (2016). Gender Gaps in the Spanish Labor Market. *Estudios Sobre La Economía Española*, 32, 1–101.
- Consejo de las Comunidades Europeas. (1976). Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976. *Diario Oficial de Las Comunidades Europeas*, (39), 40-42.
- Cortes, L. (1978). Constitución Española.
- Cortes Generales. (2007). Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boe*, (71), 12611–12645. doi: <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Crowley, K., Callanan, M.A., Tenenbaum, H.R. & Allen, E. (2001). Parents explain more often to boys than to girls during shared scientific thinking. *Psychological Science* 12, 258–261.
- Deaux, K., & Lewis, L. (1984). Structure of gender stereotypes: Interrelationships among components and gender label. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(5), 991-1004.
- de Lemus, S. y Moya, M. C. (2004). Superando barreras: creencias y aspectos motivacionales relacionados con el ascenso de las mujeres a puestos de poder. *Revista de Psicología General Y Aplicada: Revista de La Federación Española de Asociaciones de Psicología*, 57(2), 225–242.
- EAPN. (2017). *El Estado de la Pobreza, 7º informe. Seguimiento del indicador de riesgo de pobreza y exclusión social en España: 2008-2016*. Recuperado de [http://www.eapn.es/estadodepobreza/ARCHIVO/documentos/Informe\\_AROPE\\_2017.pdf](http://www.eapn.es/estadodepobreza/ARCHIVO/documentos/Informe_AROPE_2017.pdf)
- Educación, Cultura y Deporte, M. de. (2015). Boletín oficial del estado. *Boe*, (25), 6986–7003. doi: <https://doi.org/BOE-A-2012-5403>

- EIGE. (2018). *European Institute for Gender Equality*. Recuperado de <http://eige.europa.eu/>
- España, G. de. (2016). *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades*. Recuperado de <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>
- European Commission. (2016). *She Figures 2015. Gender in Research and Innovation: statistics and indicators*. Recuperado de <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/28d51df8-284c-474e-be68-64a0c2929cec/language-en>
- Fernández, J. A. (2015). La mujer en los cargos de dirección del movimiento olímpico. *Materiales para la historia del deporte*. Recuperado de [https://www.upo.es/revistas/index.php/materiales\\_historia\\_deporte/article/viewFile/1215/989](https://www.upo.es/revistas/index.php/materiales_historia_deporte/article/viewFile/1215/989)
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 878–902. doi: <https://doi.org/10.1037//0022-3514.82.6.878>
- Gallardo, J., González, R., Clemente, Á., Santacruz, J., y Espada, M. (2013). Los puestos de dirección en el ámbito deportivo: revisión de las teorías y estudio sobre el caso de la mujer. *Feminismo/s*, (21), 91-115.
- Gallego-Morón, N. (2017). Más allá de las estadísticas. Invisibilización y negación de la discriminación de género en la Universidad. *Feminismo/s*, (29),125-152. doi: [10.14198/fem.2017.29.05](https://doi.org/10.14198/fem.2017.29.05)
- García, A. E. (2008). *Motivación individual*. Consultado el 7 de junio del 2008, de: [http://grupos.ema.gi.ste.r.com/documento/administracion\\_motivacion\\_y\\_organizacion\\_/1048-38669](http://grupos.ema.gi.ste.r.com/documento/administracion_motivacion_y_organizacion_/1048-38669)

- García, V. (2012). *La Motivación Laboral: estudio descriptivo de algunas variables*. (tesis de pregrado). Universidad de Valladolid, España.
- García de Vicuña, P. (7 de marzo de 2016). Un techo de cristal resistente también en Educación. *Eldiario.es*. Recuperado de [https://www.eldiario.es/norte/vientodelnorte/techo-cristal-resistente-Educacion\\_6\\_492110795.html](https://www.eldiario.es/norte/vientodelnorte/techo-cristal-resistente-Educacion_6_492110795.html)
- Glick, P. & Fiske, S. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491-512.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1999). Sexism and other "isms": Independence, status, and the ambivalent content of stereotypes. En W. B. Swann, Jr., J. H. Langlois, & L. A. Gilbert (Eds.), *Sexism and stereotypes in modern society: The gender science of Janet Taylor Spence* (pp. 193-221). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Grant Thornton. (2017). *Visiones diversas, soluciones conjuntas. Women in business*. Recuperado de [https://www.grantthornton.es/globalassets/\\_\\_\\_spain\\_\\_\\_/insights/women-in-business-2017.pdf](https://www.grantthornton.es/globalassets/___spain___/insights/women-in-business-2017.pdf)
- Guil, A., Solano, A., y Álvarez, M. (2005). *La Situación de las Mujeres en las Universidades Públicas Andaluzas*. Sevilla, España: Consejo Económico y Social de Andalucía.
- Hejase, A., & Dah, A. (2014). An Assessment of the Impact of Sticky Floors and Glass Ceilings in Lebanon. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109(2012), 954–964. doi: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.571>
- Herrera, F., Ramírez, M. I., Roa, J. M., y Herrera, I. (2004). Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales. *Revista Iberoamericana de Educación, Sección de Investigación*, 34(1), 1-21.

- INE. (2017). *Encuesta de Población Activa (EPA). Segundo trimestre de 2017*, 26. Recuperado de <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0217.pdf>
- Kantor, J.R., & Smith, N.W. (1975). *The science of psychology: An interbehavioral survey*. Chicago, US: Principia Press.
- Khanna, S. (2012). Gender wage discrimination in India: Glass ceiling or sticky floor ?, (214), 1–45.
- Linehan, M. (2000). *Senior female international managers: Why so few?* Aldershot, UK: Ashgate Publishing.
- Lupano, P. M., y Castro, S. A. (2011). Actitudes desfavorables hacia mujeres líderes. Un instrumento para su evaluación. *Summa Psicológica UST*, 8, 19- 29.
- McKinsey & Company. (2016). *Women Matter 2016. Reinventing the workplace to unlock the potential of gender diversity*. McKinsey and Company. Recuperado de [https://www.mckinsey.com/~/\\_/media/mckinsey/global%20themes/women%20matter/reinventing%20the%20workplace%20for%20greater%20gender%20diversity/women-matter-2016-reinventing-the-workplace-to-unlock-the-potential-of-gender-diversity.aspx](https://www.mckinsey.com/~/_/media/mckinsey/global%20themes/women%20matter/reinventing%20the%20workplace%20for%20greater%20gender%20diversity/women-matter-2016-reinventing-the-workplace-to-unlock-the-potential-of-gender-diversity.aspx)
- Medina, C. (2001). Las mujeres en la organización ¿La ruptura del techo de cristal? *Gestión y estrategia*.
- Montes, E. (2017). La ausencia de corresponsabilidad, freno para el desarrollo de la carrera laboral femenina en la Academia. *Feminismo/s*, (29), 221–242. doi: <https://doi.org/10.14198/fem.2017.29.09>
- Morrison, A. M., White, R P., & Van Velsor, E. (1987). *Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations?* New York, US: Addison-Wesley.

- Naranjo, M. L. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153–170. doi: <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v33i2.510>
- Omran, M. S., Alizadeh, H., & Esmaeeli, B. (2015). The analysis of glass ceiling phenomenon in the promotion of women's abilities in organizations. *International Journal of Organizational Leadership*, 4, 315–323.
- Parlamento Europeo & Consejo de la Unión Europea. (2004). Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo. *Diario Oficial de La Unión Europea*, 2003(7), 26–31.
- Ramírez, R., Abreu, J., y Badii, M. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 3(1), 143-185.
- Rey-Martí, A., Tur Porcar, A., & Mas-Tur, A. (2015). Linking female entrepreneurs' motivation to business survival. *Journal of Business Research*, 68(4), 810–814. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2014.11.033>
- Riquelme, A. M., Rivera, S., Ortega, P., y Hernández, J. E. (2013). Construcción y validación de un instrumento para evaluar la actitud hacia una mujer con éxito. *Acta de Investigación Psicológica*, 3(1), 1041–1062. doi: [https://doi.org/10.1016/S2007-4719\(13\)70951-7](https://doi.org/10.1016/S2007-4719(13)70951-7)
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México: Mc Graw-Hill.
- Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A., y Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de Psicología Social*, 17(2), 167-182.

- Soler, A., y Chiralde, R. (2010). Motivación y rendimiento docente en estudiantes bolivianos del nuevo programa de formación de médicos. *Educación Médica Superior*, 24 (1), 42-51.
- Tenenbaum, H. R., & Leaper, C. (2003). Parent-child conversations about science: the socialization of gender inequities? *Dev.Psychol.*, 39(1), 34-47.
- Tougas, F., Brown, R., Beaton, A.M., & Joly, S. (1995). Neosexism: Plus ça change, plus c'est pareil. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21 (8), 842- 849.
- Unión Europea. (2010). Tratado de Funcionamiento la Unión Europea. *Diario Oficial de La Unión Europea*, 154.
- Unión Europea. (2010). Tratado de la Unión Europea. *Diario Oficial de La Unión Europea (Versión En Castellano)*, (83), 13-45.
- Unión Europea. (2011). Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), 10-13.
- Unión Europea. (2016). *Compromiso Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres (2016-2019)*. doi: <https://doi.org/10.2838/24843>
- Unión Europea. (2018). *Reglamentos, directivas y otros actos legislativos - Unión Europea - European Commission*. Recuperado de [https://europa.eu/european-union/eu-law/legal-acts\\_es](https://europa.eu/european-union/eu-law/legal-acts_es)
- Valdés, C. (2016). Motivación. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/canales5/rrhh/lamotici.htm>

Vega, L. de la, y Sánchez, D. (2015). Percepción del rol que desempeñan las mujeres en puestos a nivel directivo del mercado laboral. *European Scientific Journal*, (3), 78–86.

## ANEXO

**Anexo 1.** Gráficos mostrados en los grupos focales sobre la presencia de mujeres en altos cargos de empresas durante el 2012 (McKinsey & Company, 2016).

**Figura 2. Porcentaje medio de mujeres en los diferentes niveles organizacionales**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos Women Matter 2012, McKinsey<sup>16</sup>.

**Gráfico 3. Empresas de la muestra sin directivas**



## Anexo 2. Ficha datos sociodemográficos



### Ficha de datos personales

Nombres y apellidos	
Edad	
Ciudad de origen	
Curso	
TAAFD ( Si/No)	