

¿Cuál es el impacto del género en la competitividad de un ingeniero industrial en el mercado laboral de Costa Rica?

Pamela Porras

Resumen

Actualmente, la desigualdad en la competitividad laboral, debida al género, es un tema que ha sobresalido por sus repercusiones en el ámbito socioeconómico de Costa Rica, por lo cual, el siguiente proyecto busca enfocar al lector a profundidad en el tema y las variables que lo involucran. La investigación tiene como objetivo general, indagar por medio del método de investigación exploratorio, el impacto que tiene el género del ingeniero industrial en la competitividad laboral en Costa Rica. Para ello, la investigación se centra en responder la pregunta: ¿Cuál es el impacto del género en la competitividad de un ingeniero industrial en el mercado laboral de Costa Rica? Para desarrollar la pregunta anterior, se efectúa una revisión bibliográfica con respecto al tema “competitividad laboral” con el objetivo de poder seleccionar la interrogante antes mencionada. Una vez definida la pregunta, se desarrolla una revisión bibliográfica donde se brinda la historia con respecto a este argumento, las causas de la desigualdad del género y las oportunidades con las que cuentan los ingenieros industriales para potenciar su competitividad. Seguidamente, por medio del método de investigación exploratoria, se profundiza en la realidad actual donde se efectúan dos encuestas, una con el objetivo de conocer la opinión de estos profesionales y la segunda, con el objetivo de entender la opinión de sus contratistas. Algunos datos sobresalientes indican que en Costa Rica este se ve afectado por su género a la hora de su inserción en el mercado laboral. Por otro lado, desde el punto de vista de los contratistas, se encuentran variables relacionadas con el género, que influyen en la decisión para contratar personal. El análisis de las encuestas permite plantear soluciones óptimas para minimizar el impacto de la brecha de género para el ingeniero industrial en Costa Rica como la educación, políticas en las empresas, capacitaciones y que el Gobierno discuta sobre las iniciativas ágiles para incluir a las mujeres y hombres en el mercado laboral.

Abstract

Currently, inequality in labor competitiveness, due to gender, is an issue that has stood out for its impact on the socio-economic sphere of Costa Rica; the next project seeks to focus the reader deep into the subject and all the variables that involve it. The general objective of the project is to investigate with the exploratory method, the impact of gender of the industrial engineers in labor competitiveness in Costa Rica. The research focuses on answering the question: What is the impact of gender on the competitiveness of industrial engineer in the labor market of Costa Rica? To develop the previous question, literature review of the subject "labor competitiveness" was done. Once the question was defined, a literature review where done in order to understand the history, causes of gender inequality and the opportunities that the industrial engineers have in the market. By the exploratory method two surveys were applied, one in order to know the opinion of the industrial engineers and the second one, in order to understand the opinion of its contractors. The analysis of these surveys indicates that in Costa Rica the gender it's a problem in terms of hiring a professional in Industrial Engineering. On the other hand, from the point of view of the contractor, there are gender-related variables that influence the decision to hire staff. The survey analysis allows proposing optimal solutions to minimize the impact of the gender gap for industrial engineer in Costa Rica. Some recommendations are education, corporate policies, training and a government argue about agile initiatives to include women and men in the labor market.

Ingeniería Industrial, competitividad laboral, brecha laboral, género, discriminación directa

1. Introducción

Actualmente, la globalización de las economías y los acelerados cambios tecnológicos por los que atraviesa el mundo, exige que las empresas sean cada vez más exigentes y estrictas. Estas buscan colaboradores con nuevos conocimientos y las formas más actuales de gestión que permitan responder las demandas del mercado nacional e internacional. En este contexto, se encuentran algunas barreras que impiden que la competitividad laboral en Costa Rica sea igualitaria entre los profesionales, en este caso, en Ingeniería Industrial. El género, es una de estas brechas la cual es marcada en Costa Rica y repercute en la estabilidad socio-económica del país.

El mercado laboral en Costa Rica se ha vuelto más competitivo debido al sostenido crecimiento económico que se ha llevado a cabo en los últimos años en el país. En este momento, este país busca formas de evaluar todos los desafíos con los que se cuenta en el mercado laboral, con el fin de potenciar el acceso a mejores empleos y capital humano y por consiguiente, lograr que se acelere su sostenido crecimiento.

La creación de una sociedad más justa e igualitaria es de suma importancia, ya que es claro que esto ayudará que se den beneficios en la economía y sociedad. La reducción de la brecha salarial ayudará a reducir niveles de pobreza y también, es claro que si las empresas desean tener mejores talentos, deben olvidarse de esta brecha y empezar a generar empleos de calidad, importantes para construir un entorno en el cual a todos los colaboradores se les pueda valorar igualitariamente por su trabajo.

La siguiente investigación, se lleva a cabo primeramente para comprender el tema de acuerdo con fuentes confiables que permitan conocer el tema, tanto general como específico. También, por medio del método exploratorio se ejecutan encuestas a ingenieros y contratistas de diferentes empresas nacionales como internacionales, con el objetivo de profundizar en la realidad costarricense con respecto al tema tratado. Por último, de acuerdo con los hallazgos de las encuestas y su comparación con la teoría, se darán las conclusiones y recomendaciones de acuerdo con el análisis efectuado.

2. Revisión de literatura

Se brinda primeramente con respecto al impacto del género en la competitividad laboral del ingeniero industrial, algunas definiciones que se usan para poder comprender la revisión literaria a profundidad. Después, se investiga sobre los antecedentes en la historia de Costa Rica con respecto a la competitividad laboral que ha venido dándose en el país para conocer cuál ha sido la brecha desde hace algunos años atrás en este amplio tema a nivel general y luego para entender

específicamente el impacto y los retos con los que cuentan los ingenieros industriales en el mercado actual en Costa Rica.

Las definiciones son las siguientes:

- ✓ Competencia laboral: Se seleccionan dos definiciones acertadas con respecto a la competencia laboral en un individuo, las cuales son las siguientes:

Bunk (1994) la define como: “Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo”.

Ducci (1997) la define como: “La competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene, no sólo a través de la instrucción, sino también y en gran medida mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo”.

- ✓ Brecha de género: diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Cuanto menor sea la “brecha”, más cerca se estará de la igualdad (Instituto Andaluz de la Mujer, 2014).
- ✓ Discriminación directa: Es la situación en la que se encuentra una persona que haya sido o pudiera ser tratada en atención a su género de manera menos favorable que otra en la misma situación. Por ejemplo, salarios diferentes, despidos por embarazo, diferentes contratos, etc. La discriminación directa por razón de género o por cualquier otra condición, está prohibida por la Ley (Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, 2007).

A nivel general, en Costa Rica la brecha por el género para poder adquirir mejores trabajos, tanto para hombres como para mujeres sigue siendo marcada. En el

caso de las mujeres, aunque cuentan con mayor educación a nivel universitario que los hombres, igualmente siguen siendo un sector vulnerable en lo que respecta a la competitividad laboral. Aunque la mujer tiene mayor educación, el hombre tiene mayor posibilidad de encontrar rápidamente un trabajo, lo cual engrosa la tasa de mujer sin ocupación e incrementa la desigualdad de género en Costa Rica (Álvarez, 2014).

La Constitución Política de Costa Rica aborda la equidad de género en el Artículo 33 donde establece: “Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana” (Constitución Política de Costa Rica, 1949), donde prohíbe que se dé cualquier tipo de discriminación en el ámbito del trabajo. También la Constitución Política de Costa Rica profundiza aún más en los Artículos 56 y 57, donde establece:

Artículo 56: “El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo”. Este aspecto es de suma importancia, ya que indica que cualquier persona tiene derecho a trabajar en lo que desee sin discriminación de género por culpa del tipo de trabajo u otra condición por la cual la persona no sea considerada para el puesto que no sea honesta y real. (Constitución Política de Costa Rica, 1949)

Artículo 57: “Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia”. Este artículo menciona una parte muy importante que es que el salario debe ser igualitario con iguales condiciones sin importar si es hombre o mujer (Constitución Política de Costa Rica, 1949).

Por otro lado, la discriminación por género sigue sintiéndose en las empresas costarricenses. Señala la investigación Liderazgos Incompletos (2006), que las mujeres trabajadoras siguen enfrentando discriminación laboral en todos los extractos sociales, los cuales representan entre un 30 y 50% menos salario que los hombres por el mismo trabajo efectuado, violando así la Constitución Política de Costa Rica. También señala esta, que las mujeres debido a su carga de trabajo con sus familias se ven limitadas a trabajos domésticos como el mantenimiento del hogar, el cuidado de los niños o discapacitados, entre otros. Se puede extraer, que el desempleo en Costa Rica es de un 6.1%, aunque las mujeres tengan mayor escolaridad, de cada 100 personas sin empleo nueve son mujeres y cinco, hombres.

Según la encuesta Continua de Empleo (ECE) (2013), la fuerza laboral está compuesta por un 69,9% de hombres, mientras que la mujer con un 42,4% respectivamente, observando una brecha significativa entre ellos.

Sumado a que la mujer se encuentra en desventaja con respecto al hombre, la competitividad es muy fuerte, debido a que cada vez las empresas buscan perfiles más exigentes que requieren mayor capacitación y educación. También, la cultura globalizada busca mayor tiempo de dedicación al trabajo y mayor independencia por parte de los colaboradores en las empresas para poder viajar y trabajar horas extras, entre otros.

En lo que respecta a los ingenieros industriales, según el estudio realizado por CONARE (2001), la Ingeniería Industrial ha encabezado un segundo lugar con mayores egresados, desde 1990 hasta 2000 con un total de 2382 en la Universidad de Costa Rica. También, de 2008 a 2010 se graduaron del todas las universidades de este país, tanto públicas como privadas, 1776 ingenieros industriales, encabezando en el caso de ingenierías a la carrera con mayores egresados (CONARE, 2013).

Se egresó a una cantidad de diplomas en el área de ingeniería que significó un 17% para las mujeres de todos los graduados de 1990 a 1999 en Costa Rica y de

un 83% para los hombres, observando que no hay tendencia de acercamiento entre ellos en dicha área (Láscaris, Aguilar, Silva, Coto, Calderón, Brenes, 1999).

Esto se debe a diferentes estereotipos asociados con que hay carreras universitarias que se encuentran “socialmente determinadas” como es el caso de las ingenierías, según el Director Ejecutivo del Centro de Políticas Comparadas de Educación de la UDP, Ernesto Treviño. Por esta razón, aproximadamente un 15% de las mujeres estudian ingenierías o lo que se llama “áreas duras”. Aún hay carreras que siguen visualizándose como “femeninas” y la remuneración salarial persiste en ser desigual entre hombres y mujeres (Barraza, 2014).

Hay diferentes causas de que la competitividad sea más fuerte en el mercado laboral entre hombres y mujeres ingenieros, estas son las siguientes:

- Educación y capacitación: Los empleadores toman en cuenta los años de estudio como también, la calidad de la enseñanza que se obtuvo a lo largo de los años. Se toman en cuenta variables como el prestigio universitario, los conocimientos adquiridos por medio de experiencias en diferentes trabajos y en la universidad y el grado académico con el que cuenta la persona (Unión Europea, 2014).
- Género: Se logra observar que se dan casos en los que tanto los hombres como las mujeres, no tienen el mismo trato en su trabajo, lo cual se le llama “discriminación directa”. También, se puede marcar esta diferencia debido a que se llevaron a cabo diferentes políticas en las empresas o prácticas que condujeron a que se dé cierta desigualdad en el trato entre las mujeres y los hombres (Unión Europea, 2014).
- Edad: Algunas empresas, por el nivel de madurez o experiencia, tienden a discriminar a la persona que se quiere contratar debido a su edad, aunque cuenten con capacidades como una actitud positiva y el carácter suficiente para poder emprender el trabajo que se va a llevar a cabo (Unión Europea, 2014).
- Prácticas laborales y sistemas salariales: Tanto las prácticas laborales como los sistemas salariales en las empresas pueden hacer que la

remuneración sea diferente para los trabajadores de ambos géneros. Esto puede ser formado por factores culturales y también históricos en los que erróneamente se fijaron los salarios (Unión Europea, 2014).

- Tradiciones: Las tradiciones y roles, en muchos casos, determinan cuál es el rol que tanto la mujer como el hombre tiene en la sociedad. Estas tradiciones pueden influir en si se contrata a una mujer ingeniera o un hombre, usualmente se da en ambientes machistas donde se encuentran personas que fueron criadas de esta manera por su familia o allegados (Unión Europea, 2014).
- Conciliación de la vida laboral y familiar: Es importante conocer que las mujeres a menudo son más apegadas a su familia y cuentan con más responsabilidades familiares que los hombres. La oportunidad de que las mujeres puedan lograr salir adelante con sus trabajos y a la vez, puedan lograr tener mayor remuneración salarial, se puede ver afectado por sus responsabilidades familiares. La brecha salarial se puede notar claramente cuando, por ejemplo, la ingeniera tiene un trabajo de medio tiempo y tiene hijos, ya que gana mucho menos que su esposo o familiares que trabajan la jornada completa e inclusive, pueden tener trabajos extras al regular para ganar más dinero. Aunque la remuneración para la mujer se puede ver en la crianza de los hijos, de igual manera, algunas mujeres dependen de sus esposos para poder mantener a su familia e inclusive a ellas mismas. (Unión Europea, 2014).

Oportunidades

Una de las formas de lograr una buena inserción laboral y mayor competitividad en el mercado laboral es la diferenciación, que busca que cada individuo tenga unas características y competencias con las que otras personas no cuentan. A lo largo de los años, se ha comprendido que las competencias básicas y títulos académicos no bastan, sino que las empresas lo que buscan son individuos con características únicas como las siguientes:

- Otros idiomas: cada vez el mundo se unifica por medio de la globalización, de tal manera que el uso de todos los idiomas universales como inglés, español, portugués, francés y mandarín, son imprescindibles en el currículo de cualquier persona que quiera poder tener más oportunidades en el mercado laboral.
- Certificaciones, nuevas tecnologías: Conocer las nuevas tecnologías y certificarse en ellas es impredecible para que algunas empresas vean un factor diferenciador en una persona, ya que con ello conocen que el colaborador está capacitado para trabajar sin ningún problema de conocimiento. Actualmente, inclusive se le da mayor importancia a que la persona tenga certificaciones en diferentes ramas diferentes de los títulos universitarios con los que cuenta.
- Inteligencia emocional: La inteligencia emocional es sinónimo que el postulante pueda tener buenas relaciones interpersonales y que pueda tomar buenas decisiones en su entorno laboral. Un individuo que sea asertivo y que domine sus emociones tendrá una carrera exitosa. La actitud hacia los diferentes retos cotidianos, todas las capacidades de la persona para innovar, saber comunicarse, escuchar, poder plantear y dar respuesta a los problemas cotidianos junto con la responsabilidad y honestidad, son de suma importancia para lograr inserción laboral y hacerse más valioso en el mercado.

3. Objetivo general

Investigar por medio del método exploratorio, el impacto del género del ingeniero industrial en la competitividad laboral en Costa Rica.

4. Objetivos específicos

- Investigar los antecedentes, causas y oportunidades del ingeniero industrial en lo respectivo a la competitividad laboral en Costa Rica.
- Seleccionar el método de investigación más acertado para llevar a cabo la investigación.

- Analizar las encuestas aplicadas a los ingenieros industriales y contratistas.
- Realizar las conclusiones y recomendaciones pertinentes al tema de investigación.

5. Metodología

Se selecciona el método exploratorio debido a que el tema ¿Cuál es el impacto del género en la competitividad de un ingeniero industrial en el mercado laboral de Costa Rica?, se debe hacer tanto un análisis que se base en la estadística como también de los datos sociales, lógica y proceso inductivo. Son importantes los dos enfoques para poder darle a la investigación más peso y resultados más impactantes y demostrativos.

Diseño exploratorio:

Se tiene que llevar a cabo un análisis, tanto cuantitativo y cualitativo en la investigación para llevar a cabo un diseño exploratorio.

Selección de la muestra:

- ✓ Ingenieros industriales, hombres y mujeres: 60.
- ✓ Contratistas de ingenieros industriales: 60.

Instrumento de recolección de datos:

- ✓ Entrevista y encuestas.

6. Análisis de resultados

Se llevaron a cabo dos encuestas diferentes para realizar el siguiente análisis, una enfocada en los ingenieros industriales y otra en los contratistas de estos. Con el fin de poder brindar una perspectiva tanto del ingeniero en su ambiente competitivo como el que lo contrata y conocer todas las variables que se involucran en la competitividad del ingeniero en el mercado.

Para lo que es la encuesta, únicamente para ingenieros industriales, se consultaron 60 personas en la rama de ingeniería industrial, tanto hombres como mujeres. Respondieron la encuesta, un total de 34 hombres y 26 mujeres, dando su opinión del tema de investigación. Un 23% cuenta con el bachillerato universitario, un 67% con la licenciatura universitaria y un 10% con posgrados en Ingeniería. Un 87% ronda las edades entre 25 y 35 años, mientras que un 6%, más de 36 años y un 7% de los 18 a los 25 años. Los años promedio laborados son de cinco.

Con respecto a las limitantes que los ingenieros sufren a la hora de encontrar un trabajo debido a su género, se pueden destacar, según las respuestas de los encuestados, algunas causas raíz de que la competitividad se vea afectada.

En lo que respecta a este tema, un 58% respondió que sí y un 42% que no había limitantes en la competitividad por el género. Algunas de las causas más significativas que encuentran las personas que respondieron sí, son las siguientes:

- Trabajo de planta: Al ser la ingeniería industrial un trabajo de planta y manufactura, no se considera como una rama para mujeres, por lo cual, es una limitante en la competitividad, porque usualmente prefieren hombres. Se considera un trabajo más brusco y con mayor necesidad de capacidad física.
- Pocas mujeres en el área de la ingeniería: una limitante en la competitividad, es que hay pocas mujeres en el área de Ingeniería Industrial, por lo cual, el ambiente en empresas es mayormente de hombres y no de mujeres, haciéndolo una limitante para que la mujer pueda tomar su

postura como ingeniera y que las empresas puedan acostumbrarse a verlas en labores ingenieriles.

- Machismo: En muchas empresas se dan problemas de machismo o preferencia por algún género específico, mayormente provocado porque la persona que contrata en su crianza fue enseñado de esa manera.

Con respecto a las situaciones que han experimentado los ingenieros industriales, por las cuales han sentido que por su género se haya limitado la competitividad, se extrajeron las respuestas más impactantes y significativas con relación a las vivencias más comunes que se han dado en diferentes empresas del país.

Una de las respuestas indica que se han dado entrevistas donde el contratista indica explícitamente que para el puesto que se le quiere brindar a la persona sí se está buscando un género específico, debido a los requerimientos del trabajo que tiene la vacante, como es el caso de manufactura. Se puede observar que se discrimina por género y aunque la persona cuente con toda la capacitación y estudios necesarios para llevarlo a cabo y por supuesto, la experiencia necesaria no se toma en consideración por este motivo.

Otra encuesta indica que el estado de maternidad le impide encontrar trabajo, aunque a los contratistas les parece excelente el perfil que tiene la persona, al final de la entrevista algunos han preguntado si se encuentra en embarazo y de una vez lo toman como excusa para no contratar. Esto debido a que la persona va a tener que estar fuera de sus labores por un tiempo y la empresa va a tener que afrontar las cargas financieras que requiera la persona por los meses que establece la ley, lo cual claramente no les conviene y se ven directamente afectados.

También, otro caso se relaciona con las mujeres u hombres que tienen que trabajar desde la casa, debido a alguna situación con su familia donde no se puede negociar su dedicación, usualmente con el género femenino se observan más casos. En las entrevistas de trabajo se pregunta si la persona tiene alguna necesidad de flexibilidad y si la respuesta es afirmativa, las empresas discriminan

por esta necesidad debido a que requieren a la persona en diferentes funciones que exigen su presencia física en el trabajo. Por ejemplo, servicios, manufactura y proyectos, entre otros.

También se puede observar que con respecto a las causas de que se dé un trato diferenciado por el género, se pueden extraer los siguientes datos:



Figura 1. Causas de diferenciación en la competitividad de acuerdo con el género, según encuesta para ingenieros industriales aplicada para efectos del presente trabajo, (2015).

El análisis del siguiente gráfico muestra tres variables más significativas en el estudio de acuerdo con las personas encuestadas, un 50% de los entrevistados basa su opinión en que una de las causas por las que se dé esta diferenciación, son los estereotipos con respecto a las ingenierías, un 26% fundamenta su opinión en que los contratistas son machistas y un 24% basa su pensamiento en cultura y tradiciones, por el cual, se puede concluir que la competitividad se puede ver afectada directamente por estas tres variantes, meramente culturales.

Con respecto a conocer si el género del ingeniero industrial impacta en el salario o no y por qué, la población encuestada contestó con un 62%, que sí

afecta el salario y un 38% lo contrario. Por qué la mayoría diera su respuesta afirmativa se debe a diferentes variables que se explican a continuación:

1. Por la discriminación sexista, con un 14% de respuestas.
2. Por machismo, con un 20% de las respuestas.
3. Por elección de profesión, con 13% de las respuestas.
4. Estereotipos hacia los hombres o mujeres, con un 13% de las respuestas.

En relación con la encuesta generada a personas contratistas de ingenieros industriales, se envió a un total de 60 empleadores. Respondió un total de 47 hombres y 13 mujeres. Su edad promedio es de 36 a 40 años. Su nivel universitario es de un 27%, bachillerato universitario; 45% licenciatura universitaria; 28% posgrado universitario. Un 100% de las personas encuestadas tiene personal a cargo con un promedio de siete.

Con respecto a las preguntas que se llevaron a cabo, se incluirá en este trabajo únicamente un resumen de las respuestas más significativas y con mayor impacto.

Al conocer si las personas que contratan ingenieros industriales tienen algún tipo de indicación por sus superiores o directamente de Recursos Humanos sobre contratar a únicamente un género específico y por qué ocurre esta situación, se dan los siguientes datos: Un 34% de los encuestados respondieron que sí y un 66%, exteriorizó que no había ningún tipo de indicación. Porqué un 34% reconociera que sí, se muestra a continuación:

Tabla 1

Causas que se contrate o no un género específico de un ingeniero industrial.

Causa	Porcentaje de respuestas	Explicación
Maternidad	6%	Debido a la exigencia del

		trabajo, es complicado contratar mujeres jóvenes, debido a que se encuentran en etapas donde es más factible que se dé la de maternidad.
Tipo de trabajo	7%	Dependiendo del trabajo que se vaya a efectuar, se prefiere hombres o mujeres.
Personalidad	6%	Dependiendo del trabajo que se necesite, se prefiere personas que tenga ciertas características que únicamente el hombre o la mujer las tiene, por lo cual, se elegirá el que se ajuste más a estas características.
Brecha salarial	15%	Por qué usualmente a la mujer se le paga menos que al hombre, es una costumbre común en las empresas.

Fuente: *Recuperado de encuesta para contratistas de ingenieros industriales aplicada para efectos del presente trabajo (2015).*

Por otro lado, con respecto a si el trato es diferenciado en el trabajo por culpa del género de ingeniero, un 57% de los encuestados indican que sí y un 43% responde negativamente.

Conocer si la negociación salarial puede depender de su género es importante y las causas por las que se da esta diferenciación entre hombres y mujeres. De los encuestados, 37% muestra que sí y 63% indica que no hay diferenciación.

Algunas causas más significativas del por qué la remuneración salarial es diferente son las siguientes:

1. Machismo: Algunos jefes hombres y adentrados en edad, aún creen que la mujer debe ganar menos que el hombre, entonces la negociación de los salarios es diferente en hombres y mujeres. Se busca que la mujer gane entre 100 y 200 mil colones menos que el hombre.
2. Favoritismo: Dependiendo del género, se pueden dar favoritismos por algún género específico, ya sea porque se conoce a la persona, se prefiere a la mujer o hombre, por el atractivo, inteligencia o situación laboral, entre otros.

También, comprender cuáles son aquellas destrezas y habilidades especiales que se han observado en los hombres y mujeres, para que se puedan tomar en cuenta para lo que es la contratación para un puesto específico es de suma importancia, más que todo con la experiencia que tienen los contratistas y la ardua selección que llevan a cabo.

Las características que se observan y los porcentajes de las respuestas se encuentran a continuación:

Tabla 2.

Características diferenciadoras en el género del ingeniero industrial

Mujeres	Hombres
Detallista: con un 26% de las respuestas.	Mayor compromiso: con un 32% de las respuestas.

Más sensible ante las situaciones: con un 24% de las respuestas.	Asertivos: con un 25% de las respuestas.
Responsabilidad: con un 31% de las respuestas.	Autonomía: con un 29% de las respuestas.
Mayor educación universitaria: con un 11% de las respuestas.	Tolerancia: con un 7% de las respuestas.
Determinación: con un 8% de las respuestas.	Fuerte trabajo en equipo: con un 7% de las respuestas.

Fuente: *Recuperado de encuesta para contratistas de ingenieros industriales aplicada para efectos del presente trabajo (2015).*

5. Conclusión y recomendaciones

Se puede definitivamente, en conclusión, observar una brecha de acuerdo con el género del ingeniero industrial. Según los resultados de las encuestas, se observa que algunas limitantes son provocadas por machismo, el tipo de trabajo, estereotipos y tradiciones que respaldan la teoría mencionada anteriormente en su totalidad. Estas variables promueven la desigualdad de género y hacen que el femenino sea el más vulnerable socialmente hablando. Las mujeres tienen capacidades de las cuales los empleadores pueden sacar provecho, por lo cual, si se potencian sus ideas, se puede ayudar a hacerle frente a la falta de insumo humano de calidad, más que todo en carreras como la Ingeniería Industrial la cual requiere especialización en el área. Como se puede ver en los resultados de la encuesta, las habilidades entre hombres y mujeres son realmente buenas y si se ubican en un puesto acorde con sus destrezas, se podrá explotar sus áreas sin generar ningún tipo de discriminación. Las habilidades blandas tienen que ser explotadas de acuerdo con el trabajo que se vaya a efectuar, las mujeres cuentan con mayor educación, son más detallistas, responsables y sensibles ante las situaciones y el hombre tiene mayor compromiso, autonomía, tolerancia y fuerte trabajo en equipo, por lo cual, si el contratista coloca al colaborador en tareas

donde pueda explotar sus habilidades blandas podrá mejorar la productividad y la gestión que elabora día a día.

Por otro lado, se comprende que no todas las habilidades o destrezas están asociadas directamente con la competitividad laboral de un individuo. De acuerdo con las respuestas de las encuestas, se entiende que realmente la discriminación sí se da pero por factores culturales más que por las capacidades que tiene un género específico. Realmente, Costa Rica al buscar mejorar su sostenibilidad, debería tomar esta variable como crítica para mejorar y no desaprovechar el talento humano y una excelente oportunidad para poder seguir creciendo de la manera como lo ha venido haciendo en los últimos años.

Estos factores culturales deben ser modificados en los costarricenses. Primeramente, se tiene que llevar a cabo una fuerte labor familiar donde se eduque la igualdad de género desde niños, para que cuando la persona sea adulta, no cuente con estereotipos o prejuicios hacia un género u otro. Para las personas que ya han crecido con estos estereotipos, es importante que las empresas tengan políticas que castiguen y prohíban la discriminación de género y que cuando se contrate a alguna persona o no, se den razones justificadas por la acción tomada. Es importante que las empresas capaciten a las personas en estos temas, especialmente, a las que tienen dentro de sus responsabilidades, el reclutamiento de nuevos colaboradores, con el fin que las personas conozcan las políticas de las empresas, la manera en que deben comportarse en entrevistas y qué postura deben tomar ante diferentes perfiles sin importar si es hombre o mujer.

También, urge discutir el tema sobre la conveniencia nacional para poder tener iniciativas ágiles para incluir a las mujeres y hombres en el mercado laboral que cuentan con algún tipo de responsabilidad familiar. Discutir temas como horarios flexibles, teletrabajo y capacitaciones, es importante, ya que por consiguiente se logrará que no se dé la discriminación hacia el hombre o mujer debido a su situación familiar. Esto permitirá que la mujer pueda sentirse tomada en cuenta sin importar su situación familiar, igualmente el hombre. El rompimiento con los

estereotipos ya impuestos por la sociedad, más que todo en empresas del sector público, permitirá que esta flexibilidad logre mayores oportunidades a personas que se encuentran muy capacitadas y son grandes talentos para el país y logren encontrar trabajos buenos, donde puedan salir adelante con sus responsabilidades como persona y familiares. Cuando las personas se sientan realizadas como profesionales y cuenten con un trabajo de calidad, no tendrán necesidad de cometer algún tipo de acto ilícito y por consiguiente, Costa Rica tendrá un índice de pobreza y delincuencia cada vez menor.

Es importante tomar en cuenta los temas tratados anteriormente para poder tener una Costa Rica más igualitaria y poder brindarle a todas las personas oportunidades para salir adelante y vivir de una manera adecuada. Cada persona tiene derechos que no pueden ser violados y cada vez que suceda alguna situación que repercuta en el respeto hacia alguno de estos derechos, es importante poder denunciarlos y hacerlos visibles para que no se sigan dando en el país. Por esta razón, se concluye con la siguiente frase de Simone Weil: “La igualdad es una necesidad vital del alma humana. La misma cantidad de respeto y de atención se debe a todo ser humano, porque el respeto no tiene grados”. Realmente el día que el ser humano pueda verse como igual sin importar el género, educación, gustos y creencias va a poder tener una sociedad en la cual va a ser más fácil vivir, respetándose unos a otros y haciendo así un mejor mundo para todos.

6. Bibliografía

- Álvarez, P. (19 de 1 de 2015). *Ellas tienen más estudios y ellos, más trabajo*. Obtenido de http://politica.elpais.com/politica/2015/01/19/actualidad/1421666442_720236.html
- Asamblea Nacional Constituyente. (1949). *Constitución Política de Costa Rica*. Obtenido de <http://www.constitution.org/cons/costaric.htm>
- Barraza, C. (30 de 1 de 2014). *¿Por qué las mujeres no estudian carreras de Ingeniería?* Obtenido de <http://universitarios.cl/2014/01/30/por-que-las-mujeres-no-estudian-carreras-de-ingenieria/>
- CONARE. (2001). Obtenido de <http://www.conare.ac.cr/conare/11-red-de-transparencia>
- Ducci, B. (2002). *¿Qué es una competencia laboral?* Obtenido de <http://www.aliadolaboral.com/personas/SE4/BancoConocimiento/P/p-que-es-competencia-laboral-colombia/p-que-es-competencia-laboral-colombia.aspx>
- H, M. J. (21 de 11 de 2014). *¿Cuál es la diferencia de salario por género en empresas de tecnología?* Recuperado el 2015 de 07 de 22, de <http://www.expoknews.com/cual-es-la-diferencia-de-salario-por-genero-en-empresas-de-tecnologia/>
- INEC. (2014). *Encuesta Continua de empleo Indicadores del Mercado Laboral Costarricense*. Obtenido de <http://www.inec.go.cr/wwwisis/documentos/INEC/ECE/2014/ECE-II-2014.pdf>
- Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres . (2007). *EL MAPA DE LA DISCRIMINACIÓN Y LOS AVANCES DE LA IGUALDAD*. Obtenido de http://eap.gobex.es/external/guia_formacion_igualdad/contenido/cap3/2contenidos_de_la_clase-discriminaciones.html
- Tatiana Láscaris-Com, G. A. (8 de 2001). *CIENCIA, TECNOLOGÍA Y GÉNERO EN COSTA RICA*. Obtenido de http://www.hacienda.go.cr/centro/datos/Articulo/Ciencia_%20tecnolog%C3%ADa%20y%20g%C3%A9nero%20en%20Costa%20Rica.pdf
- Unión Europea. (2014). *Brecha salarial entre hombres y mujeres*. Obtenido de http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_es.htm

Unión Europea. (2014). *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres*. Recuperado el 2015 de 07 de 22, de http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_es.pdf