

¿Cuál es la influencia de la familia en las mujeres informáticas para optar por puestos de mayor rango en Ingeniería Informática en Costa Rica?

Resumen

La investigación realizada se centra en mujeres informáticas que actualmente se encuentran laborando y que en la actualidad o en un futuro puedan optar por puestos de mayor rango, tales como jefaturas, direcciones y gerencias, entre otros, puestos que requieren mayor disponibilidad, horas extra y movilidad laboral, entre otros factores. Esto con el fin de conocer o identificar cómo la familia influye en la toma de decisiones de estas para obtener los puestos mencionados anteriormente. Así que para conocer dichos criterios o perspectivas que pueda tener la mujer con respecto a la familia, o situaciones que puedan enfrentar en su vida laboral por razones familiares, se les realizó una encuesta a 50 mujeres informáticas de cualquier zona del país.

Una vez aplicada dicha encuesta, se logró determinar cómo la familia puede influir en la toma de decisiones de la mujer para tomar puestos de alto rango. Ellas consideran que la familia es un pilar muy importante y que requiere su tiempo, además externaron que la mujer asume la responsabilidad del hogar por naturaleza propia, de esta manera se recargan las responsabilidades del hogar, que por consiguiente limitan o limitarán su obligaciones laborales que puedan requerir disponibilidad o movilidad laboral, entre otros. Aunado a esto, que aún se excluye a la mujer en la selección de personal debido a sus condiciones de madre y esposa.

Con el fin de mitigar esta situación, sería muy importante mentalizar y educar al hombre en la inclusión de las responsabilidades compartidas dentro del hogar, lo cual permitirá una liberación mayor de la mujer en cuanto a la toma de decisiones y que por consiguiente se verá reflejado en la disminución de solicitudes de permisos en sus trabajos para resolver asuntos familiares, si la responsabilidad es compartida, y se realizan cambios culturales, tanto la mujer como los empleadores tendrán más confianza a la hora de optar por puestos de alto rango.

Abstract

This investigation is focused on women, computer engineers, who are working at the present time in it or in the future may choose to apply for senior positions, such as headquarters, directions, management, among others; positions that require higher availability, overtime, labor mobility, among other factors. This is done in order to identify how influence family on take decisions for these positions mentioned above. So to meet these criteria or perspectives that women may have about family, or situations they may encounter in their careers for family reasons, a survey was applied and conducted among 50 women working in computing from any area of the country.

Once the survey was applied, it was determined that family can influence women's decisions to take senior roles. They believe that family is a very important pillar that takes time, also expressed that women assume household responsibility by nature itself, so they are recharged household responsibilities, thereby limit or will limit work duties that may require availability, labor mobility, among others. Added to this still excludes women in recruitment due to their conditions of mother and wife.

To mitigate this situation, it would be very important to educate man's mentality and the inclusion of shared responsibilities within the home, which will release more of women in terms of decision making and therefore will be reflected in reducing permit applications in their work to resolve family issues, if the responsibility is shared, and cultural changes are made, both women and employers will have more confidence when opting for senior roles for them.

Introducción

Determinar qué factores de la familia influyen en las mujeres para optar por puestos de mayor rango, como jefaturas, direcciones, gerencias en Ingeniería en Informática, tanto positiva como negativamente, desde la perspectiva personal como la empresarial.

Se desea abarcar tanto la perspectiva personal como empresarial, ya que se desea conocer si la responsabilidad de familia que posee una mujer la limita para optar por un puesto superior, y por consiguiente cómo influye el rol de una mujer, sea esta jefa de hogar o no, para ser considerada por cualquier empresa para obtener un puesto de alto rango. Es decir, se busca analizar tanto la visión personal como la empresarial.

Esta investigación pretende realizar el estudio en mujeres informáticas, tanto las que poseen el rol de jefas de hogar como las que no, y quienes actualmente se encuentren en puestos tanto de alto rango como inferiores. Esto con el propósito de obtener un criterio comparativo y determinar los factores que influyen en las mujeres que sí poseen el rol de jefas de hogar con respecto a las que no cumplen esa función. Adicional a esto, conocer qué inconvenientes o situaciones han vivido o experimentado las mujeres que sí lograron obtener un puesto superior con la responsabilidad personal que conllevan, y de esta manera determinar qué factores estuvieron presentes de manera negativa o positiva para desempeñar su labor de manera eficiente o deficiente.

Además se realizará un pequeño análisis de la visión que tienen los empleadores a la hora de contratar o promover mujeres jefas de hogar, para que lideren proyectos o áreas de trabajo. Para este caso se podrá considerar tanto hombres como mujeres de distintas edades y áreas, como son Recursos Humanos, Tecnología Informática y Gerencias, entre otros. Se logra así conocer qué criterios de evaluación y calificación consideran importantes a la hora de contratar mujeres con las características que originan este estudio.

Para lograr todo lo antes mencionado se seleccionará una muestra a conveniencia de mujeres informáticas, que residan en cualquier parte del país, desde Limón hasta Guanacaste, a las cuales se les aplicará un cuestionario e inclusive de manera

aleatoria se realizará entrevistas con el fin de profundizar ciertos temas que en el cuestionario no se permiten conocer.

Por otra parte, a los empleadores se les aplicará la metodología de entrevista para conocer a ciencia cierta qué aspectos consideran relevantes a la hora de entrevistar o considerar una mujer para diferentes puestos informáticos, qué características y condiciones consideran importantes para ser elegidas o no. Además se tratará de realizar una entrevista con una profesional en psicología para determinar un modelo de actitud o hipótesis de las diferentes situaciones que pueden presentar las mujeres a la hora de tomar decisiones con respecto a poner en juego a su familia, o el tiempo que se le pueda dedicar a esta.

Para lograr lo anterior, se seleccionará una muestra de aproximadamente 100 personas para realizar tanto los cuestionarios como las entrevistas, y de acuerdo con la complejidad de la investigación, se considerará la elaboración de varios cuestionarios para aplicar. Esto con el fin de profundizar en el tema investigado y así obtener respuestas y resultados más reales y precisos con respecto a lo estudiado.

Posterior a esto se realizará el análisis y procesamiento de todos los datos obtenidos tanto en las encuestas como en las entrevistas, y con base en el marco teórico investigado, se logrará obtener los hallazgos, conclusiones y teorías como resultados de todo el material investigado. Lo que se pretende es hallar la o las respuestas más precisas a la pregunta de la investigación planteada desde un inicio y así conocer por qué se presenta una situación o por qué no. Se utilizará material visual, estadístico, textual y oral para describir dichos resultados obtenidos y demostrar cuáles son los aspectos puntuales que resaltaron en el proceso para definir si una mujer jefa de hogar tiene ventajas o desventajas para poder superarse laboralmente, sin importar los aspectos personales que esta experimente o las responsabilidades que posea.

Marco Teórico

Si bien es cierto que para esta investigación se desea determinar qué factores de la familia influyen para que las mujeres opten por puestos de mayor rango en Ingeniería en informática, cabe señalar que deben mencionarse varios temas que de manera social, cultural y económicamente influyen en las mujeres actualmente, y ciertos estereotipos o situaciones que se arrastran desde nuestros antepasados y que aún en el siglo XXI no se han logrado erradicar. Por lo tanto, estos temas no están de más y son sumamente importantes para el desarrollo de esta investigación.

La Ingeniería Informática ha venido a evolucionar con el pasar del tiempo la mayoría de las áreas en las cuales nos podemos imaginar, es innovación, colaboración, actualización constante, y por ende requiere dedicación, empeño y disponibilidad de tiempo. Generalmente se identifican puestos que requieren mayor movilidad geográfica que otros, constante tiempo extra laboral; adicional a esto actualmente también se cuenta con teletrabajo, que podría considerarse como ventaja para unos y desventaja para otros.

Conforme avanza el tiempo la mujer se va involucrando más y más en diferentes áreas para su mejoramiento personal, y la Ingeniería Informática no es la excepción, pero es cuando nos encontramos con la disyuntiva de que elegir si optar por un puesto con mejor remuneración económica pero que me consumirá más tiempo, o continuo como estoy pero puedo administrar mi disponibilidad de una manera más propia. Esta es tan solo una hipótesis, ya que resaltan preguntas como ¿Tengo la posibilidad de desarrollarme como profesional al máximo o elijo el rol de familia?, ¿Tengo la capacidad de desarrollar ambas responsabilidades al mismo tiempo?, ¿La sociedad y la cultura contribuyen a que logre mi desarrollo en ambas áreas? ¿Existe un tiempo determinado para lograr alguno de los dos objetivos? Preguntas como estas pueden surgir en distintas mujeres de acuerdo con la situación en la cual se encuentren. Es por esto que varios estudios previos colaboran con el desarrollo de esta investigación y no se puede determinar solo los aspectos de la familia que influyen en la mujer para la toma de decisiones, sino que aunado a esto, existen varios factores como un todo, por ende se debe conocer los antecedentes necesarios para obtener información más completa.

Existen factores que impulsan a la mujer a desarrollarse en el área de la informática (Verges, 2012), como el hecho de enfrentarse con determinados problemas y superarlos a través de un código. Por otro lado se perfila el desafío de género donde se le reconoce que es capaz en entornos donde esta capacidad se ve cuestionada, es decir que también las mujeres cuentan con la capacidad de convertirse en magníficas profesionales. Además de esto se presentan factores como el placer por construir, por innovar por sentirse útiles, la capacidad de trabajar no solo en la informática, sino las diferentes áreas que la involucran. Esto mismo conlleva en sí varios beneficios, como lo es el obtener un buen trabajo, estar bien remunerada y obtener un reconocimiento social determinado.

Tal y como se menciona anteriormente, estos factores podrían verse de manera positiva o negativa de acuerdo con el contexto en que se visualicen. Esto por cuanto la movilidad geográfica no será de motivación para una mujer que tiene descendencia a diferencia de otra que no posea, ya que este tipo de trabajo le exigirá tiempo que normalmente dedica a sus hijos, y si consideramos que la mujer es madre soltera, será aún más complicada la situación, ya que no se cuenta con pareja que apoye en la crianza y como mínimo compañía en ausencia de la madre. Por lo tanto, (Verges, 2012) la mujer busca el equilibrio entre diferentes ámbitos de la vida, es decir, la poca o tardía llegada de la descendencia, puede ser una muestra de equilibrar estos diferentes ámbitos, de no querer abandonar las prácticas TIC, pero tampoco la maternidad. Es en este punto en el cual el teletrabajo se convierte en un beneficio muy importante para mujeres que presentan situaciones como jefas de hogar.

Otro factor que determina la participación de las mujeres es las relaciones desiguales por género, tanto laborales como familiares, culturales y sociales, sin dejar a un lado prototipos ya creados por la sociedad que influyen en el desarrollo de la mujer a nivel social y profesional, tal y como se dio a conocer en la conferencia acerca de la "Mujer como Jefe de Familia", impartida por la Ministra Olga Sánchez Cordero, en Tamaulipas, México. En esta se menciona que *"...hogar y familia constituyen las formas de agrupación más antiguas y universales que conoce la humanidad, además que tradicionalmente en la mujer han recaído las tareas asociadas con las labores domésticas, la crianza y educación de los hijos, así como el cuidado de enfermos, ancianos y personas discapacitadas"*.

Con base en lo anterior, se puede mencionar que existen estudios en los cuales se indica cómo los hogares liderados por mujeres son más pobres o de menores ingresos

en comparación con lo hogares liderados por hombres, esto debido a que aún los mejores puestos son ocupados por los varones, por lo tanto estos reciben mayores ingresos. Es decir, aún hay una brecha muy grande entre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por lo anterior, es importante mencionar que existen organizaciones nacionales e internacionales que trabajan en beneficio de disminuir esta brecha y lograr que las mujeres posean las mismas posibilidades que los hombres, ya que en otros países se muestran diferencias increíbles a la hora de optar por un seguro de vida, un préstamo bancario y adquisiciones de bienes, entre otros. Gracias a estas luchas y situaciones de crisis económicas que ha enfrentando el mundo entero, se han presentado cambios en el mercado de trabajo y cambios en la familia desde la perspectiva de género (Gutiérrez y Testa, 2009). No obstante, se cuenta con la persistencia de mecanismos de discriminación en el mundo del trabajo.

Un detalle sumamente importante para esta investigación, tal y como se menciona en el estudio de Gutiérrez y Testa, 2009, es el reparto de las responsabilidades domésticas, que es uno de los condicionantes fundamentales para las posibilidades laborales femeninas y son la base de la discriminación, ya que dada la presencia de niños y niñas menores en el hogar, son considerados como indicador que demanda cuidado en los hogares, y esto se agrava cuando se incrementa la cantidad de niños. Pero si bien es cierto la crianza de los hijos es sumamente importante, está en la misma mujer el saber cómo podrá manejar la situación si desea optar por posibilidades de empleo de mayor remuneración, es decir, es decisión de la mujer el tomar dicha carga de trabajo, no por parte de los empleadores, que es el principal caso de discriminación por la razones antes mencionadas. Esta situación se puede alivianar si la mujer cuenta con un compañero, con el cual comparte responsabilidades tanto económicas como de actividades en el hogar, entre estas la crianza de los hijos e hijas y los quehaceres del hogar. Esto debido a que muchas mujeres ahora trabajan fuera de sus hogares y algunas cuentan con el apoyo masculino, por lo tanto esta situación les permite a las mujeres incursionar más en los diferentes campos, ser más competitivas (Chin, 2011).

Dichosamente en nuestro país se cuenta con leyes para la protección a la mujer ante la discriminación y equidad de género, esto con el fin de impulsar y obligar a las organizaciones a dar más participación a las mujeres en las actividades de desarrollo del país.

En entrevista no estructurada, sostenida con la MSc. Rosa María Zeledón Gómez, Psicóloga y Psicopedagoga, Exdirectora de la Universidad de Costa Rica de la Sede de Limón y que actualmente se desempeña como Profesora de la Universidad Latina en la Sede de Limón, se logró obtener información valiosa debido a la experiencia que ha acumulado en su vida laboral con sus consultas con pacientes, para resolver casos de familia, de pareja, o simplemente situaciones personales, entre estas principalmente las mujeres.

Se logró determinar que para que la mujer opte por un puesto que lleva mucha responsabilidad, más allá de la usual, hay factores que inciden en que esta tome la decisión de tomarlo o no. Un factor principal es el esposo, en caso de estar casada, ya que hay un horario, en el cual la mujer tiene que estar presente. Por el contrario el hombre tiene mayor posibilidad de no cumplir esta tarea y dedicarle más horas al trabajo, según lo requiera, esto por cuanto aún en la sociedad se tiene la mentalidad de que la mujer tiene que estar en la casa. Este pensamiento lo adopta la mujer, que atiende a sus hijos, realiza los quehaceres del hogar y atiende al marido. Esto inclusive es todavía considerado por muchos hombres a pesar de que se ha trabajado por romper ese estereotipo, inclusive si no se tiene hijos, el esposo entra en conflicto con la mujer por celos y rivalidad, ya que considera que está mal que la mujer se quede con el jefe o compañeros de trabajo en horario laboral extra a altas horas de la noche o viajando de un lugar a otro. Por lo tanto, empiezan a presentarse problemas de parejas, por inseguridad o dudas, entre otros, tal como los casos que la MSc. Zeledón se topa en sus consultas. Además, si la mujer gana más que el hombre, aún se presentan conflictos de pareja por esta situación, ya que viene a influir en ego y autoestima del hombre, lo que se llega a traducir en celos y rivalidades en contra de la mujer, pues siente que ella toma control del hogar, aspecto que influye principalmente en hombres con mentalidad de proveedor.

Por otra parte, si la mujer no tiene pareja, es madre sola, igualmente este factor tiene mucha influencia en las decisiones que esta pueda tomar, ya que los hijos son una responsabilidad propia, una responsabilidad no compartida, por lo tanto, las actividades que implican un puesto de alto rango y en este caso especialmente informático, le producirá problemas en el hogar. Esta situación se empeora cuando los niños son muy pequeños, ya que se le dificulta su libre actuar, por lo tanto es donde entra la disyuntiva, si se renuncia a determinado puesto o se sigue con la responsabilidad pero se busca resolver la situación personal con otros factores ajenos a la familia, como niñeras o centros de cuidado de niños, entre otros.

Desde el punto de vista del patrono, este revisa qué tipo de candidata al puesto es, su perfil profesional y personal, si tiene niños, si falta mucho al trabajo por esta situación, si está en una edad evolutiva reproductiva, lo cual es una señal de que si esta queda embarazada, tendrá 4 meses de incapacidad y un año de lactancia, entre otros, por lo tanto lo observan como desventajoso para la empresa. Además también se considera si esta está soltera o con miras a casarse, entre otros factores considerados como obstáculos, aún esta mentalidad está latente entre los empleadores y consideran que el hombre tiene menos factores negativos que los que puede presentar una mujer.

En síntesis se presentan dos situaciones, que las mujeres si no han optado por familia puedan considerar del todo la posibilidad de no tener familia, ya que su deseo es realizarse profesionalmente como proyecto de vida, otro es el caso de algunas mujeres que atrasan el establecimiento de hogar hasta sus últimos días de edad fértil o finalmente mujeres que definitivamente tienen como pilar su familia y consideran que laboralmente pueden mantenerse con lo que tienen hasta el día de hoy. Es un conjunto de decisiones a tomar que giran alrededor de prioridades que establece cada quien, aunado a esto la presión social para las mujeres con hijos, ya que las consideran como malas madres porque dedican muchas horas al trabajo como prioridad y menos a sus hijos, y no la describen como una mujer que lucha por sacar adelante a sus hijos, por lo tanto esto influye anímicamente en ellas.

Por lo tanto, se realizará un cuestionario para identificar qué aspectos personales, laborales y sociales en relación con la familia, influyen en las mujeres para desarrollarse laboralmente en un puesto de mayor rango en el área de informática.

Metodología de la Investigación

Para realizar esta investigación, se clasificó la misma de carácter cuantitativo, y se utiliza la encuesta como método de recolección de información. La encuesta fue aplicada a una muestra de 50 personas, dirigida exclusivamente a mujeres que se encuentran laborando actualmente en empresas públicas como privadas y de varias zonas del país. Se utiliza el método de muestreo aleatorio o probabilístico, que permite así realizar la selección al azar de unidades de la población, en igualdad de condiciones, por lo que cada elemento de la población tuvo la misma posibilidad de participar. El propósito de la empresa es determinar qué factores de la familia influyen en las mujeres para optar por puestos de mayor rango a los que tienen actualmente, o si ya desempeñan funciones de jefaturas, determinar cuáles de estos interfieren o las condicionan en el desarrollo de sus labores como profesionales. Por lo anterior, se logró aplicar ciertas preguntas que permitieran conocer más a fondo la mentalidad y situación que viven dichas mujeres con respecto al tema en estudio.

La encuesta está constituida por diez preguntas en total, de las cuales ocho son preguntas cerradas y dos son mixtas, tanto cerradas como abiertas, estas últimas con el fin de ampliar la gama de posibilidades que se pueden encontrar en la situación planteada. Tanto en las preguntas cerradas como las abiertas solo dos de ellas poseen selección múltiple y las ocho restantes una única selección. El tiempo que se consideró para responder la encuesta consta de unos 10 a 15 minutos, ya que algunas preguntas requerían de mayor pensamiento y análisis; por parte de las encuestadas y en general las preguntas se enlazaban sobre el mismo tema, que es la familia, el trabajo y ciertos datos primordiales para identificar a la población.

Las primeras dos preguntas tratan de ubicar las características que posee la encuestada, como lo es la edad y la condición de si es madre, esposa, ambas o ninguna de las dos opciones, las siguientes cuatro preguntas se enfocan en situaciones que viven o han vivido con respecto a la vida familiar y laboral de cada una de ellas, y las últimas cuatro son más enfocadas a criterios personales, para conocer la visión de las encuestadas tienen con respecto al tema en estudio.

De la misma manera, se realizó un pretesteo cognitivo con 5 mujeres de diferentes profesiones, con el fin de afinar las preguntas, para evitar la ambigüedad de las

mismas. Así se minimiza que se produzcan malas interpretaciones y que por consiguiente conlleven al sesgo de los resultados. Entre las colaboradoras del pretesteo se contó con la presencia de una Psicóloga y Psicopedagoga con años de experiencia en la materia.

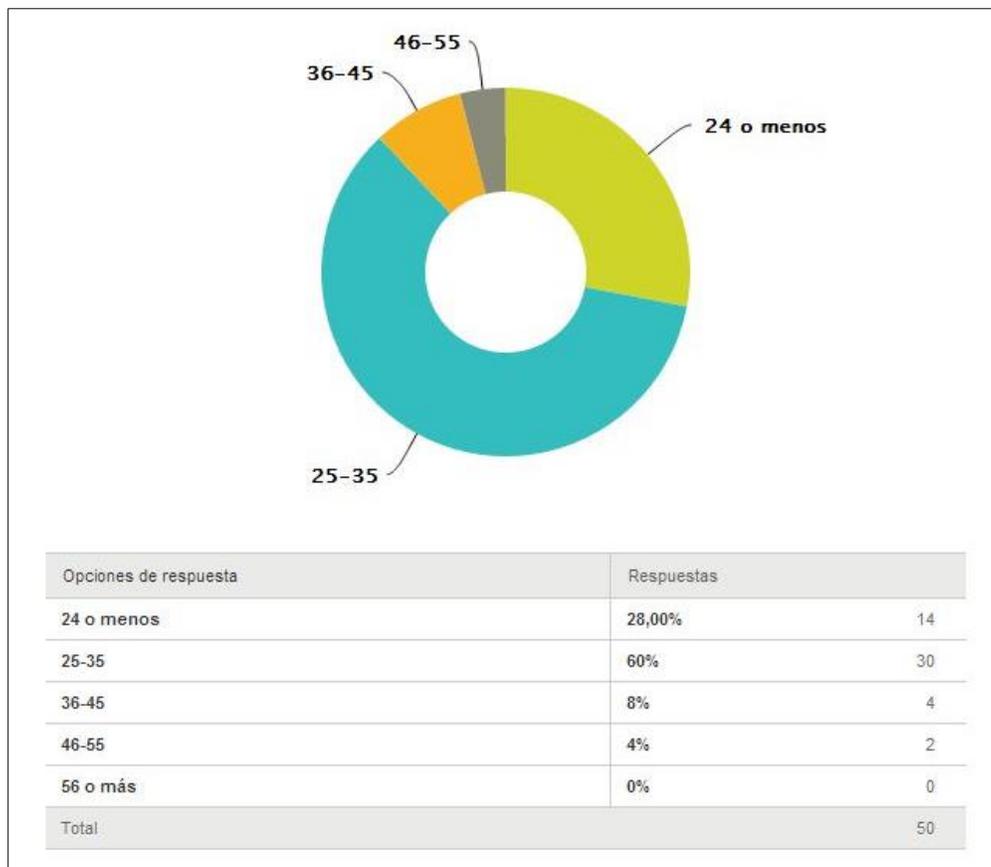
La encuesta se aplicó a una muestra de cincuenta mujeres, de las cuales la totalidad la contestaron, por lo tanto se cuenta con un nivel de confianza de 100% sin margen de error. Se utilizó la herramienta tecnológica "Survey Monkey", mediante Internet, la cual facilitó la distribución de las encuestas al enviar correos electrónicos que adjuntan un link para que mediante el mismo se accediera a las respectivas preguntas. Finalmente la información recopilada en este proceso será presentada mediante información textual y gráfica para facilitar su análisis e interpretación.

Resultados

Una vez realizado el análisis de los resultados obtenidos en la encuesta, se logró determinar cómo la familia puede influir en la toma de decisiones de las mujeres informáticas para optar o no por puestos de mayor rango y responsabilidad. Mediante esta se pudo obtener la información que se detallará más adelante.

De un total de 50 mujeres informáticas encuestadas se logró determinar que 88% de las mismas se encuentra en un rango de edad inferior a los 35 años, por lo tanto se puede inferir que la mayor cantidad de mujeres informáticas son jóvenes. Por otra parte un 62% de las mismas no tiene esposo, ni tiene hijos aún. Esto se muestra en los gráficos a continuación:

Gráfico No.1. Rangos de Edad de las Encuestadas

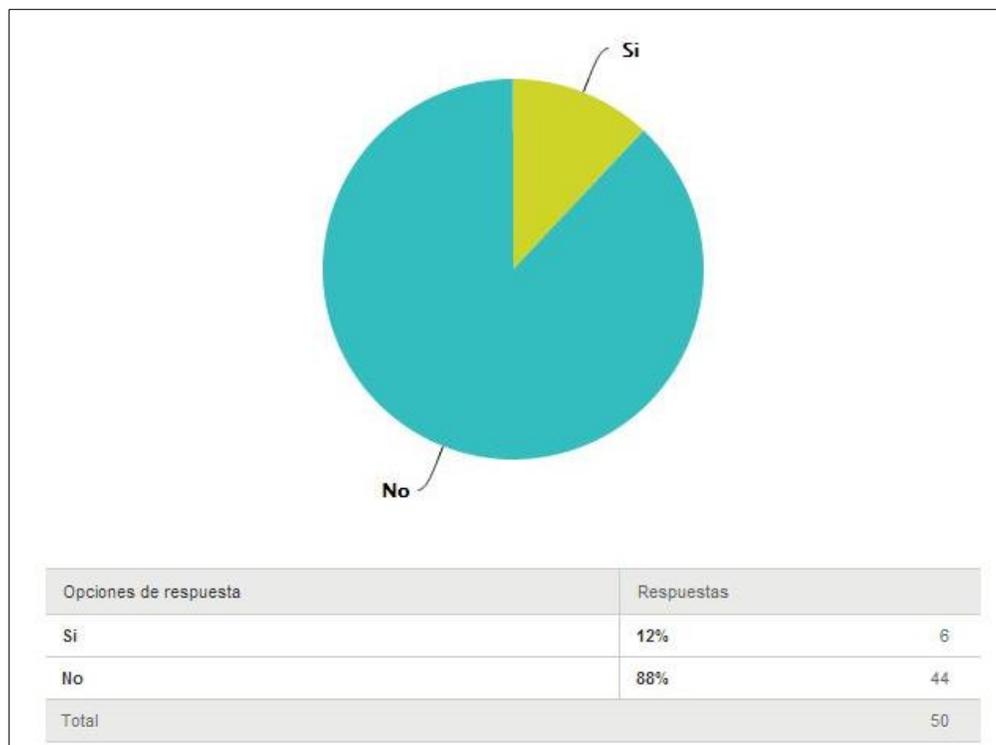


Fuente: Encuesta aplicada a mujeres informáticas, 2013

Solo el 12% de la población encuestada ha ocupado puestos de jefatura, direcciones o gerencias, entre otros, y la mayoría de estas tienen menos de 5 años de ocupar dichos puestos. Por consiguiente, se logró determinar diferentes factores que han influenciado en las mujeres para que logren o no asumir puestos de alto rango, dentro de las opciones contempladas la que obtuvo mayor peso fue la disponibilidad de tiempo, seguidamente movilidad geográfica, o discriminación por género. Una muy importante pero que no se logra visualizar mediante gráfico, debido a que se dio como pregunta abierta y cerrada, pero que fue aportada por las encuestadas, es que por la poca edad de las mismas y su inicio como profesional no se ha presentado la posibilidad de participar en este tipo de ascensos. Además se pudo observar que de 30 mujeres que se encuentran entre los 25 y 35 años, el 60% no tiene ni esposo ni hijos, y por consiguiente el 40% son mujeres ya sea solo con hijos, con esposo, o con ambos.

Del total de mujeres encuestas solo el 12% ocupa puestos de alto rango, tal y como se muestra en gráfico No.2, y de este porcentaje la mayor parte de las encuestadas tienen menos de 5 años de ocupar dicho puesto.

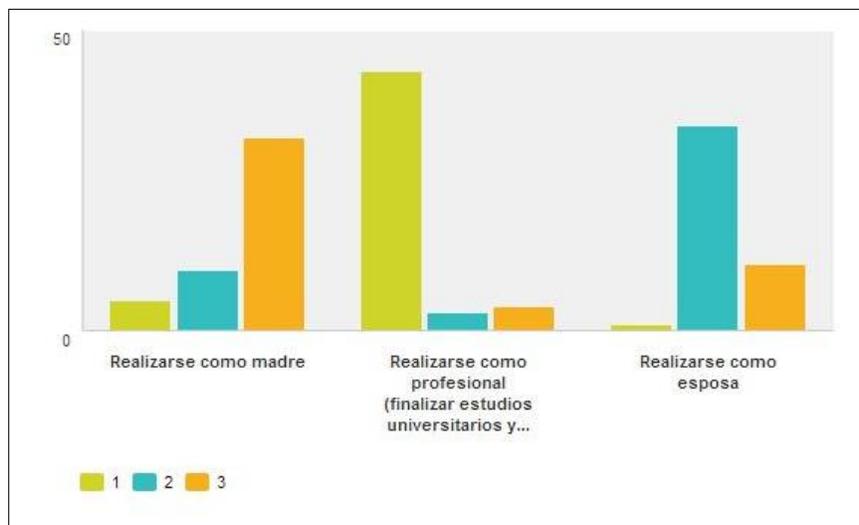
Gráfico No.2. Cantidad de Mujeres que Ocupan Puestos de Alto Rango



Fuente: Encuesta aplicada a mujeres informáticas, 2013

De manera que se lograra determinar la visión o perspectiva que tienen las mujeres informáticas con respecto a la familia y el trabajo, se les solicitó que indicaran cronológicamente en qué orden de prioridades se debe ser madre, esposa y profesional, esto sin brindarle o restarle importancia a uno del otro, sino considerando cual es la planificación ideal de acuerdo con sus expectativas. Resulta en que las mujeres actualmente planifican más el cómo llevar ambos roles dentro de sus vidas, ya que consideran en su mayoría que primero se debe ser profesional, posteriormente casarse y finalmente tener hijos, tal y como se puede visualizar en el gráfico No. 3. Cabe mencionar que no todas las mujeres mostraron su postura con respecto a lo anteriormente planteado, algunas no ven como prioridad casarse o tener hijos, no porque no lo consideren importante sino por las condiciones en las cuales se encuentran, esto por cuando una cantidad muy pequeña de mujeres ni siquiera consideraron la opción de ser madres o esposas.

Gráfico No. 3. Prioridades en Orden Cronológico para las Mujeres Informáticas



	1	2	3	Total
Realizarse como madre	10,64% 5	21,28% 10	68,09% 32	47
Realizarse como profesional (finalizar estudios universitarios y trabajar en eso)	86% 43	6% 3	8% 4	50
Realizarse como esposa	2,17% 1	73,91% 34	23,91% 11	46

Fuente: Encuesta aplicada a mujeres informáticas, 2013

Además se les consultó que, según la experiencia de vida de cada una de ellas, cuál es la edad que consideran idónea para casarse o hacer vida de pareja y tener hijos. Esto dio como resultado que la edad que consideran idónea para casarse es entre los 25 y 30 años, con un 48% de la muestra, y 54% de la misma considera que la edad para ser madre se encuentra entre los 31 y 35 años. Se puede reflejar cómo la mentalidad de la mujer ha cambiado y va evolucionando, antes se consideraba que la edad para tener hijos se daba a partir de los 20 y se tenía tiempo hasta llegar a los 30 aproximadamente y que después de esa edad era más peligroso iniciar el proceso, lo cual ha cambiado, esto con la ayuda del avance que ha tenido la medicina.

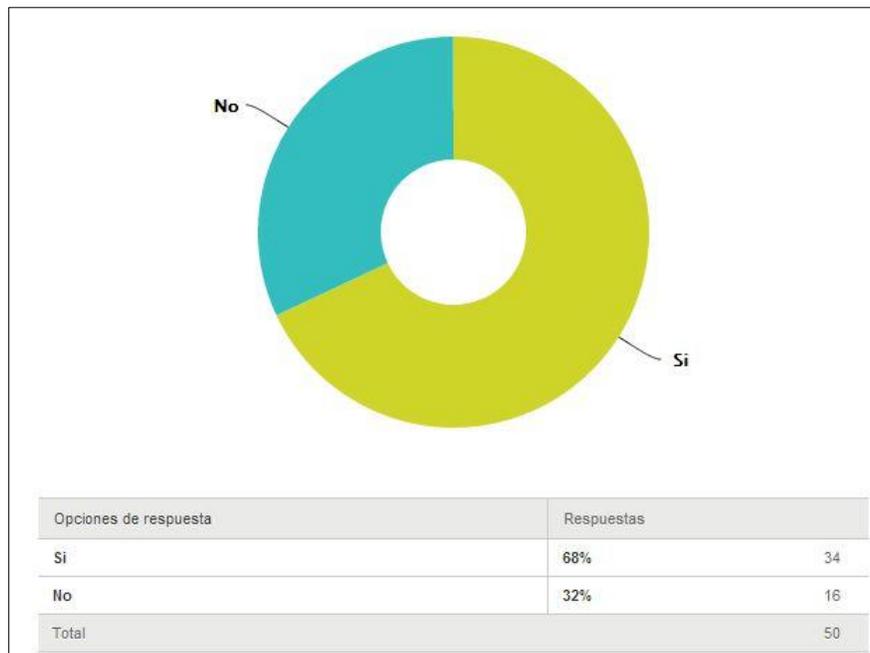
Y finalmente, como pregunta más importante para alcanzar el objetivo de esta investigación, se les solicitó indicar si consideran que la familia influye en la toma de decisiones para optar por puestos de mayor rango, y porqué. Esto permitió demostrar cómo la mayoría de las mujeres encuestadas consideran que el factor familia influye enormemente para optar por puestos superiores, como se muestra en el gráfico No. 4. Se obtiene un 68% de las encuestadas que considera que la familia sí influye, y que por el contrario un 32% opina que no. Debido a que esta pregunta se elaboró abierta y cerrada a la vez, se transcribe algunos criterios que justifican la respuesta de las mujeres que indicaron que la familia sí influye:

- Porque la familia requiere mucho tiempo y dedicación.
- Porque una persona con familia puede tener menos tiempo para dedicarle al trabajo.
- Disponibilidad de tiempo.
- Para las personas que contratan personal, creen que es mejor que sea hombre, porque no tienen el riesgo de incapacidades por maternidad.
- La familia requiere tiempo y puede afectar el desempeño laboral.
- A mayor compromiso menos disponibilidad.
- Sí porque ya no es solo velar por lo que yo quiero individualmente, sino por lo que mejor le convenga a mi familia y no solo a mí.
- En tiempos donde el estrés y la desintegración familiar incrementa, es necesario hacer un balance entre el tiempo laboral y la familia.
- La familia es pilar fundamental de la sociedad, por lo que afecta el resto de cosas que la sociedad implica.
- La mujer es muy entregada a su familia, su familia es la prioridad, caso contrario del hombre en algunos casos.

- Porque de forma natural las mujeres ponen como prioridad a sus familias, hijos, esposo, y eso va hacer que su disponibilidad para participar de actividades familiares le minimicen el tiempo para participar en actividades laborales.

Los anteriores son algunos de los criterios que externaron las encuestadas para justificar su respuesta, en ellos se puede observar la mentalidad o criterio que tienen las mismas para con la familia, ya que por falta de disponibilidad, movilización geográfica o desde la visión de los empleadores, aún en esta época, consideran a una mujer con familia como una limitación, por los beneficios que tiene la misma, en cuanto a incapacidad de maternidad y licencia de lactancia, entre otros. Pero tal y como lo detallaron algunas encuestadas, que consideraron que la familia no influye, se conoce la capacidad de la mujer en enfrentar situaciones de vida que las llevan a lograr realizar todas las tareas se puedan sacar adelante con una buena planificación y colaboración, siendo madres, esposas y profesionales.

Gráfico No. 4. ¿Influye la familia para optar por puestos de mayor rango?



Fuente: Encuesta aplicada a mujeres informáticas, 2013

Conclusiones

Con base en la investigación realizada, tanto de la revisión bibliográfica como de las encuestas aplicadas, se pueden determinar diferentes factores o circunstancias que se presentan dentro de la familia y el trabajo para que las mujeres logren superarse laboralmente. Si bien es cierto no está en tela de duda la familia o el valor de la misma, esto por cuanto la familia es el pilar de toda sociedad, donde se centran los valores y se forman los seres humanos, este estudio intentó rescatar cuáles son los factores de la misma que están impactando en la toma de decisiones de las mujeres informáticas para optar por puestos de mayor rango. Esto por consiguiente se traduce en un incremento económico, mejoramiento personal y laboral, que será reflejado dentro de su familia, en caso de que la tuvieran.

A pesar de que la sociedad ha presentado grandes avances y que el papel de la mujer se vuelve más protagónico, no se puede negar que todo cambio toma un proceso, que puede ser corto o largo, rápido o lento, todo depende del rumbo que tome nuestra sociedad y las acciones que se tomen para combatir aquello que se desee mejorar. Por esta razón, muchas mujeres mayores de 25 años aún se forjan un futuro luchando continuamente por formarse laboralmente a pesar de los obstáculos que se puedan enfrentar, tal y como lo reflejó este estudio, ya que en la parte patronal todavía se sufre la discriminación por género. Esto porque a pesar de que una mujer no tenga familia (hijos y esposo), es considerada como una madre y esposa en potencia, por lo tanto su situación es visualizada como desventajosa para las organizaciones, ya que la misma cuenta con licencias de maternidad y lactancia, que son muy conocidas por todos los costarricenses. Cabe recalcar que la informática requiere de muchas horas extra, disponibilidad continua, muchas veces movilidad laboral y estudio constante, ya que los sistemas están en constante evolución y mejoramiento y los mantenimientos a los mismos se realizan en horas no hábiles, a diferencia con otras profesiones que permiten más la estabilidad de horarios.

Por otra parte, en nuestro país la tasa de divorcios va en incremento y por el contrario los matrimonios se dan con menos frecuencia que antes, debido a que las mujeres ahora se valen más por ellas mismas y no consideran a un hombre como sostén único del hogar o como la única vía de superarse en la vida, sino que estos ahora son visualizados y considerados como un complemento, del mismo valor y con las mismas capacidades, deberes y obligaciones que una mujer. Se deja a un lado esa sociedad

machista que al día de hoy aún da sus pasos entre nosotros, y es razonable que todo cambio requiere años de arduo trabajo para lograrlo de manera exitosa.

Por lo anterior, el hombre llega a jugar un papel muy importante en la vida de la mujer como compañero de vida. Quizá es aquí donde la mujer decide no realizar vida matrimonial o no tener hijos, ya que en el estudio muchas mujeres consideraron que la familia es un factor que influye enormemente en el crecimiento laboral de las mismas, porque la mujer por naturaleza toma el rol de ama de casa, se encarga de los niños, y pone de primero su familia ante todo. Por esto, la colaboración por parte del hombre en el hogar es un pilar para la sostenibilidad de familia y trabajo en las mujeres, un apoyo, de aquí la decisión de muchas en decidir continuar con su superación profesional en conjunto con su realización personal o una sin la otra, sin poner en entredicho la gran capacidad que tiene la mujer en salir adelante a pesar de la adversidades en el camino.

En síntesis y como respuesta a la pregunta que dio origen a esta investigación, se logró determinar que la familia puede influir tanto negativa como positivamente en una mujer para optar por puestos de mayor rango. Negativamente en caso de que la mujer de manera recargada asuma roles en el hogar con mínima colaboración por parte de su pareja o del todo la ausencia de esta y por parte de los empleadores que aún continúan visualizando como perjudicial a la mujer por su condición de madre. Y por otra parte, puede influenciar positivamente ya que entre más grande la familia más necesidades económicas se presentan, y si se cuenta con el apoyo total de una pareja, la mujer no se limita a tomar nuevos retos.

Recomendaciones

Con el propósito de mejorar la situación que enfrenta la mujer con respecto al contexto planteado en este estudio, es decir, para lograr una apertura más equitativa en la superación profesional que toda persona desea alcanzar, las recomendaciones que se brindan en esta investigación, según los hallazgos que se derivaron de esta, son:

- Crear programas o impulsar reglamentos y leyes que obliguen a los empleadores a considerar a la mujer en iguales condiciones que el hombre, independientemente de si tienen familia o si desean tenerla en un futuro.
- Obligar a que la información como estado civil o número de hijos, entre otros, no sea considerada como mecanismo de calificación para reclutamiento y selección de personal.
- Involucrar más al hombre en el concepto familia, desde la adolescencia en los hogares, formación superior en las universidades y dentro de las organizaciones impulsar programas en pro de la familia, con el rol de padre y madre.

Referencias Bibliográficas

- De la Exclusión a la Autoinclusión de las Mujeres en las TIC. Motivaciones, Posibilitadores y Mecanismos de Autoinclusión. Verges Bosch, Nuria. Athenea Digital (Revista de Pensamiento e Investigación Social). 2012, Vol. 12 Issue 3, p129-150. 22p. 1. Obtenido de la bases de datos Fuente Académica Premier.
- La Mujer como Jefe de Familia. Cuando la Mujer se hace cargo. Algunos Datos y Propuestas para el Análisis y Mejoramiento de las Condiciones de Vida de las Mujeres Jefes de Familia en México [versión electrónica]. Sánchez Cordero, Olga. Primer Congreso para el Fortalecimiento de la Familia. Celebrado el 2 de diciembre de 1999 en CD Victoria Tamaulipas. Extraído el 18 de junio de 2013 de: <http://www2.scjn.gob.mx/ministros/oscgv/Conf/Conf-006.htm>
- Una Problemática de las Mujeres en Argentina: Las Jefes de Hogar y el Liderazgo en las Organizaciones Económico-Sociales. Gutiérrez, Cristian N. y Testa Amalia E. La Aljaba, Segunda Época. Revista de Estudios de la Mujer. 2009, Vol. 13, p185-200. 16p. Obtenido de las bases de datos Fuente Académica Premier.
- Women and Leadership: Transforming Visions and Current Contexts. Chin, Jean Lau. Forum on Public Policy Online, v2011 n2 2011. 12 pp. Obtenido de las bases de datos Fuente Académica Premier.