

# Género en Ingeniería (Toma de Decisiones)

---

*¿Influye la condición de género en la mujer versus hombres, en la competencia profesional en ingeniería en relación al desempeño y oportunidades para ocupar puestos profesionales que requieran la toma de decisiones entre los graduados de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT) del año 2012?*

Autora: Shirley Calvo Calderón: Bachiller en Ingeniería Informática, Opta por Licenciatura en Informática con énfasis en Gestión de Recursos Tecnológicos. , ULACIT.  
Correo electrónico: [shcalvo2006@hotmail.com](mailto:shcalvo2006@hotmail.com)

## *Resumen*

En perspectiva, la siguiente investigación trata de orientarnos y darnos a conocer cuál es el comportamiento que actualmente se vive en el ámbito laboral de la sociedad costarricense, enfocado en la rama de la ciencia que estudia las ingenierías, mostrando la diferencia que existe entre el género masculino y su contra parte femenina en igualdad de competencias, pero en desigualdad del ejercicio.

La misma nace producto de las vivencias experimentadas en el ambiente laboral profesional tanto en el enfoque público como en el enfoque privado de los cuales he participado, en donde, en el primer grupo de estudio, se muestra una creciente brecha, la demanda de puestos de trabajo de medios a altos mandos, está orientado casi exclusivamente a los hombres, delegando a la mujer a ocupar máximo, cargos o un mandos medios dentro de una organización, en contra posición, en el ámbito profesional privado, a pesar de que siguen existiendo brechas, las mismas son tolerables considerando la idiosincrasia de esta nación, hecho que año con año y día con día empieza a menguar.

Es claro que en la última década la participación de la mujer en el ambiente socio laboral ha aumentado, tanto, que ha podido alcanzar la presidencia de la Republica como bien lo muestra la Administración Chinchilla la cual en este momento se encuentra al mando de este país, sin embargo, algo que ha sido sorpresa, es que el gobierno, no ha impulsado aún más la participación y el involucramiento del género femenino dentro de su cartera de ministros y menos aun dentro de la sociedad costarricense como se hubiera esperado desde cualquier ángulo.

A continuación se explica en detalle, algunas perspectivas de lo que la investigación persigue, para brindarle al lector un criterio amplio basado en una investigación real y con base histórica y de percepciones sociales documentadas.

## *Abstract*

In perspective, the following research seeks orient us about the behavior that currently lives the workplace of Costa Rican society, focusing on the branch of science that studies the engineering, showing the difference between gender male and female counterparts, in equal competencies, but inequality of exercise.

It springs out of the experiences encountered in the professional work environment in both the public and focus private approach which I participated, where, in the first study group, shows a growing gap, the demand for high management positions, is oriented almost exclusively to men, delegating women to take up, or middle management positions within an organization, contrary position in the private professional field, although gaps remain , they are tolerable considering the idiosyncrasies of this nation, a fact that every year and every day begins to wane.

It is clear that in the last decade women's participation in socio labor has increased, therefore it has been able to get the presidency of the Republic as well as shows the Chinchilla administration which is currently in charge of this country, however something that has been a surprise, is that the government has not pushed further the participation and involvement of the female gender within their portfolio ministers, less within Costa Rican society as would be expected from any angle.

Following explains in detail, some perspectives of what the research aims to provide the reader with a comprehensive approach based on real research and historical basis of social perceptions and documented.

## *Problema*

La incorporación de la mujer al mercado laboral ha tenido un auge en los últimos años, sin embargo, el género masculino es quien sigue predominando en la fuerza de trabajo, según el último censo efectuado en Costa Rica en el año 2011, la tasa de ocupación del género masculino es del 71,4% mientras que el género femenino alcanza el 39,4% y en el caso del desempleo la tasa en las mujeres es del 9,5% mientras que la de los hombres es del 6,0%, lo que evidencia la mayor dificultad de las mujeres en participar en el mercado laboral y acceder a un empleo.

*Fuente: (Instituto Nacional de Estadística y Censos de Costa Rica(INEC))*

La situación laboral de la mujer recibe una atención especial, debido a que se ha demostrado en estudios socio demográficos que el género femenino sufre discriminación en los ambientes laborales y uno de los motivos es el hecho de no considerarlas aptas para ejercer puestos de mando o toma de decisiones al igual que se da una desigualdad salarial en el mismo ejercicio.

Mediante esta investigación se pretende dar a conocer si ingenieras graduadas de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT) durante el año 2012 han sufrido discriminación en sus trabajos, o bien si perciben un ambiente o cultura laboral que favorece a los hombres, para lo anterior se utilizará la siguiente pregunta de investigación:

¿Influye la condición de género en la mujer versus hombres, en la competencia profesional en ingeniería en relación al desempeño y oportunidades para ocupar puestos profesionales que requieran la toma de decisiones entre los graduados de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT) del año 2012?

## *Justificación*

En Costa Rica como en América Latina ha aumentado la participación femenina en la fuerza laboral en los últimos años, sin embargo aún existe una brecha considerable entre hombres y mujeres, pues es el género masculino quien sigue ocupando un porcentaje superior en los puestos de trabajo de mandos medios y más aún cuando se habla de niveles de jerarquía.

La investigación realizada por el Banco Interamericano de Desarrollo en el año 2010, sobre el Rol de la Mujer en la Gran Empresa, nos indica que a nivel mundial, el promedio de participación femenina en altos cargos directivos en las principales empresas privadas alcanza el 24%. Los más altos porcentajes de mujeres en la alta dirección se registran en Filipinas (47%), Rusia (42%) y Tailandia (38%), mientras que los más bajos se encuentran en Dinamarca (13%), Bélgica (12%) y Japón (7%). En América Latina esta cifra se ubica en un 28%

A pesar de ello, la mujer está creciendo de forma impresionante dentro de la fuerza laboral, desempeñando diferentes cargos profesionales, sin embargo, ha tenido que aprender a lidiar con condiciones inferiores a las que los hombres obtienen.

Investigaciones revelan que uno de los aspectos que más perjudican a la mujer a la hora de ser contratada por una empresa o institución o incluso permanecer en su puesto laboral, es el compromiso que tiene con la maternidad, pues muchos empleadores apuestan a que eso hace que disminuyan su desempeño laboral, al mismo tiempo que elevan los costos de contratación.

Según un estudio de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) para América Latina y el Caribe, revela que es mayor la proporción de mujeres que de hombres que se encuentran trabajando en condiciones de informalidad, lo cual implica bajas remuneraciones y condiciones laborales precarias.

*Fuente (Organización Internacional de Trabajo (OIT))*

En nuestro país por ejemplo, datos del Instituto Costarricense de Estadística y Censos (INEC) demuestran cómo durante el año 2007 por cada 1,000 colones de salario que devengó un hombre en Costa Rica la mujer percibió 916 colones.

*Fuente:*

*(Fuerza laboral femenina percibe un 17% de ingresos menos que los hombres, 2012)*

Debido a lo expuesto anteriormente, se considera importante realizar una investigación que demuestre si las profesionales en ingeniería sufren de discriminación en sus lugares de trabajo, para lo cual primeramente se definirán cuales son los factores que se consideran perjudiciales para la mujer que desea incorporarse al mercado laboral o bien para quienes se encuentran laborando y dentro de sus aspiraciones está ascender y ocupar puestos de mando o toma de decisiones.

### *Objetivos*

Los objetivos identificados para esta investigación se definen a continuación:

#### *Objetivo General*

Determinar si la condición de género influye en la competencia profesional en ingeniería en relación al desempeño y oportunidades para ocupar puestos profesionales que requieran la toma de decisiones entre las graduadas de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT) del año 2012.

#### *Objetivos específicos*

1. Definir los factores que perjudican a la mujer con base en la percepción de estereotipos en la competencia laboral en su profesión.
2. Establecer el porcentaje de mujeres versus. hombres que laboran como ingenieras y ocupan puestos de mando.
3. Determinar si la mujer es discriminada en la escogencia de ascensos en el trabajo.
4. Proponer alternativas que permiten el cumplimiento de lo indicado por la CEDAW para lograr la equidad e igualdad del derecho laboral de la mujer.

## *Marco teórico o Referencia*

Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT), la incorporación de la mujer a la fuerza laboral constituye uno de los fenómenos más relevantes de los mercados laborales en América Latina en las dos últimas décadas, esto producto del mejoramiento en su nivel educativo y de la necesidad de aumentar el presupuesto económico en su familia.

Diversos estudios revelan que la incorporación del género femenino al mercado laboral en óptimas condiciones, ha logrado que la mujer alcance grados de independencia personal, autonomía económica y realización personal. El banco mundial presenta mediante un ensayo titulado “El efecto del poder económico de las mujeres en América Latina y el Caribe”, que las mujeres jugaron un papel crucial en la disminución de la pobreza observada en la última década, pues su tasa de participación laboral aumentó en un 15% entre 2000 y 2010.

*Fuente: (El efecto del poder económico de las mujeres en América )*

Sin embargo, es un camino que apenas se empieza a recorrer, se deben eliminar las diferencias de género y las desigualdades que existen entre hombres y mujeres.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), mediante estudios realizados nos revela que en América Latina la tasa de desempleo para el género masculino es de 5.8% mientras que para el femenino es de 9,3%. Por otra parte el INEC nos revela en su encuesta continua de empleo para el II trimestre del 2012, que en nuestro país la tasa de desempleo para las mujeres es del 12, 3% superando por más del 3% al género masculino.

*Fuente: (Encuesta continua de Empleo)*

Las mujeres han dado un paso adelante y han ganado terreno en la fuerza laboral, como lo mencionamos anteriormente su participación en América Latina aumentó en un 15%, por su parte de Costa Rica, según datos proporcionados por el INEC en el censo del 2002, 595899 mujeres se encontraban laborando, mientras que el censo del 2011 revela que 806470 de mujeres laboran en condiciones remuneradas, es decir el género femenino creció en más de 20 000 participantes en la fuerza laboral.

Sin embargo, el incremento de la participación de la mujer en la fuerza laboral, no implica que los mercados laborales les ofrezcan condiciones óptimas a toda la población femenina, debido a que las mujeres han tenido que salir adelante luchando contra la discriminación que se presenta en los ambientes laborales, lo

que provoca entre otras muchas cosas más lidiar con condiciones inferiores a las que los hombres obtienen.

Algunas de las formas de discriminación laboral hacia las mujeres son:

1. La diferencia de remuneración entre hombre y mujeres es un reflejo de la discriminación, realizan el mismo trabajo, tienen los mismos estudios, pero sus capacidades no son valoradas.

Un artículo publicado por el Periódico La Nación en Costa Rica en el año 2010, que La brecha salarial entre hombres y mujeres se disparó un 75% entre 1996 y el 2008, al pasar de un 15% a un 26%, respectivamente, se informa que en promedio, ¢74 por cada ¢100 que gana un hombre al realizar las mismas labores.

Lo anterior respaldado por una investigación elaborada por el *Estado de la Nación* y el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU)

*Fuente: (La Nacion, 2010)*

Según Datos oficiales de la Encuesta Continua de Empleo, para el segundo trimestre del 2011, las mujeres ocuparon en un 41% los puestos de trabajo. En el sector privado las mujeres ganan hasta un 26% menos que los hombres en el mismo puesto y realizando las mismas funciones.

La brecha salarial disminuye pero aún paso muy lento.

2. Escasa Participación de la mujer en puestos de jerarquía o mando:

A pesar de que en los últimos años las mujeres han crecido laboralmente, el paso ha sido lento y desigual. A estas se les dificulta más alcanzar un puesto de mando, según un informe del International Business Report (IBR) a nivel mundial, las mujeres ocupan el 20% de los puestos directivos según las empresas privadas encuestadas en 2011.

(Empleo X).

Costa Rica no es la excepción, según un informe del Programa para el Desarrollo de la Mujer Empresaria (Pdme) de la Cámara de Comercio, indica que solo el 13% de las presidencias y el 12% de las gerencias de

empresas medianas está ocupado por mujeres mientras que sólo el 3% de las grandes compañías costarricenses contemplan a las mujeres en puestos de máximo mando.

El género femenino es construido como pasivo, como afectivo. La jerarquización de géneros ha elaborado "...una imagen de la creación como acto exclusivamente masculino" (Macaya, 1992:3).

3) Segregación de Funciones: La segregación profesional o de labores está muy extendida en todas las áreas del desarrollo económico, y esto también se da porque las mujeres son consideradas no aptas para ciertos trabajos.

Como se demostró anteriormente la mujer sigue siendo una minoría en los puestos de trabajo, en parte se justifica debido a que ha sido en las dos últimas décadas cuando se ha dado el auge de la incorporación del género femenino a la fuerza laboral, sin embargo ellas han tenido que superar muchos de los estereotipos por los cuales son señaladas y los cuales la hacen ver como un recurso no rentable o incluso incapaz para realizar cierto tipo de trabajos.

La descremación y los malos tratos han provocado que las entidades reguladoras como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), promulguen y luchen por la aprobación de leyes que protegen a la mujer en los ambientes laborales, contra todo tipo de agresión, logrando que ellas puedan solucionar los conflictos mediante la vía legal, y al mismo evitar los abusos por parte de jefes o compañeros de trabajo.

Algunos Estereotipos que perjudican a la mujer en la competencia o incorporación laboral son:

- Resistencia a supervisar el trabajo de otros
- Carecen de fuerza física o poseen menos que los hombres, lo que hace que se vean con menor disposición de afrontar peligro físico y emplear la fuerza física.
- Poca aptitud para la ciencia y las matemáticas;
- Menor disposición a viajar que los hombres, lo justifican con la maternidad o las tareas del hogar.
- Carácter débil:

Las anteriores características que se han querido incorporar al género femenino, ha implicado que las mujeres se vean como no aptas para ejercer ciertas tareas o profesiones, al mismo tiempo que coadyuvan a descalificar a las

mujeres para los siguientes tipos de ocupación: Directores, jefes de personal, ingenieros, profesional en ciencias físicas o químicas, matemático, vigilantes de seguridad, entre muchas otras.

## **Género femenino e Ingeniería**

Comienzo del hecho que en las carreras de ingeniería hay mucho menos mujeres que hombres, Según datos proporcionados por la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT), de 140 graduados en el año 2012 de las carreras de ingeniería, tan solo 43 correspondieron al género femenino, por lo que se pueden asumir dos perspectivas falta de interés o estereotipos en relación a la capacidad de las mujeres.

Lo cierto es que las carreras de ingenierías fueron consideradas por mucho tiempo como una carrera para hombres, y si bien es cierto ha sido una carrera desarrollada por ellos, existen estereotipos de que son ellos quienes tienen más aptitud para las matemáticas y lo complejo de las ciencias. Además se ha dicho que el tiempo que requiere estudiar una ingeniería y luego ejercerla no permite aprovechar el tiempo con la familia, lo que les impide a las mujeres elegir esta área como carrera profesional. Sin embargo, en los últimos años el porcentaje de mujeres que ingresan a estas carreras ha aumentado considerablemente, lo que genera que haya más competencia entre ambos sexos en el mercado laboral para este tipo de profesiones.

Se ha dejado atrás el estereotipo de que las ingenierías son solo para hombres, y muchas mujeres han decidido culminar sus estudios profesionales en esta área y han demostrado ejercer de forma brillante sus labores. Muchas mujeres han logrado diversificar el área de ingenierías; sin embargo, es de considerar que han asumido y sufrido tratos desiguales como cualquier otra mujer que haya decidido incorporarse al mundo laboral.

Como se dijo anteriormente, pese a la inserción de las mujeres en los diferentes campos de la ciencia y la tecnología, aún el género femenino no logra posicionarse en un lugar igualitario, por ejemplo un informe del gobierno de Chile titulado "Mujeres en Ciencia y tecnología", resalta que de los 513 premios Nobel de química, física o medicina concedidos desde 1901 a la fecha, sólo 12 fueron entregados a mujeres y dos de ellos a Marie Curie.

*Fuente: (PMG Género)*

### *Marco legal o Normativo*

Es importante mencionar que existen organizaciones, convenciones y las leyes jurídicas que protegen tratan de eliminar toda acción que sea considerada como una forma de discriminación hacia los trabajadores en su ambiente laboral. Las organizaciones o convenciones internacionales son:

- a) Organización Internacional del Trabajo (OIT). La OIT fue fundada en 1919, basada en una visión según la cual una paz duradera y universal sólo puede ser alcanzada cuando está fundamentada en el trato decente de los trabajadores. La OIT se convirtió en la primera agencia de las Naciones Unidas en 1946.  
Entre sus objetivos está promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.
- b) CEDAW: Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, adoptada en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, es considerada como una declaración internacional de los derechos de las mujeres.

En Costa Rica, el Ministerio de Trabajo, mediante el Código de Trabajo es el ente encargado de velar que las empresas, patronos y todo individuo que labore, evite cometer acciones consideradas formas de discriminación.

### *Metodología*

Mediante esta investigación se quiere dar a conocer si las profesionales en ingeniería graduadas en el año 2012 de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT) han sido víctimas de discriminación al optar por un puesto de toma de decisiones o bien si ellas o los ingenieros lo perciben en sus ambientes laborales.

Es una investigación de carácter cuantitativo, por el método utilizado para recolectar la información y por el propósito de la misma.

### *Población*

La población seleccionada para esta investigación corresponde a mujeres y hombres profesionales en ingeniería egresados de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología en el año 2012.

De un total de cuarenta y tres mujeres y noventa y siete hombres, se seleccionó una muestra de 28 ingenieras y 42 ingenieros.

Para un total de 72 encuestados.

### *Método de recolección de información*

Se desarrolló una encuesta cerrada, utilizando la herramienta Survey Monkey, se contactó a los ingenieros e ingenieras graduados en el año 2012 de la Universidad de Ciencia y Tecnología y mediante un correo electrónico se les envió el enlace de la encuesta.

En el siguiente link pudieron acceder a la encuesta:

<http://es.surveymonkey.com/s/JSLGR8H>.

En el anexo 1 se muestran las preguntas de carácter obligatorio que conformaron la encuesta.

El 100% de la muestra respondió la encuesta, logrando obtener un margen de confianza del 95%.

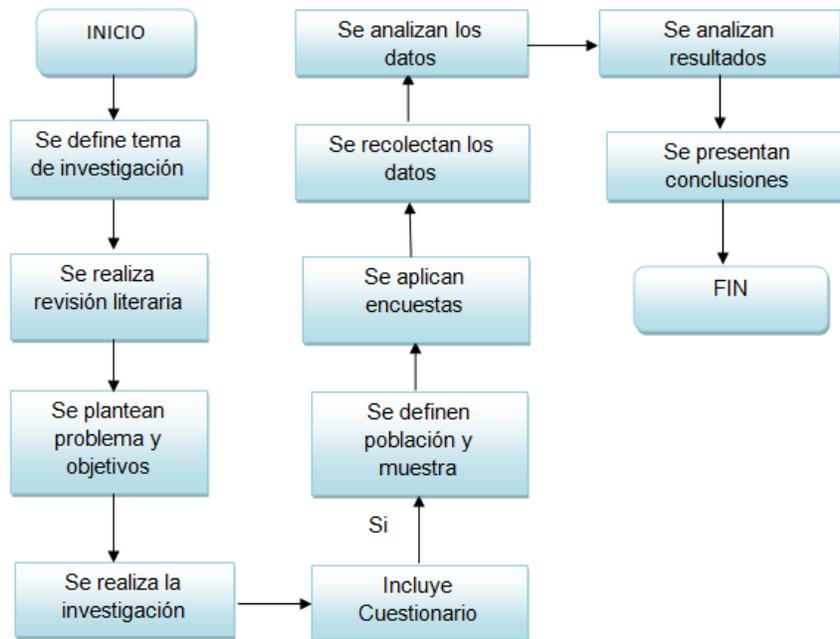


Figura 1: Metodología, diagrama de proceso de la investigación

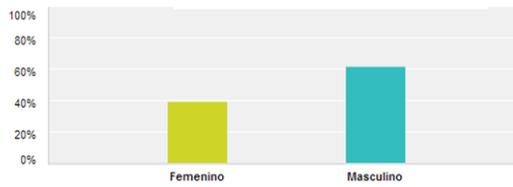
### *Análisis de los Resultados*

### *Cronograma y tratamiento de la información*

En la semana del 12 al 19 de julio se contactó a los ingenieros e ingenieras que forman parte de la muestra seleccionada, y se obtuvieron un total de setenta y dos respuestas. El gráfico n° 1 muestra el número de personas que contestaron la encuesta, diferenciado por género.

Los sujetos que contestaron la encuesta en su mayoría son hombres, ellos corresponden a un 61,11% de la muestra.

¿Indique su Sexo?



Opciones de respuesta	Respuestas	Cantidad
Femenino	38,89%	28
Masculino	61,11%	44
Total		72

Gráfico N° 1: Cantidad de encuestados- diferenciados por género

Fuente: Encuesta realizada del 12 al 19 de julio de 2013

Nos interesaba obtener información únicamente de personas que laboran actualmente, para determinar algunos de los comportamientos que se dan en los ambientes laborales, por tal motivo se solicitó que contestaran la encuesta ingenieros e ingenieras que tuviesen una vida laboral activa.

En el gráfico N° 2 se muestra que se logró el objetivo del punto anterior.

¿ Se encuentra laborando actualmente?



Opciones de respuesta	Respuestas	Cantidad
Si	100%	72
No	0%	0
Total		72

Gráfico N° 2 – Porcentaje de encuestados que se encuentran laborando

Fuente: Encuesta realizada del 12 al 19 de julio de 2013

El 77,8% de los encuestados se encuentra laborando en su profesión, es decir en un puesto que se relaciona con la ingeniería que eligieron como carrera profesional, y tan solo un 22,22 % labora pero no en puestos relacionados a lo que estudiaron. En gráfico N° 3 se puede apreciar lo expuesto.



**Gráfico N°3** Porcentaje de ingenieros e ingenieras que se encuentran laborando en su campo

**Fuente:** Encuesta realizada del 12 al 19 de julio de 2013

Interesaba en la encuesta determinar si a las mujeres ingenieras se les complica más que a los hombres ingenieros conseguir trabajo, por lo tanto se consultó cuanto tiempo habían tardado en encontrar trabajo.

De las respuestas obtenidas se determinaron los datos siguientes:

Un 61% de los encuestados correspondieron a ingenieros, es decir un total de 44 individuos, por otro parte un 38% correspondió a ingenieras, para un total de 28 mujeres.

Los gráficos 4 y 5 muestran el porcentaje que tardó cada género en colocarse en el mercado laboral.

Indique la opción que le corresponde ¿Cuánto tiempo se tardó en conseguir trabajo?

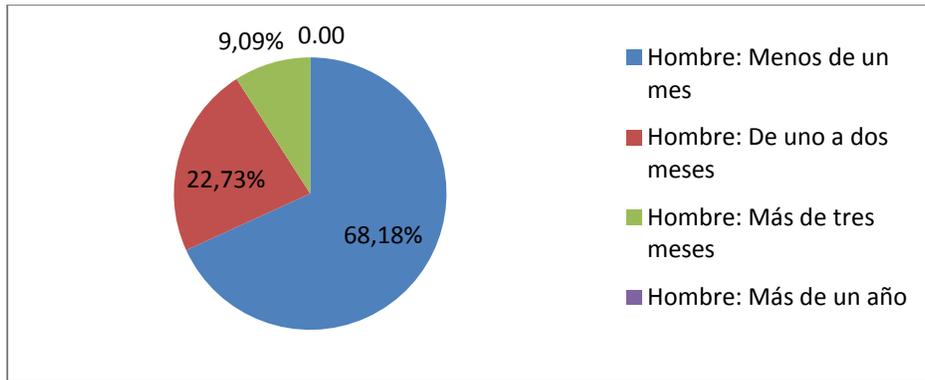


Gráfico N° 4: Tiempo que se tardaron los ingenieros en encontrar trabajo

Fuente: Encuesta realizada del 12 al 19 de julio de 2013

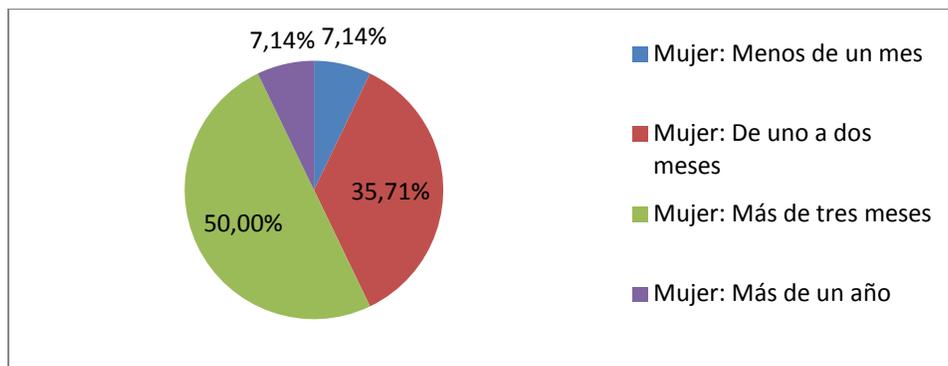
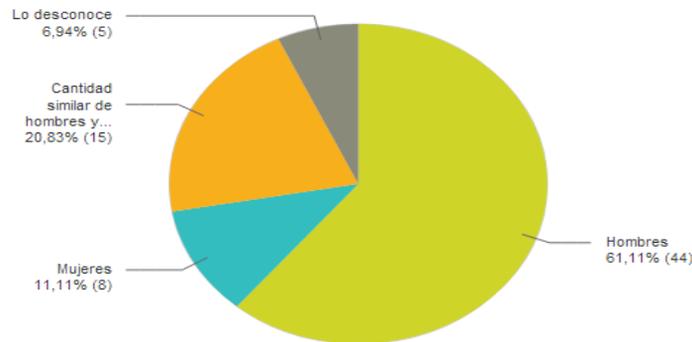


Gráfico N° 5: Tiempo que se tardaron las ingenieras en encontrar trabajo

Fuente: Encuesta realizada del 12 al 19 de julio de 2013

Con el objetivo de confirmar los estudios anteriores, los cuales afirman que las ingenierías son dominadas por los hombres, se consultó a los encuestados cual género predomina en las empresas donde laboran, específicamente en el área de estudio, el 60% de la población encuestada afirmó que son los hombres quienes ocupan la mayor cantidad de puestos laborales. En el gráfico 6 se detallan los resultados de esta pregunta.

**¿En la empresa para la cual labora, en el área de su profesión predominan?**



**Gráfico N°6: Género que predomina en las áreas de ingenierías**

**Fuente:** Encuesta realizada del 12 al 19 de julio de 2013

Uno de los objetivos principales de la investigación era determinar si las mujeres profesionales en ingeniería son o podrían ser consideradas para ocupar puestos de toma de decisiones, por lo tanto, consultamos cuál género es que el ocupa los cargos de mando en los departamentos. En el gráfico 7 se detallan los resultados de esta pregunta.

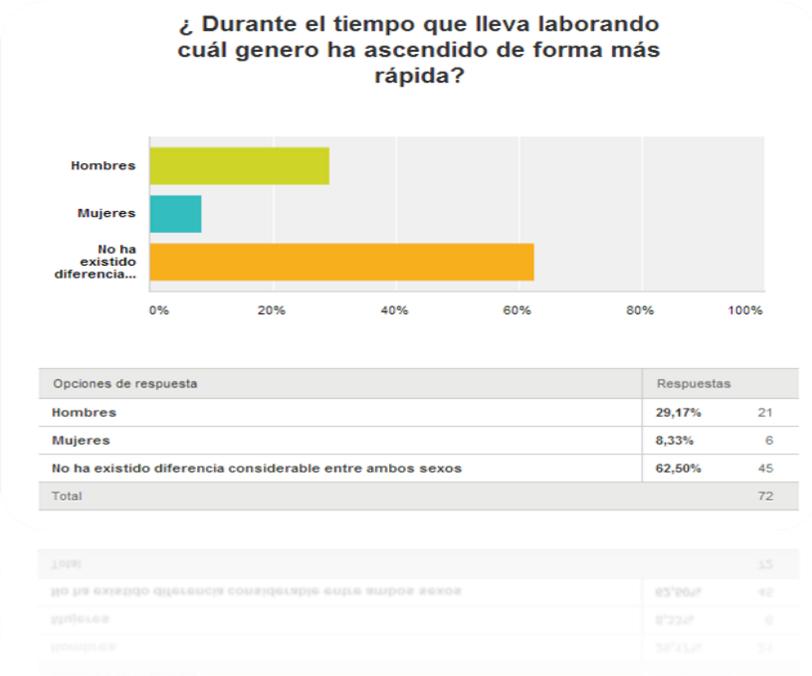
**Sobre el director o jefe superior del área de ingeniería de su empresa seleccione las situaciones reales:**



**Gráfico N°7: Sobre el jefe del área de Ingenierías**

**Fuente:** Encuesta realizada del 12 al 19 de julio de 2013

Con el objetivo de conocer si los hombres logran ascender en los puestos laborales, con mayor rapidez o más que las mujeres ingenieras, consultamos cuál género había ascendido más en las empresas, específicamente en las áreas de ingenieras donde laboran los encuestados. En el gráfico 7 se detallan los resultados de esta pregunta.



**Gráfico N°8: Género que ha ascendido laboralmente más rápido**

**Fuente:** Encuesta realizada del 12 al 19 de julio de 2013

Con el objetivo de conocer si aún existen pensamientos discriminatorios hacia las mujeres profesionales, consultamos a la muestra seleccionada, si se considera que las reuniones laborales son más productivas con o sin la presencia de las mujeres.

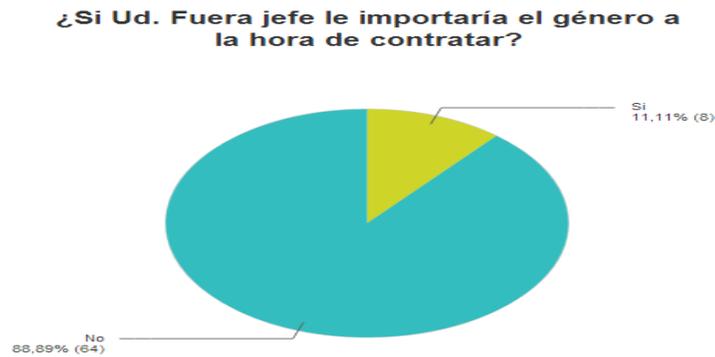
El gráfico 9 muestra el detalle de las respuestas ante dicha pregunta.



**Gráfico N°9: Productividad de las reuniones**

**Fuente:** Encuesta realizada del 12 al 19 de julio de 2013

Nos interesaba conocer los pensamientos de los encuestados, respecto a las contrataciones laborales, por lo tanto, les consultamos si en sus manos estaba la oportunidad de contratar personal, les importaría el género. Los detalles de las respuestas en el gráfico N° 10.



**Gráfico N°10: Género a la hora de contrata**

**Fuente:** Encuesta realizada del 12 al 19 de julio de 2013

Se les consultó a las mujeres ingenieras graduadas de ULACIT en el año 2012, si han sido víctimas de discriminación en sus ambientes laborales, más del 50% dijo haber sido víctimas de algunas de las opciones que se les dio a considerar.

Se detallan las respuestas obtenidas en el gráfico N° 11.

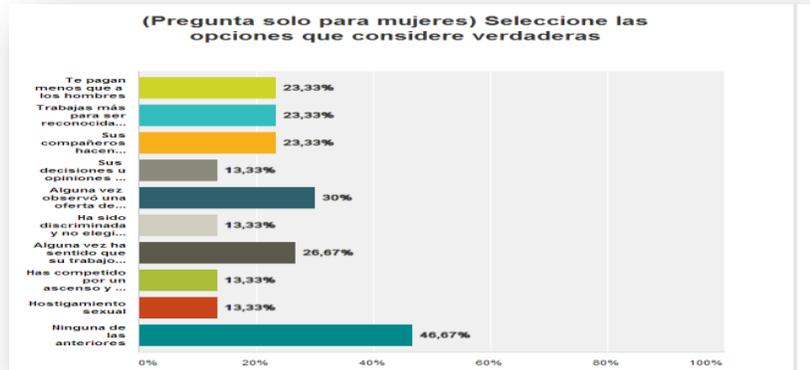


Gráfico N° 11: Formas de discriminación a la mujer

Fuente: Encuesta realizada del 12 al 19 de julio de 2013

### Análisis de la información

Los resultados demuestran que a las ingenieras encuestadas se les dificultó, mucho más que a los ingenieros, colocarse en el mercado laboral, en las respuestas de la pregunta N°5, nos damos cuenta que el 68,8% de los ingenieros se tardaron menos de un mes en colocarse en un puesto laboral, mientras que tan solo un 7,14% de las ingenieras consiguieron trabajo en el mismo tiempo, si seguimos analizando solo un 9,09% de los hombres profesionales en ingeniería se tardó más de tres meses en obtener un trabajo, mientras que el 50% de las mujeres ingenieras encuestadas se llevó más de tres meses en ingresar al mundo laboral.

En proporción con la población encuestada, podemos afirmar que a las ingenieras graduadas en el año 2012 en ULACIT, les ha costado más colocarse en el ambiente laboral, respecto a los hombres graduados en el mismo año.

En resumen, por cada 28 ingenieras solo 2 encontraron trabajo en menos de un mes, mientras que 30 de 44 ingenieros sí lo hicieron.

Respecto al género que predomina en las áreas laborales de Ingeniería, en las empresas donde laboran los ingenieros e ingenieras que contestaron la encuesta, el 60% de la población afirmó que son los hombres quienes ocupan la mayor cantidad de puestos laborales.

Y es que las ingenierías han sido dominadas por los hombres, durante muchos años se consideraban como una profesión únicamente para el género masculino, por ejemplo de un total de 140 de los títulos de ingeniería en ULACIT en el año 2012, noventa y siete correspondieron a ingenieros. Sin embargo, en la actualidad y desde hace aproximadamente una década, un porcentaje mayor de mujeres se atreven y se han atrevido a convertirse en grandes profesionales en ingeniería.

La incertidumbre existe en saber, si ellas lograrán ser reconocidas al igual que un hombre y se les dará las mismas oportunidades laborales en esa área.

Como lo mencionamos en el marco teórico, solo el 13% de las presidencias y el 12% de las gerencias de empresas medianas está ocupado por mujeres, mientras que solo el 3% de las grandes compañías costarricenses contemplan a las mujeres en puestos de máximo mando.

Según las respuestas obtenidas en la pregunta de cuál género ocupa los cargos de mando en los departamentos de ingeniería, nos damos cuenta que en un 68,8% de las empresas en las cuales laboran los graduados de ULACIT en el año 2012, tienen a un hombre como el jefe y quien se encarga de tomar las decisiones de carácter más importante en el área de ingeniería y tan solo un 11% de estas empresas le han dado la oportunidad a una mujer ingeniera.

Se ha dejado al descubierto que los hombres siguen predominando en los puestos de mando y quizá tendremos una lucha de años para que las mujeres sean consideradas de forma igualitaria para estos puestos

Por otro lado un 29% contestó que los hombres son quienes llevan los ascensos de su mano, mientras que tan solo un 8% dijo que las mujeres son quienes han ascendido con mayor rapidez. Un 62,50% de los encuestados afirma que no ha existido diferencia entre géneros para los ascensos.

A pesar de que entre los y las graduadas de ULACIT no se presenta una enorme diferencia en las oportunidades de ascenso, se expone que son hombres quienes siguen creciendo de forma más veloz.

Lo que nos permite preguntarnos, ¿continuarán los hombres ocupando siempre los puestos de mando o de más alta categoría, no solo en las ingenierías, sino en todas las profesiones?

Para nuestra satisfacción solo un 2,8% de los encuestados, dijo que las reuniones laborales son más productivas sin la presencia de mujeres, un 12,50% afirmó que con la presencia de mujeres y en su mayoría dijeron que no consideraban el género como la diferencia.

Podemos notar que las mentes de estos ingenieros e ingenieras son más abiertas, consideran que la mujer es tan primordial como el hombre en los ambientes laborales, sin embargo, la lucha para eliminar del todo esa muestra de quienes aún discriminan a la mujer debe continuar. La muestra seleccionada en su mayoría ven a las ingenieras como pieza fundamental y están de acuerdo en que las mujeres por sus aptitudes tienen mucho que aportar al crecimiento y mejoramiento de los pueblos mediante el mercado laboral, por lo que podríamos considerar, basándonos en esta respuesta en que en algunos años, la igualdad será quien predomine en todos los ámbitos laborales.

En un 11,11% de los encuestados les importaría el género a la hora de contratar el personal para ocupar puestos laborales, y entre algunas de sus justificaciones están:

- a) Las mujeres son más conflictivas y les cuesta más tomar decisiones.
- b) Los embarazos y la familia no permiten a la mujer dar el tiempo que requieren los puestos.

Desafortunadamente aún existe un porcentaje considerable de personas quienes piensan que contratar a mujeres, podría generar pérdidas económicas, o bien desequilibrar el ambiente laboral, por ese porcentaje de pensamientos machistas es que a la mujer le ha costado tanto incorporarse en igualdad de condiciones a los mercados laborales. Sin embargo, se observa como a un porcentaje mayor de personas no les interesa el género y de forma contraria ven a la mujer como un recurso de muchas capacidades.

Las mujeres ingenieras graduadas de ULACIT en el año 2012, han sido víctimas de discriminación en sus ambientes laborales y así nos lo hizo saber más

del 50% de las ingenieras encuestadas en las respuestas que nos dieron cuando les permitimos elegir la forma en que han sido discriminadas.

Un 23% de ellas dicen que conocen sobre la paga menor que a los ingenieros, laborando en el mismo puesto y realizando las mismas funciones, por otro lado otro 23% afirma que deben trabajar más que los hombres para ser reconocidas de la misma forma, un 23% asegura que sus compañeros hacen comentarios machistas.

Un 13, 33% hace saber que han sido discriminadas para participar en proyectos de gran magnitud, que sus opiniones no han sido tomadas en cuenta y siempre son derrotadas en los ascensos por un hombre, un 23% ha sentido que su trabajo no es valorado y otro 13% ha sufrido de hostigamiento sexual.

Y no solo eso, más del 30% de las ingenieras han visto ofertas laborales donde solicitan oferentes únicamente del género masculino.

Es una triste realidad, pero más del 50% de las ingenieras que forman parte de la población seleccionada, ha sufrido algún tipo de discriminación, lo que nos afirma que las mujeres profesionales en ingeniería aún son víctimas de la desigualdad en sus ambientes laborales y lo que nos hace suponer que de forma muy difícil, serán consideradas para ocupar puestos de mando o tomas de decisiones de manera igualitaria que a los ingenieros.

### *Conclusiones y Recomendaciones*

Esta investigación tuvo como propósito demostrar si en el mercado laboral, las mujeres ingenieras sufren discriminación en relación con las oportunidades de ascenso o puestos de toma de decisiones respecto a los hombres ingenieros. En primer lugar se tuvo la visión de demostrar la problemática de desigualdad laboral a la que se ha enfrentado a la mujer a lo largo de la historia y desde el momento en que ella decidió incorporarse como un recurso más que ayuda al crecimiento de las empresas y de los pueblos.

Es interesante conocer que el derecho internacional ha ido velando por la erradicación de todo tipo de discriminación laboral y gracias a ello hoy las mujeres se encuentran protegidas.

Sin embargo, en esta investigación damos a conocer que aún existe una brecha muy grande de oportunidades y tratos igualitarios, pues a las ingenieras

encuestadas se les dificultó más que a los ingenieros conseguir trabajo, lo que deja al descubierto que son ellos quienes tienen más oportunidades en el mercado laboral, no podemos suponer que lo anterior haya sido por discriminación, poca suerte o incluso falta de capacidades de ellas respecto a ellos, pero probablemente se cumple el estereotipo de que muchas empresas todavía consideran los trabajos de ingeniería específicamente para hombres.

Desafortunadamente la mayoría de las empresas donde laboran los ingenieros e ingenieras que participaron en la encuesta, le han dado únicamente la oportunidad de ocupar los cargos de jefatura a hombres, lo que hace que se esté continuando con el hecho de que la mayoría de gerencias y presidencias sean ocupadas por hombres, y no solo eso, sino que en la mayoría de empresas predominan los hombres ocupando los puestos de trabajo. Las organizaciones deberían estar cumpliendo con la ley de Promoción de Igualdad social de la mujer que exige que los puestos de trabajo deban ser ocupados de forma igualitaria por ambos géneros.

Poco más de la mitad de las ingenieras aceptó haber sido víctimas de alguna forma de discriminación en sus lugares de trabajo, por lo que se les recomienda no permitirlo y hacer valer sus derechos mediante el uso de las convenciones internacionales como la CEDAW o el Organismo Internacional de Trabajo, donde en su Convenio 111 condena todo tipo de discriminación laboral.

## Referencias

*El efecto del poder económico de las mujeres en América* . (s.f.). Obtenido de <http://www.bancomundial.org/content/dam/Worldbank/document/resumenejectivoSP.pdf>

*Empleo X*. (s.f.). Obtenido de <http://articulos.empleos.clarin.com/pocas-mujeres-en-puestos-directivos-de-las-empresas/>

*Encuesta continua de Empleo*. (s.f.). Obtenido de <http://www.inec.go.cr/A/MS/Encuestas/Encuesta%20Continua%20de%20Empleo/Resumen/04.%20Presentaci%C3%B3n%20de%20resultados%2027-Set-2012.pdf>

*Fuerza laboral femenina percibe un 17% de ingresos menos que los hombres*. (Marzo de 2012). Obtenido de <http://www.cacporternovelli.com/fueza-laboral-femenina-percibe-un-17-de-ingresos-menos-que-los-hombres/>

*Instituto Nacional de Estadística y Censos de Costa Rica (INEC)*. (s.f.). Obtenido de Encuesta Continua de Empleo:  
<http://www.inec.go.cr/A/MS/Encuestas/Encuesta%20Continua%20de%20Empleo/Publicaciones/01.%20Indicadores%20del%20mercado%20laboral%20costarricense%20-%20IV%20trimestre%202012.pdf>

*Instituto Nacional de Estadística y Censos de Costa Rica(INEC)*. (s.f.). Obtenido de <http://www.inec.go.cr/Web/Home/Noticia.aspx?id=80>

*La Nacion*. (01 de febrero de 2010). Obtenido de [http://www.nacion.com/ln\\_ee/2010/febrero/21/pais2275771.html](http://www.nacion.com/ln_ee/2010/febrero/21/pais2275771.html)

*Organización Internacional de Trabajo (OIT)*. (s.f.). Obtenido de <http://www.ilo.org/americas/temas/igualdad-de-g%C3%A9nero/lang--es/index.htm>

*PMG Género*. (s.f.). Obtenido de Mujeres en Ciencia Y Tecnología : [http://genero.conicyt.cl/genero/noticias/html/Destacan\\_mujeres\\_galardonadas\\_investigaciones.html](http://genero.conicyt.cl/genero/noticias/html/Destacan_mujeres_galardonadas_investigaciones.html)

*Anexos:*

1. Encuesta:

**\*1. ¿Indique su Sexo?**

- Femenino
- Masculino

**\*2. ¿ Se encuentra laborando actualmente?**

- Si
- No

**\*3. ¿Labora en el área de su profesión?**

- a) Si
- b) No

**4. Indique la opción que le corresponde ¿Cuánto tiempo se tardo en conseguir trabajo?**

- Hombre: Menos de un mes
- Hombre: De uno a dos meses
- Hombre: Más de tres meses
- Hombre: Más de un año
- Mujer: Menos de un mes
- Mujer: De uno a dos meses
- Mujer: Más de tres meses
- Mujer: Más de un año
- No Trabajo

**\*5. ¿En la empresa para la cual labora, en el área de su profesión predominan?**

- Hombres
- Mujeres
- Cantidad similar de hombres y mujeres
- Lo desconoce

**\*6. Sobre el director o jefe superior del área de ingeniería de su empresa seleccione las situaciones reales:**

- La directora es una Mujer
- El director es un Hombre
- Siempre ha sido el mismo
- Cambian pero Siempre han sido Hombres
- Cambian pero Siempre han sido Mujeres
- Han sido hombres y mujeres

**\*7. ¿Durante el tiempo que lleva laborando cuál genero ha ascendido de forma más rápida?**

- Hombres
- Mujeres
- No ha existido diferencia considerable entre ambos sexos

**\*8. ¿Considera que las reuniones son más productivas?**

- Con la participación de Mujeres
- Sin la participación de Mujeres
- No importa el género en la participación

**\*9. ¿Si Ud. Fuera jefe le importaría el género a la hora de contratar?**

- Si
- No

¿Por qué?

**10. (Pregunta solo para mujeres) Seleccione las opciones que considere verdaderas**

- Te pagan menos que a los hombres
- Trabajas más para ser reconocida de la misma forma que un hombre
- Sus compañeros hacen comentarios machistas
- Sus decisiones u opiniones no son tomadas en cuenta o son consideradas de poca importancia
- Alguna vez observó una oferta de trabajo en ingeniería, donde se solicitaba que participaran únicamente hombres.
- Ha sido discriminada y no elegida para participar en proyectos de gran magnitud.
- Alguna vez ha sentido que su trabajo no es valorado
- Has competido por un ascenso y has sido derrotada por un hombre con tus mismas competencias
- Hostigamiento sexual
- Ninguna de las anteriores

Otro (especifique)