

“Participación del Ingeniero Industrial en liderar puestos de medio o alto Nivel Jerárquico y su Nivel de Satisfacción, en empresas de Costa Rica”

*Karla Santana Chaves, Universidad Latinoamericana
de Ciencia y Tecnología
2013*

ÍNDICE

ÍNDICE	2
ÍNDICE DE FIGURAS Y TABLAS	3
ÍNDICE DE GRÁFICOS	3
RESUMEN DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
INTRODUCCIÓN	5
REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA	6
Liderazgo Estratégico	6
Empoderamiento e igualdad de Oportunidades para la mujer	7
Factor Humano.....	8
La empresa, los líderes y la motivación.....	9
Teoría de Maslow	10
PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	11
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	11
Unidad de Estudio.....	13
OBJETIVO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
ALCANCES Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	15
Alcance	15
Limitación.....	15
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	16
GENERALIDADES DE LA INVESTIGACIÓN	16
RESULTADOS DE LA INVESTIGACION.....	18
CONCLUSIONES	31
RECOMENDACIONES.....	33
Bibliografía	35

ÍNDICE DE FIGURAS Y TABLAS

Figura 1. Pirámide de Maslow: Jerarquía de Necesidades Referencia: A Theory of Human Motivation	10
Tabla No. 1: Tipo de Empresa	18
Tabla No. 2: Sexo	19
Tabla No. 3: Puesto Actual	21
Tabla No. 4: Nivel de Satisfacción	23
Tabla No. 5: Nivel Académico	25
Tabla No. 6: Frecuencia de “Participación en Procesos de Selección de Personal	27
Tabla No. 7: ¿Mayor aporte de la mujer que del hombre?	29

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico No.1: Porcentaje de Ingenieros Industriales que laboran en compañías transnacionales	18
Gráfico No.2: Nivel de Participación de ambos sexos con profesión de Ingeniería Industrial	19
Gráfico No.3: Nivel de Participación de ambos sexos con profesión de Ingeniería Industrial	21
Gráfico No.4: Nivel de Satisfacción actual del Ingeniero Industrial al ocupar un puesto de medio o alto nivel jerárquico en las organizaciones	23
Gráfico No.5: Nivel académico del ingeniero industrial que ocupa un puesto de coordinación, supervisión, jefatura o gerencial, actualmente	25
Gráfico No.6: Nivel de participación en “Procesos de Selección de personal” para ocupar puestos de coordinación, supervisión, jefatura o gerenciales.	27
Gráfico No.7: Nivel ¿Debe la mujer aportar mayor esfuerzo que el hombre en puestos de medio o alto nivel jerárquico?.....	29

RESUMEN DE LA INVESTIGACIÓN

Una empresa transnacional se caracteriza porque se encuentra en más de un país, este tipo de empresa es capaz de expandir operaciones en todo el mundo e inclusive transferir plantas de un país a otro, mientras que una empresa nacional es la que pertenece al país o nación en la cual está ubicada.

Hoy en día Costa Rica es un país en donde es muy atractivo para las empresas extranjeras invertir en grandes y exitosas compañías, la percepción con respecto a nuestro país es que tenemos gente capaz en el entorno ideal y es por ello que muchas ya están instaladas y/o en plan de desarrollo de abrir operaciones en nuestro país (CINDE, 2013).

La Ingeniería Industrial es la rama de la Ingeniería que permite la planificación, diseño y ordenación sistemática de los métodos mediante los cuales un producto o servicio se logra desarrollar eficaz y eficientemente, esto con el fin de optimizar los recursos disponibles (Vaughn, 1988). Es por ello que el principal objetivo de esta Investigación es **conocer la igualdad de género y equidad de oportunidad del ingeniero industrial en ocupar puestos de coordinación, supervisión y/o gerenciales, así como el nivel de satisfacción y sus competencias en empresas ubicadas en Costa Rica**, así mismo, se identificó y analizó el problema de investigación planteado en términos cuantitativos para conocer el porcentaje de participación, tanto de hombres como de mujeres, en ocupar los medios o altos niveles jerárquicos en las empresas de Costa Rica, así como su nivel de satisfacción actual.

INTRODUCCIÓN

El constante crecimiento de las empresas transnacionales permite al Ingeniero Industrial tener mayores oportunidades de trabajo en su profesión, y muestra de ello es que Costa Rica es:

- Primer exportador de Bienes Industriales de alta tecnología en Latinoamérica. (Banco Mundial, 2013)
- Segundo exportador de Dispositivos médicos en América Latina. (International Trade Centre, 2013)
- Cuarto exportador de Bienes Industriales de alta tecnología en el mundo. (Banco Mundial, 2013)
- Top 5 de los mejores en América para el establecimiento de Operaciones de Servicios. (Global Services Locations, 2011)

Costa Rica tiene una tasa de alfabetismo de casi 96% y un sistema nacional de salud, es por ello que las compañías encuentran valiosa fuerza laboral costarricense con personas altamente motivadas y educadas que pueden contribuir significativamente al éxito de sus negocios.

El crecimiento en la fuerza laboral es de un 5% anual (en promedio 100,000 personas ingresan a la población laboral todos los años), esto permite que los inversionistas se sientan confortables con la estabilidad y el crecimiento de sus operaciones en nuestro país, abriéndole las puertas a nuestros profesionales (CINDE, 2013). Con la presente investigación a continuación se conocerá el nivel de participación del Ingeniero Industrial en puestos claves en las empresas de Costa Rica, así como su nivel de satisfacción en estos.

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

Liderazgo Estratégico

Según el Diccionario de la Lengua Española (1986), liderazgo se define como la dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad. El Diccionario de Ciencias de la Conducta (1956) lo define como “cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos”.

El concepto de liderazgo estratégico como tal es difícil, pero en una orientación general podemos decir que **Liderazgo Estratégico** es la capacidad de anticipar, visualizar, conservar la flexibilidad y dar poder a otras personas para generar un cambio estratégico cuando sea necesario. Comprende la administración a través de otras personas. La capacidad de administrar el capital humano es quizás la virtud más importante de un líder estratégico; sin embargo, cabe resaltar, tal y como lo menciona **Abraham Maslow** en su teoría, una jerarquía de necesidades humanas y defiende que conforme se satisfacen las necesidades más básicas (parte inferior de la pirámide), los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados (parte superior de la pirámide). (Maslow, 1943)

Empoderamiento e igualdad de Oportunidades para la mujer

En la actualidad, las mujeres en Latinoamérica tienen igual o mayor educación formal que los hombres y es por ello que la participación de la mujer ha ido en aumento y hoy día se estima que aproximadamente el 50% de la fuerza laboral profesional es de población femenina. Sin embargo, las posiciones gerenciales de las empresas continúan siendo lideradas por la población masculina. Costa Rica se encuentra en la posición número 60 en el mundo en cuanto al empoderamiento femenino. Aquellas empresas con la más alta representación de mujeres en sus equipos de alta dirección experimentan un mejor desempeño financiero. Su Retorno sobre el Capital (ROE) es 35% más alto, y la Rentabilidad Total del Accionista (TRS) es 34% más alta (Periodico El Financiero, 2013).

A nivel mundial, el INCAE escuela de negocios, en el año 2008, se convirtió en la única escuela de Negocios en Latinoamérica en formar un centro dedicado exclusivamente al avance y la promoción del potencial de liderazgo de la mujer. Globalmente, las matrículas de mujeres en estudios en negocios están en reducción; sin embargo, cabe resaltar que el INCAE es la única escuela de negocios que cuenta con más de un 40% de participación femenina, y ha permitido que el Centro de Liderazgo de la Mujer se convierta en un puente vital entre los hallazgos académicos, las mejores prácticas profesionales y la transformación de políticas de diversidad de género (INCAE, Escuela de Negocios, 2013).

Factor Humano

¿Se posee el modelo de interrelaciones humanas adecuado mediante el cual operan el producto, la tecnología, el proceso y la gente?

Los líderes organizacionales trabajan en escenarios de alta competitividad donde quisieran estar siempre preparados. Esto produce, muchas veces, angustia, incongruencias y disonancias entre el pensar, sentir y hacer. Para diseñar un proceso de transformación organizacional, desarrollar la habilidad de aprender, mejorar continuamente y enfrentar los desafíos, el activo más importante es el Recurso Humano, que incluye, principalmente, a los equipos gerenciales, a los líderes organizacionales; con el fin de que logren las metas, aumenten la efectividad y realicen sus propios logros, lo cual facilita un mejor desarrollo de sus competencias, mediante un proceso dinámico e integral de crecimiento personal y profesional.

La empresa, los líderes y la motivación

Las organizaciones, a través de sus líderes y/o gerentes, poseen la responsabilidad de generar los escenarios necesarios para que aquello que en un principio sirvió de motivo se convierta en un agente que lo impulse a incrementar el nivel de expectativas y con ello la productividad y el valor agregado del empleado. Pero, es humanamente imposible garantizar que los esfuerzos que realice una empresa sean efectivamente elementos motivadores, pues ello dependerá de la percepción individual de quien lo experimenta, su realidad y la forma en que pueda cubrir sus necesidades.

Un ejemplo de ello puede ubicarse en los aumentos salariales: aun cuando la organización realice esfuerzos por compensar a sus trabajadores de la forma más justa, los incrementos terminan por parecer extraordinarios a algunos, aceptables a otros e insuficientes para la mayoría.

Elementos como el ambiente de trabajo, una buena gerencia o posición en la compañía, salarios, beneficios y otros factores laborales, han de fungir como ingredientes para mantener motivado al empleado, no para motivarlo, pues tal condición es de su exclusiva responsabilidad y sólo él puede determinar si los esfuerzos que realiza la empresa satisfacen sus necesidades.

Teoría de Maslow

Es una pirámide en orden ascendente prioritario de las necesidades humanas;

- Necesidades fisiológicas: necesidades básicas para el sustento de la vida humana, tales como alimento, agua, calor, abrigo.
- Necesidades de Seguridad: necesidades para librarse de riesgos físicos y del temor de perder el trabajo, la propiedad, el alimento y abrigo.
- Necesidades de Aceptación: los individuos experimentan la necesidad de pertenencia, de ser aceptados por los demás.
- Necesidades de Estimación: este tipo produce satisfacción como poder, prestigio, categoría y seguridad en sí mismo.
- Necesidades de Autorrealización: Maslow consideró a esta como la necesidad más alta de jerarquía. Se trata del deseo de llegar a ser lo que es capaz de ser; de optimizar el propio potencial y realizar algo valioso.

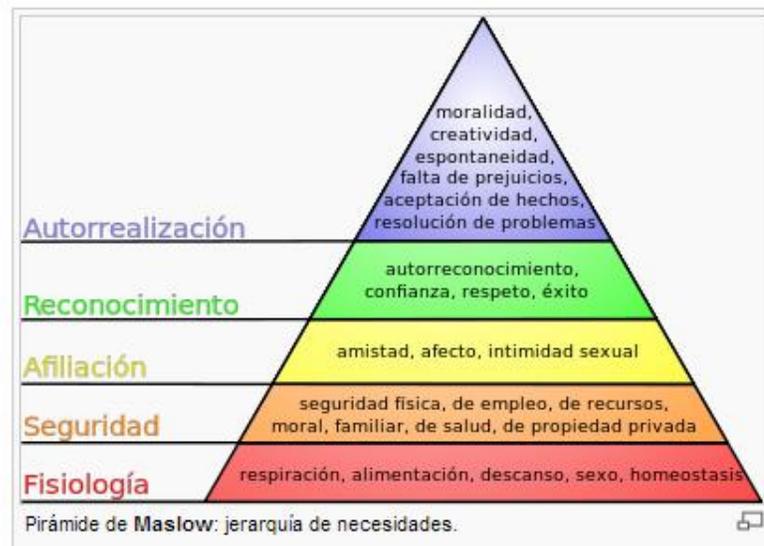


Figura 1. Pirámide de Maslow: Jerarquía de Necesidades
Referencia: A Theory of Human Motivation

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál es el porcentaje de participación del ingeniero industrial en ocupar puestos de coordinación, supervisión/ jefatura o gerenciales, así como su nivel de satisfacción y competencias en empresas ubicadas en Costa Rica?

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

De la muestra de 68 ingenieros industriales se logró identificar que el **83%** ocupa puestos de medio o alto nivel jerárquico en las empresas, lo cual evidencia que el ingeniero industrial está altamente capacitado para liderar las diferentes áreas de la empresa como tal. Con respecto al nivel de satisfacción que ocupan en estos puestos de medio o alto mando, el **22%** tiene un nivel de satisfacción **muy satisfecho**, lo cual llama la atención, ya que a pesar de ocupar posiciones importantes, las cuales les permite estar económica y profesionalmente motivados, existen situaciones que les genera disconformidades. Con respecto a las competencias de estos líderes organizacionales se logró determinar que el **64%** cuenta solamente con un nivel de educación de **Bachillerato Universitario**, por lo que es posible mencionar que el nivel académico no es un factor principal para ocupar puestos importantes dentro de las compañías, sino más bien la capacidad de liderazgo.

El objetivo de la investigación es evidenciar la capacidad del ingeniero industrial en ocupar puestos de liderazgo en las empresas, pero a la vez hacer ver a las empresas empleadoras que detrás de ese importante puesto hay un recurso humano que también tiene necesidades importantes, el mismo es obligación de los departamentos de Recursos Humanos, los cuales deben trabajar más de cerca de estos líderes para un óptimo desempeño y un alto nivel de satisfacción, los cuales puedan transmitir a su personal a cargo.

Como parte de la justificación de la investigación y para el planteamiento de los objetivos específicos, se tomaron en cuenta factores importantes, tales como:

- **Género:** *de la muestra en estudio, el 60% de los ingenieros industriales es ocupado por la población masculina, mientras que el 40% representa la población femenina.*
- **Tipo de empresa:** *el 67% de los ingenieros industriales que ocupan medio o alto nivel jerárquico labora para empresas transnacionales, mientras que el 27% labora en empresas nacionales y tan solo un 6% corresponde a otro tipo de empresa o carece de empleo actualmente.*
- **Edad Promedio:** *el 43% de los ingenieros industriales entrevistados que ocupan medio o alto nivel jerárquico tiene edades entre los 27 y 33 años, mientras que el 28% tiene entre 20 y 26 años de edad.*

Unidad de Estudio

Porcentaje de ingenieros industriales que ocupan puestos de coordinación, supervisión, jefatura o gerencia en empresas nacionales o transnacionales ubicadas en Costa Rica.

OBJETIVO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN

Conocer la igualdad de género y equidad de oportunidad del ingeniero industrial en cuanto a la ocupación de puestos de coordinación, supervisión y/o gerenciales, así como el nivel de satisfacción y sus competencias en empresas ubicadas en Costa Rica.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE LA INVESTIGACIÓN

1. Determinar el porcentaje de ingenieros industriales que ocupan puestos de liderazgo.
2. Conocer el nivel de satisfacción actual del ingeniero industrial al ocupar un puesto de medio o alto nivel jerárquico.
3. Conocer el nivel académico del ingeniero industrial que ocupa un puesto de coordinación, supervisión, jefatura o gerencia, actualmente.
4. Determinar el porcentaje de participación del ingeniero industrial en un proceso de **Selección de Personal** para ocupar puestos de coordinación, supervisión, jefatura o gerencia en Costa Rica, a nivel general.

5. Conocer si la mujer ingeniera industrial, con posiciones de medio o alto nivel jerárquico, debe aportar mayor esfuerzo que el hombre para demostrar sus capacidades y/o logros en su puesto.

ALCANCES Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Alcance

Identificar el porcentaje de participación del ingeniero industrial, tanto hombres como mujeres, en ocupar medios o altos niveles jerárquicos en las empresas en Costa Rica, así como el nivel de satisfacción y nivel académico de estos profesionales en estas posiciones.

Limitación

La población en estudio son los profesionales ingenieros industriales, con base en una muestra de 68 encuestados.

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

GENERALIDADES DE LA INVESTIGACIÓN

El propósito de esta investigación es conocer el nivel de participación de los ingenieros industriales en medios o altos mandos dentro de la organización, y conocer el nivel de satisfacción actual por ocupar dichos puestos.

Inicialmente, se efectuó un proceso extenso de revisión bibliográfica con respecto al tema del nivel de participación del ingeniero industrial en empresas nacionales y transnacionales en Costa Rica, lo que dio como resultado conocer el rol que cumple un ingeniero industrial dentro de las organizaciones y a la vez, el nivel de satisfacción de estos ingenieros en cuanto a ocupar puestos de medio o alto nivel jerárquico.

Tipo de Investigación

Investigación cuantitativa descriptiva

La investigación se caracteriza como **descriptiva** la cual busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice.

Población

Hombres y mujeres con ingeniería industrial como profesión.

Tamaño de Muestra

68 ingenieros industriales.

Método de Investigación

La aplicación de una encuesta por medio de una herramienta basada en la web llamada *SurveyMonkey*, la cual se puede consultar en la dirección URL: (<http://es.surveymonkey.com/>). El envío de la encuesta a los ingenieros industriales se efectuó por medio de correo electrónico.

Dicha encuesta se basó en 10 preguntas, de las cuales 4 correspondían a información general y las otras 6 se referían a los objetivos específicos de la presente investigación.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

Esta sección tiene como objetivo mostrar los resultados obtenidos en las primeras 4 preguntas de la encuesta aplicada, las cuales se basan en información general y al mismo tiempo buscan responder al **objetivo específico #1**: conocer el porcentaje de hombres y mujeres ingenieros industriales que ocupan puestos de coordinación, supervisión, jefatura o gerenciales en empresas transnacionales de Costa Rica.

Tipo de Empresa	Porcentaje
Empresa nacional	27%
Empresa transnacional	67%
Otros	1%
Sin empleo	4%

Tabla No. 1: Tipo de Empresa

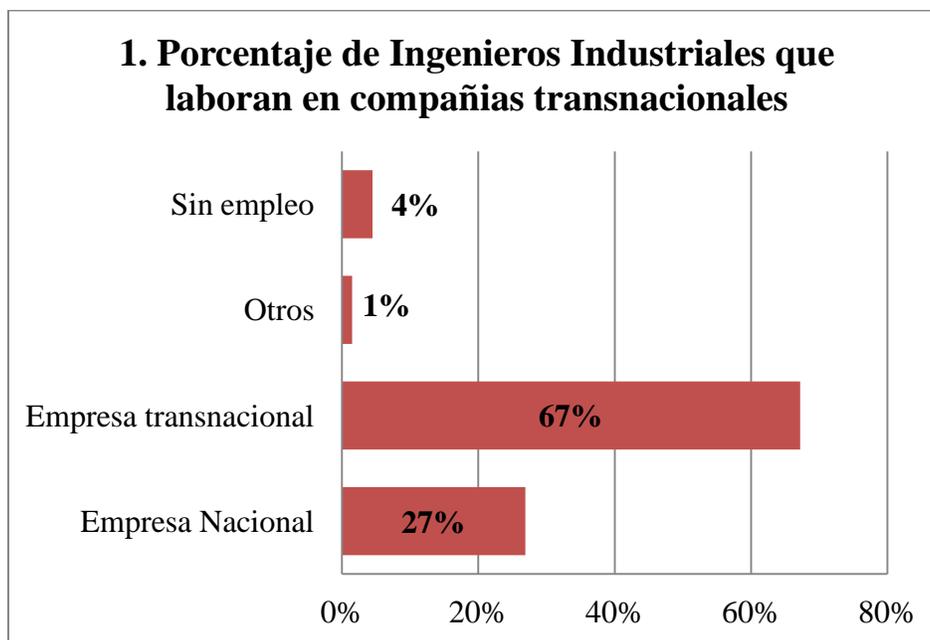


Gráfico No.1: Porcentaje de Ingenieros Industriales que laboran en compañías transnacionales.

Fuente: Elaboración propia

Sexo	Porcentaje
Hombres ingenieros industriales	60%
Mujeres ingenieras industriales	40%

Tabla No. 2: Sexo

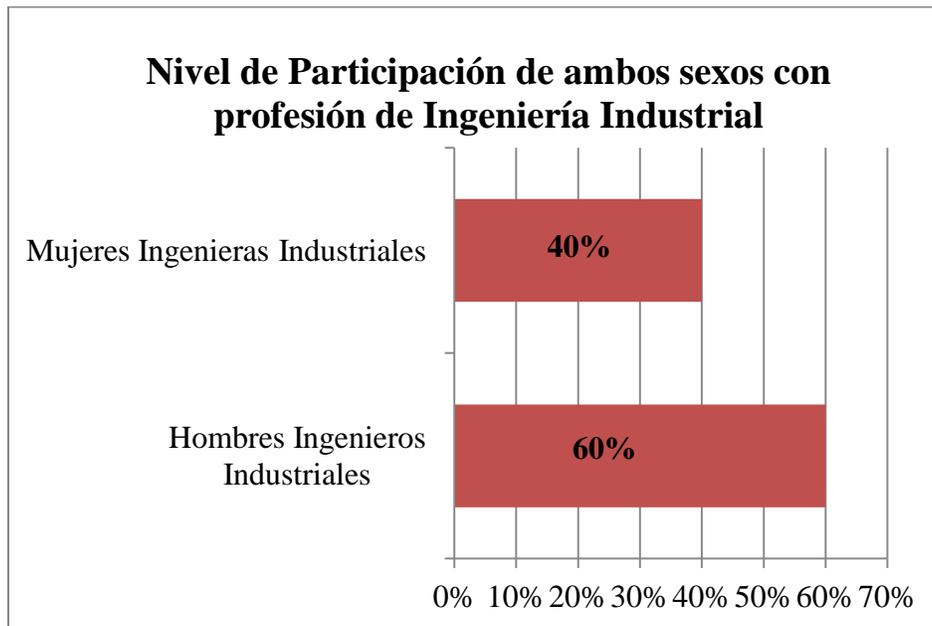


Gráfico No.2: Nivel de Participación de ambos sexos con profesión de Ingeniería Industrial.

Fuente: Elaboración propia

- Del **60%** de los hombres que está laborando actualmente:
 - El 65% trabaja en empresas de tipo transnacional, un 32% en empresa nacional, y un 3% de la población entrevistada no labora actualmente. También, se determinó que el 18% tiene una edad entre los 20 y 26 años, el 25% se encuentra entre los 27 y los 33 años, el 12% es mayor a los 34 años y el 3% corresponde a la edad entre los 27 y los 33 años que no labora actualmente. De esta población, el 33% tiene un estado civil de **soltero** y solo un 21% tiene un estado civil de **casado**,

solamente el 1% está **separado** y el 3% corresponde a la población que no labora actualmente, su estado civil actual es **soltero**.

- Del **40%** de las mujeres que está laborando actualmente;
 - El 69% trabaja en empresas de tipo transnacional y solo el 21% en empresas de tipo nacional, mientras que el 3% en entidades públicas y el 4% está sin empleo. También, se determino que el 18% tiene una edad entre los 27 y 33 años, 10 % tiene entre los 20 y 26 años, un 7 % es mayor a los 34 años y el 7% que no labora está entre los 27 y 33 años. El 22% tiene un estado civil de **soltero**, 13% está **casado**, y el 7% que no labora tiene un estado civil de **soltero**.

Detalle de puestos que ocupan los ingenieros industriales entrevistados;

Puesto Actual	Porcentaje
Jefe o supervisor/a	34%
Coordinador/a	22%
Gerente de Área	24%
Gerente General	3%
Otros (Ing. Calidad, Planner, Buyer)	13%
No trabaja	4%

Tabla No. 3: Puesto Actual

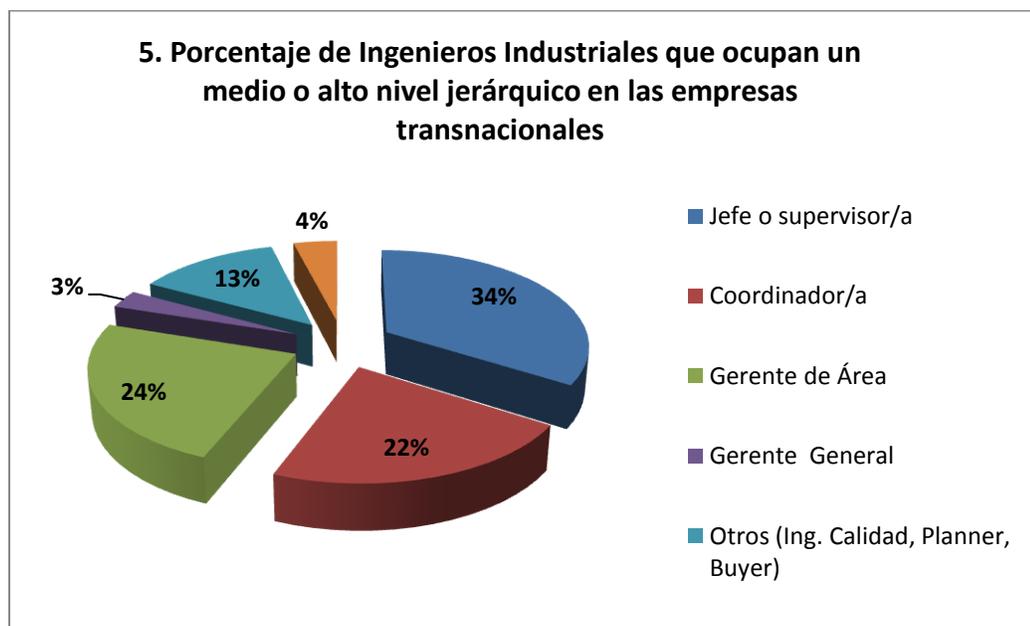


Gráfico No. 3: Porcentaje de ingenieros industriales que ocupan un medio o alto nivel jerárquico.

Fuente: Elaboración propia

- Del **60%** de los hombres entrevistados;
 - El 23% ocupa un puesto de “Jefe o Supervisor”, mientras que el 15% están actualmente en un puesto de “Gerente de Área”, el 9% de la población son “Coordinadores”, mientras que solo el 9% **no** están en un nivel de medio o alto nivel jerárquico y solo el 3% están al mando de una “Gerencia General”.

- Del **40%** de las mujeres entrevistadas;
 - El 11% ocupa un puesto de “Jefe o Supervisor” y un 9% son “Gerente de Área”, el 13% son “Coordinadoras” y el 4% están en “Otros puestos” en la organización. Ninguna mujer ocupa puesto de “Gerencia General” y el 3% está sin empleo.

El 83% de los ingenieros industriales ocupan cargos de medio o alto nivel jerárquico en las organizaciones; sin embargo, también podemos observar un bajo nivel en el desempleo, ya que solamente el 1% de los hombres y un 3% de las mujeres están sin empleo.

Con respecto al **objetivo específico #2**: conocer el nivel de satisfacción actual del ingeniero industrial al ocupar un puesto de medio o alto nivel jerárquico en la empresa transnacional, se aplicaron diferentes niveles de satisfacción, a partir de los cuales se aclaró en la pregunta que debía de tomarse en cuenta tanto la satisfacción **por motivos laborales** así como **por motivos personales**.

Nivel de Satisfacción	Porcentaje
Muy satisfecho/a	22%
Satisfecho/a	43%
Insatisfecho/a	1%
Combinación de satisfacción e insatisfacción	15%
No Aplica	16%
No respondió	3%

Tabla No. 4: Nivel de Satisfacción



Gráfico No. 4: Nivel de satisfacción actual del ingeniero industrial al ocupar un puesto de medio o alto nivel jerárquico en las organizaciones.

Fuente: Elaboración propia

- El **43%** de los ingenieros que ocupan actualmente un puesto de supervisión o jefatura, coordinación o gerencia se califica con un nivel **satisfecho**, en donde el 31% son hombres y el 12% mujeres. Un **22%** está **muy satisfecho**, de estos el 10% son hombres y el 12% mujeres. El **15%** tiene un nivel de satisfacción considerado como **combinación de satisfacción e insatisfacción**, en donde el 6% son hombres y el 9% mujeres. Es importante conocer que solamente el 1% de la población masculina tiene un nivel de **insatisfacción** en su posición de liderazgo actual, mientras que el 16% **no aplica** por no ocupar un puesto de liderazgo dentro de la organización, y un 3% de los hombres decidieron **no responder**. Cabe resaltar, como fue mencionado en el marco teórico de la investigación, que la teoría de Maslow: **La Jerarquía de las Necesidades**, conduce al camino de velar con el recurso humano en donde líderes de las organizaciones no tienen un nivel máximo de satisfacción al ocupar los puestos claves de las organizaciones, el cual es uno de los aspectos más importantes para quienes tienen personal a su cargo.

El siguiente gráfico se relaciona con el **objetivo específico #3**: conocer el nivel académico del ingeniero industrial que ocupa un puesto de coordinación, supervisión, jefatura o gerencial actualmente. Fue llevado a cabo con el fin de conocer el perfil profesional de los que están liderando diferentes departamentos de las organizaciones.

Nivel Académico	Porcentaje
Bachillerato Universitario	64%
Licenciatura	25%
Maestría	7%
Doctorado	0%
Otros (técnico)	1%
No respondió	3%

Tabla No. 5: Nivel Académico

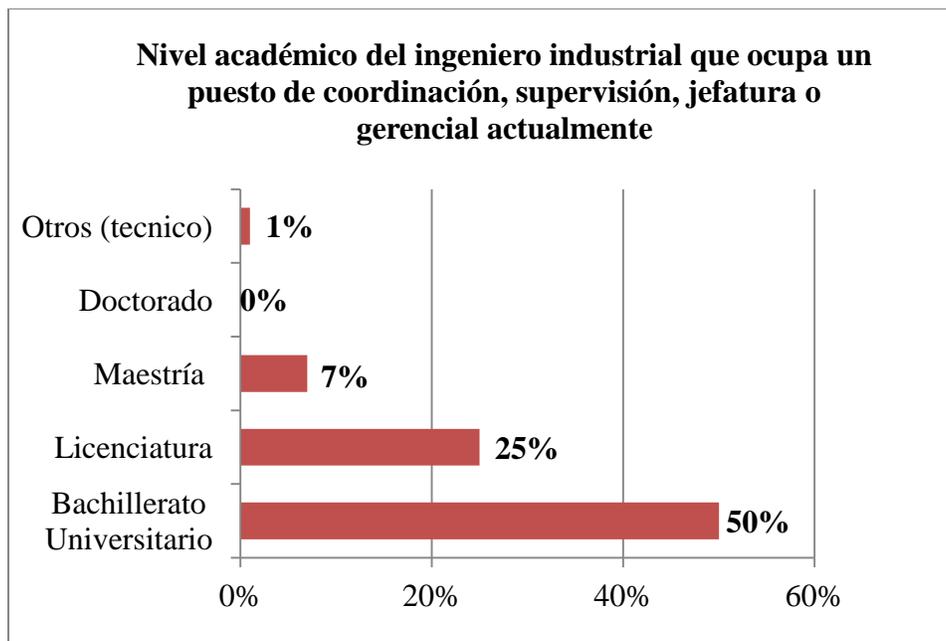


Gráfico No. 5: Nivel académico del ingeniero industrial que ocupa un puesto de coordinación, supervisión, jefatura o gerencial actualmente
Fuente: Elaboración propia

- Del **83%** de los ingenieros que ocupan actualmente un puesto de supervisión o jefatura, coordinación o gerencia, el 50% tiene un nivel académico de **Bachillerato**, del cual el 20% son mujeres y el 30% son hombres. El 25% tiene un nivel académico de **Licenciatura**, del cual el 9% son mujeres y el 16% son hombres. Es de suma importancia saber que solo el 7% tiene un nivel académico de **Maestría**, de ellos el 4% son mujeres y el 3% hombres. Con base en la investigación, es posible concluir que el 18% de los puestos gerenciales están liderados por hombres y solo el 9% es liderado por mujeres, dato que refleja que el hombre tiene ventaja sobre la mujer en ejercer los cargos gerenciales. Sin embargo, es posible ver que el hombre, en general, tiene mayor nivel académico que la mujer, lo cual es una ventaja muy importante a la hora de competir por puestos de liderazgo o gerenciales.

En este inciso, el cual representa el **objetivo específico #4**: determinar el porcentaje de participación del ingeniero industrial en un proceso de **Selección de Personal** para ocupar puestos de coordinación, supervisión, jefatura o gerencial en Costa Rica a nivel general; se conocerá el nivel de participación en el mercado laboral de los ingenieros industriales para optar por puestos de liderazgo organizacional, así como las capacidades que demuestran en sus puestos anteriores dentro de la misma organización, lo cual les da la oportunidad de ascenso directo.

Frecuencia de Participación	Porcentaje
1 vez	13%
De 2 a 4 veces	52%
De 4 a 6 veces	3%
6 veces o más	7%
Ascenso directo	4%
Ninguno	21%

Tabla No.6: Frecuencia de “Participación en Procesos de Selección de Personal”

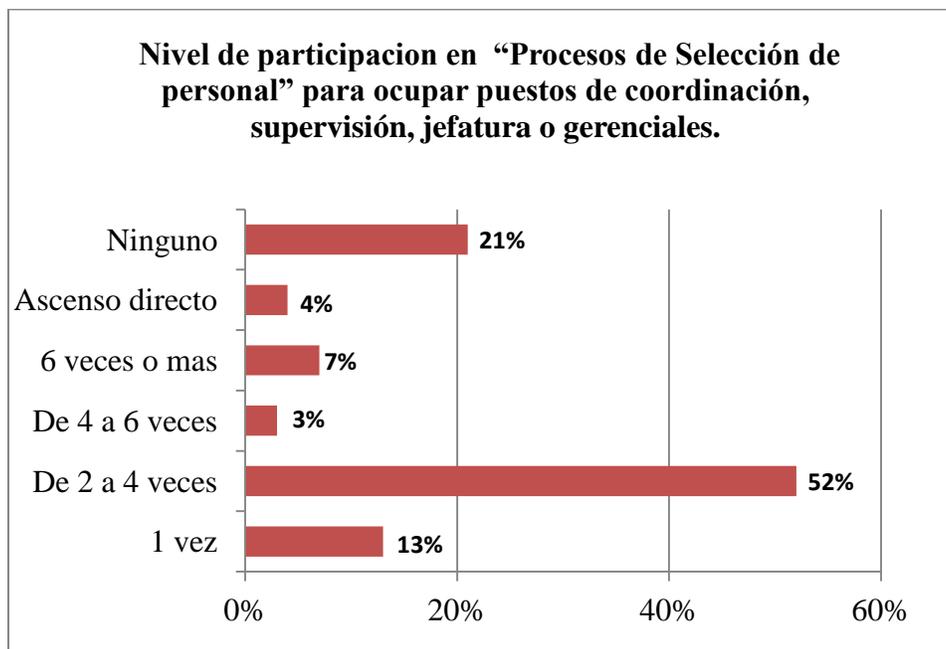


Grafico No. 6: Nivel de participación en “Procesos de Selección de personal” para ocupar puestos de coordinación, supervisión, jefatura o gerenciales.

Fuente: Elaboración propia

➤ Del 100% de los ingenieros industriales entrevistados que han participado en un proceso de **selección de personal** para ocupar puestos de medio o altos medios, el 52% ha participado de entre 2 a 4 veces. De estos, el 24% son mujeres y 28% son hombres, el 21% ha sido removido a una posición de liderazgo dentro de la misma organización, lo cual evidencia la capacidad del ingeniero industrial para ocupar puestos de liderazgo, de ellos el 7% son mujeres y el 14% son hombres. El 13% de la población entrevistada ha participado solamente una vez en un proceso de selección de este tipo: el 4% son mujeres y el 9% son hombres, el 7% ha participado más de 6 veces en un proceso de selección para ocupar puestos de medio o alto nivel jerárquico en las organizaciones, de estos el 1% son mujeres y el 6% son hombres. El 3% ha tenido la oportunidad de participar entre 4 y 6 veces, y en su totalidad equivale a hombres. Es importante resaltar que solo el 4% de los entrevistados no ha tenido la oportunidad de ser tomados en cuenta ninguna vez. En conclusión, el 46% de la población masculina ha sido tomada en cuenta para ocupar puestos de medio o alto nivel jerárquico, mientras que solo un 29% de las mujeres ha sido tomado en cuenta, lo cual evidencia una diferencia del 17% entre un sexo y otro. Sin embargo, al tomar en cuenta que el 60% de la población entrevistada son hombres y que el 40% corresponde a mujeres, es posible concluir que realmente la brecha es tan solo de un 7% de participación que tiene el hombre ante la mujer. Es decir, aunque siempre existe una ventaja, tal y como lo hemos observado en resultados anteriores de la investigación, la mujer está en una curva de crecimiento en cuanto a ocupar posiciones importantes dentro de las organizaciones.

Como último, se hará referencia al **objetivo específico #5** planteado en la investigación: conocer si la mujer ingeniera industrial con posiciones de medio o alto nivel jerárquico debe aportar mayor esfuerzo que la población masculina del mismo ámbito para demostrar sus capacidades y/o logros en su puesto. Es posible identificar la posición de la mujer con respecto a la del hombre y a la vez conocer el sentimiento de la población femenina con respecto a la ventaja competitiva por género.

¿Debe la mujer aportar mayor esfuerzo que el hombre?	Porcentaje
Sí	41%
No	12%
Igual condición	47%

Tabla No. 7: Mayor aporte la mujer que el hombre?

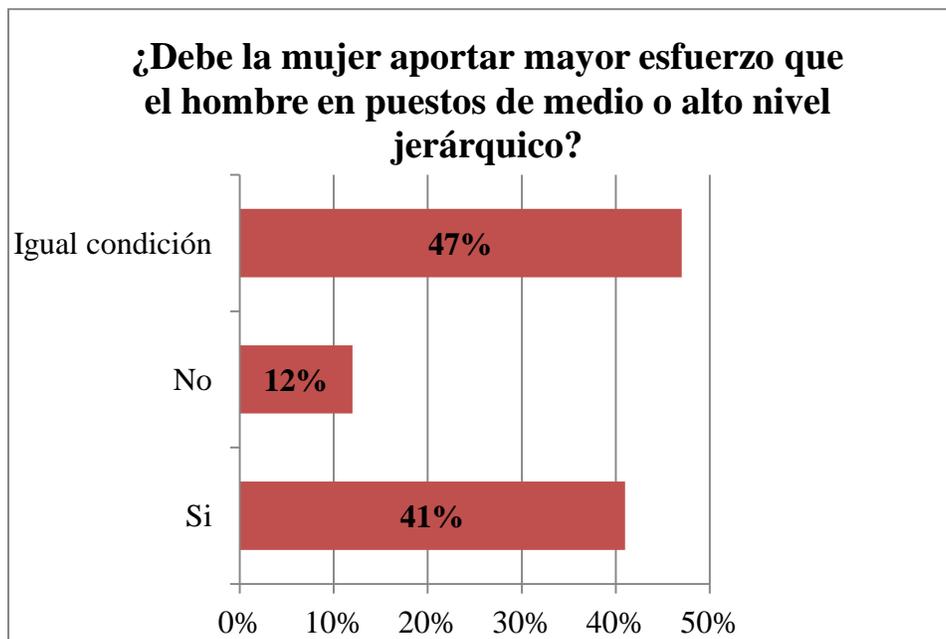


Gráfico No. 7: ¿Debe la mujer aportar mayor esfuerzo que el hombre en puestos de medio o alto nivel jerárquico?

Fuente: Elaboración propia

- El **47%** de la población entrevistada considera que la mujer tiene las mismas posibilidades que el hombre para demostrar sus capacidades ante cualquier puesto en la organización, es importante mencionar que el 32% de los hombres considera que tanto la mujer como el hombre tienen **igual condición** para sobresalir. Sin embargo, el 15% de las mujeres opinan que no están en **igual condición** ante el hombre y que deben de aportar mayor esfuerzo en sus puestos de trabajo. El **41%** de la población entrevistada considera que la mujer **sí** tiene que aportar mayor esfuerzo que el hombre para demostrar sus capacidades ante cualquier puesto en la organización:
 - El 17% de los hombres considera que la mujer debe aportar mayor esfuerzo que el hombre.
 - El 24% de las mujeres considera que debe haber mayor aporte por parte de ellas.
- El **12%** de la población entrevistada considera que la mujer **no** tiene que aportar mayor esfuerzo que el hombre para demostrar sus capacidades ante cualquier puesto en la organización, de estos, el 11% son hombres y el 1% son mujeres.

CONCLUSIONES

- ✓ El **60%** de los **ingenieros industriales** entrevistados son hombres y el **40%** representa a la población femenina, este dato coincide con los datos del INCAE, a partir de los cuales el porcentaje de participación de la mujer en los estudios en negocios es de un 40%. El **67%** de esta población trabaja en una empresa transnacional y tan solo el **27%** labora para una empresa nacional.
- ✓ El **83%** de los **ingenieros industriales** que ocupan puestos de medio o alto nivel, es decir, un 56% son jefes, supervisores o coordinadores y el 27% son gerentes de área o gerentes generales.
- ✓ El **22%** de los **ingenieros industriales** que ocupan posiciones de liderazgo tienen un nivel de satisfacción **muy satisfecho**, mientras que el **43%** indica un nivel de satisfacción **satisfecho** en su puesto de liderazgo.
- ✓ El **50% de la población** tiene un grado académico de **Bachillerato Universitario**, un **25%** tiene un grado académico de **Licenciatura**, mientras que solo el **7%** de esta población tiene un grado académico de **Maestría**, por lo que queda en evidencia que la oportunidad en el puesto de liderazgo del ingeniero industrial **no** es seleccionado con base en su título académico, sino más bien en su capacidad de análisis y liderazgo.
- ✓ El **57% de los hombres** han sido tomados en cuenta para participar en puestos de medio o alto nivel jerárquico, mientras que solo el **36% de las mujeres** han sido tomadas en cuenta para estos procesos de **selección de personal**; sin embargo, en

dicha investigación se identificó que el hombre tiene un nivel académico **mayor** al de la mujer, por lo que la probabilidad de que el hombre sea tomado en cuenta mayor cantidad de veces es más alta.

- ✓ El **47%** de la **población entrevistada** considera que la mujer tiene las **mismas condiciones** que el hombre para demostrar sus capacidades ante cualquier puesto en la organización, mientras que el **41%** considera que la mujer **sí** debe aportar mayor esfuerzo que el hombre, solo el **12%** opina que esto **no** es así.

- ✓ El **39%** de **las mujeres** sienten que ellas no están en la misma condición que el hombre y que deben aportar mayor esfuerzo para demostrar sus capacidades y logros en sus posiciones laborales.

RECOMENDACIONES

- ✓ La empresa nacional debe enfocar sus esfuerzos en desarrollar sistemas atractivos para que el recurso humano competitivo sienta igual atracción por la empresa nacional que por la empresa transnacional, ya que actualmente el ingeniero industrial con un don de liderazgo tiene mayor atracción hacia empresas transnacionales por sus sistemas de compensación atractivos (salarios, jornadas, viáticos), así como beneficios (servicio de comedor) e incentivos (premios, gratificaciones, entre otros).

- ✓ Un ingeniero industrial es un profesional que está totalmente capacitado para liderar departamentos claves dentro de la organización y estar al mando de las empresas optimizando las utilidades de la empresa de manera eficaz y eficiente.

- ✓ Las organizaciones deben enfocarse en procesos de transformación organizacional de motivación en sus líderes mediante un proceso dinámico e integral de crecimiento personal para lograr altos niveles de satisfacción.

- ✓ A pesar de que los puestos de liderazgo no dependen del grado académico, sí es importante para el ingeniero industrial lograr grados de Maestrías o Doctorados para lograr obtener el puesto en una gerencia general, a la vez se le recomienda a la mujer ingeniera industrial obtener mayor nivel académico, ya que el hombre está en ventaja en cuanto a esta competencia académica, lo que genera ser tomado en cuenta mayor veces de oportunidad que la mujer para estos puestos de liderazgo organizacional.

- ✓ Los departamentos de Recursos Humanos en las organizaciones deben de trabajar más en sistemas que ayuden a sus líderes organizacionales a llevar a cabo su rol personal, laboral y profesional, y así asegurar que el recurso humano clave para la organización sea un profesional competente y además una persona suficientemente motivada para transmitir este sentimiento a sus subalternos. En el caso de las mujeres, Recursos Humanos debe de brindarles capacitación para asimilar el rol profesional, y al mismo tiempo ayudar a la mujer líder organizacional a establecer prioridades y estrategias que pueda aplicar para poder manejar las situaciones que la rodean como mujer, y lograr los objetivos y metas propuestas en cada área y etapa de su vida.

Bibliografía

- Banco Mundial. (23 de Mayo de 2013). *Indicadores Mundiales de Desarrollo 2013*.
Obtenido de Banco Mundial: <http://datos.bancomundial.org/pais/costa-rica>
- CINDE. (24 de Mayo de 2013). *CINDE*. Obtenido de CINDE:
<http://www.cinde.org/es/ipor-que-invertir-en-costa-rica>
- Global Services Locations. (2011). *Index, 2011. AT KEARNEY*.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2003).
<http://es.surveymonkey.com/>. (s.f.). <http://es.surveymonkey.com/>. Obtenido de
<http://es.surveymonkey.com/>
- INCAE, Escuela de Negocios. (25 de Mayo de 2013). *INCAE*. Obtenido de INCAE:
<http://www.incae.edu/es/investigacion-y-conocimiento/clm-centro-de-liderazgo-para-la-mujer.php>
- International Trade Centre. (25 de Mayo de 2013). *International Trade Centre*. Obtenido de International Trade Centre: <http://www.trademap.org/Index.aspx?lang=es>
- Maslow, A. (1943). *A Theory of Human Motivation*. Addison.
- Periodico El Financiero. (28 de Abril de 2013). *Gerencia: ¿Deberían las empresas tener más mujeres en altos puestos gerenciales?* Obtenido de [elfinancierocr.com](http://www.elfinancierocr.com):
<http://www.elfinancierocr.com/>
- Vaughn, R. C. (1988). *Introducción a la Ingeniería Industrial*. Barcelona: Reverté, S.A.