

# Diversidad de Género en Administración

**Daniel Esteban González Paniagua<sup>1</sup>**  
**Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología**  
**San José, Costa Rica**  
**Mayo, 2017**

## Resumen

El objetivo de esta investigación es determinar los factores que poseen un papel trascendental en las estudiantes de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT), al momento de elegir Administración como carrera profesional. La investigación hace referencia a análisis de estereotipos, igualdad de oportunidades y limitantes que han enfrentado las estudiantes en su entorno laboral y académico. El estudio es de tipo descriptivo, se exponen los datos tal como suceden. Se utilizó una muestra de 50 estudiantes que están cursando la carrera de Administración en cualquiera de sus especializaciones, a dicha muestra se le aplicó una encuesta para recolectar la información. Los resultados demuestran que, más de la mitad de las encuestadas consideran que han contado con mejores oportunidades académicas respecto al resto de las personas en su ambiente laboral o familiar. Cuando dan a conocer que se encuentran estudiando Administración, la percepción de las personas que las rodean es buena. Las mujeres en Costa Rica no carecen de oportunidades y por el contrario se muestran deseosas de liderar y emprender tanto dentro como fuera de su entorno laboral, la sociedad no las ha limitado y logran cumplir en algunas ocasiones sus roles de madre y esposa. Ninguna de las encuestadas se arrepiente de haber estudiado dicha carrera y además considera que está siendo capacitada para desempeñarse en puestos importantes de toma de decisiones gerenciales. Las tareas que realizan no tienen un impacto menor a las que realizan los hombres, sino que se encuentran equiparadas. El comportamiento cooperativo de las mujeres es de gran importancia para la realización de las tareas en mayor medida que el comportamiento del hombre, y sus cualidades y fortalezas contribuyen al desempeño integral en las organizaciones.

*Palabras clave:* Igualdad, diversidad de género, oportunidades laborales y diversificación profesional.

## Abstract

The objective of this research is to determine the factors that have a transcendental role in the students of the Latin American University of Science and Technology (ULACIT), when choosing management as a professional career. Research refers to stereotypes analysis, equality of opportunities and limitations that students have faced in their work and academic environment. The study is descriptive; the data are presented as they happen. A sample of 50 students who are attending the administration career in any of their specializations was used; to that sample a survey was applied to collect the information. The results show that more than half of the respondents consider that they have had better academic opportunities compared to the rest of the people in their work or family environment. When they let the people know that they are studying

---

<sup>1</sup> Licenciado en Ingeniería Informática de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT). Opta por la Maestría en Administración de la Tecnología de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT), Costa Rica. Email: dgonzalezp397@ulacit.ed.cr

administration, the perception of the people that surround them is good. Women in Costa Rica do not lack opportunities and are, on the contrary, willing to lead and undertake both inside and outside their work environment, society has not limited them, but rather in some cases their role as mother and wife. None of the respondents regrets having studied such a career and also consider that they are being trained to perform in important managerial decision-making positions. The tasks they perform do not have a lesser impact than those performed by men, but are similar. The cooperative behavior of women is of great importance for the accomplishment of the tasks to a greater extent than the behavior of the man and its qualities and strengths contribute to a great extent to the integral performance in the organizations.

*Key words:* Equality, gender diversity, job opportunities and professional diversification.

## Introducción

Considerando la desventaja en el número de estudiantes femeninas versus estudiantes masculinos de la carrera de Administración en cualquiera de sus ramas y debido al bajo porcentaje de mujeres que ocupan un alto cargo en instituciones del sector público y privado, se ha estimulado un gran interés por conocer cuáles son los factores determinantes que han pesado para la escogencia de Administración como carrera profesional por parte de las estudiantes que hoy en día están cursando dicha carrera.

El problema es que en los últimos años el tema de igualdad de género ha tenido gran auge y es prioridad en todas las sociedades, pero a pesar de ello aun no es un hecho tangible en la mayoría de cargos altos, los cuales siguen siendo ocupados por hombres, es por ello que se desea conocer cuáles son las circunstancias actuales que determinan la escogencia de administración como carrera profesional en las mujeres universitarias.

Merece entonces plantearse la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son los factores determinantes en la selección de Administración como carrera profesional de las estudiantes de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT)?

Por lo tanto, el objetivo general de esta investigación es justamente determinar los factores que tienen un papel trascendental al momento de elegir Administración como carrera profesional para las alumnas de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT). Para lograr este objetivo se identificarán las principales limitantes tanto organizacionales como personales que definen la entrada diferenciada entre hombres y mujeres a los niveles de toma de decisiones en el ámbito laboral; por medio análisis en las limitaciones laborales que enfrenta la mujer en la actualidad. De igual forma, se detallarán los datos obtenidos por medio de dicho estudio para descubrir los causantes de la selección de Administración como carrera profesional en las alumnas, por último, se explicará cuál es el rol que juega la mujer en la sociedad actual y cómo este se ve reflejado en la selección de su carrera profesional.

Ahora bien, dentro de los indicadores que darán respuesta a los objetivos anteriormente planteados se encuentran los siguientes:

Para el estudio estadístico descriptivo: se deberán conocer los tipos de parámetros que rigen el estudio, además de tener conocimiento de conceptos estadísticos básicos.

Para determinar los causantes en la escogencia de Administración como carrera profesional, el presente estudio se referirá a las clases sociales, oportunidades de crecimiento, preparación y diversificación profesional de las y los estudiantes en general.

Por último, pero no menos importante para poder explicar el rol actual de la mujer en sociedad, se referirá a cuáles son los estereotipos o creencias que se tenían actualmente respecto al impacto que tiene el trabajo hecho por los hombres respecto al impacto que tiene el trabajo hecho por la mujer. Al mismo tiempo se comparará la realidad de estos ámbitos en tiempos antiguos con la del presente.

La manera de alcanzar los objetivos anteriormente planteados será por medio de un estudio cuantitativo, el cual de acuerdo con SigmaDos (2012, párr.1), esta clase de estudio está diseñado para llevar a cabo una predicción, evaluación y estimación de las actitudes y comportamientos de una determinada muestra. El estudio se hará por medio de un cuestionario preparado anticipadamente y, aplicado a una muestra por conveniencia de 50 mujeres. Ahora bien, "esta clase de muestra es definida directa e intencionadamente por el investigador, con el propósito de capturar muestras significativas por medio de la inclusión de grupos supuestamente típicos" (Figueroa y Larios, 2012, "muestreo intencional o de conveniencia", párr. 2). Para efectos de este estudio serán estudiantes de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología.

Las respuestas serán evaluadas tomando como base la escala de Likert, su fin es definir los resultados referenciando la información obtenida en la cual se miden actitudes individuales en contextos particulares (Franco, 2011, párr. 1). El análisis de los resultados hará por medio de la utilización de estadística descriptiva, ya que, "ella es la herramienta más destacable en la creación de técnicas de reducción de datos y además da lugar a la toma de decisiones mediante técnicas cuyo objetivo es mostrar y condensar los datos observados" (Fernández, Codero y Córdoba, 2006, sección Estadística Descriptiva, párr. 2).

## Revisión bibliográfica

Varios estudios han colaborado con el fin de entender las diferentes tendencias sobre la variedad de género desde diversos puntos de vista como lo son las diferencias en las características y conductas de mujeres y hombres en el entorno organizacional. Es importante recalcar que el presente estudio cuantitativo usará como base la premisa de Pérez (2012) la cual indica que "La incorporación de las mujeres al mercado laboral constituye un proceso lento y progresivo que se ha producido a lo largo de los años, lo que ha generado modificaciones importantes en la propia realidad económica del mundo" (párr. 1).

Teniendo en consideración lo anterior, mediante este trabajo de investigación se pretende dar a conocer si la influencia de estereotipos, situación económica y social del país u otro factor está directamente ligado a la elección de la carrera profesional de Administración y por ende, esté contribuyendo a que la participación de las mujeres dentro de esta disciplina sea menor comparada con la de los hombres.

De acuerdo con Galeano (2017) "el incremento de la participación de la mujer en la vida empresarial y profesional contribuye de manera fundamental en el desarrollo de las economías de los diferentes países, ya sean países desarrollados como emergentes" (párr. 2)

Barberá (2008) plantea que "a pesar de estas creencias, las cuales no tienen un fundamento válido, la realidad es diferente" (párr. 5). En la actualidad existen varias naciones que se resaltan por el hecho de brindar una educación profesional de calidad óptima al sector femenino de los pobladores. Un ejemplo de ello es en España, en este país 55% de las mujeres que reciben educación profesional llegan a graduarse. Lo anterior, indica Galeano (2017) "es una tendencia hacia un emprendimiento femenino por oportunidad, indica que, las empresas creadas por mujeres se alejan cada vez más del estigma de negocio de subsistencia y con escaso valor añadido" (párr. 9).

Fernández (2008) define "coeducación" como "un proceso de sensibilización y construcción dirigido a lograr un cambio en la cultura organizacional" (p.26), de lo anterior se induce que por medio de él se obtiene un máximo nivel de aprovechamiento de las cualidades intelectuales no solamente

del hombre sino también de la mujer. Este concepto resulta fundamental con el fin de corregir muchas de las situaciones presentadas en la actualidad que se relacionan con la diversidad de género en la sociedad. Asimismo, contribuye a destacar cualidades y características en la ejecución de labores tanto por hombres como por mujeres, con el objeto de otorgar a cada género sus respectivas cualidades y puntos de reforzamiento positivos.

Tal como lo señala Barberá (2008):

en la actualidad nos vemos en la obligación de aprender e informarnos por medio de las redes informales del poder real, acerca de qué derechos se poseen y cuáles son las acciones que debemos tomar como ciudadanos para hacerlos valer. (párr. 27).

Lo anterior se realiza en términos de diversificación, igualdad y mejoramiento de oportunidades tanto para el género masculino como para el femenino, aplicable dentro y fuera del entorno organizacional laboral.

Ahora bien, Meylan (2012) señala que

la diversidad encuentra su significado real en el sentido de valorar, apreciar y aprovechar la diversidad y variabilidad de las personas que se desenvuelven en nuestro mismo ambiente. El hecho de que se valore que las personas tienen pensamientos diferentes, y formas de ser diferentes también, permite que las tareas y procesos que se llevan a cabo cotidianamente resulten muchísimo más enriquecedores (p. 23).

Esta valoración de pensamientos, personalidades diversas resultan fundamentales para que las personas se puedan expresar libremente sin temor a ser juzgados o etiquetados por el simple hecho de tener su propio punto de vista, el cual a menudo difiere en pequeña o gran medida del resto de las personas que se encuentran a su alrededor.

De igual manera Barberá (2008) señala que "actualmente la diversificación profesional ya no es opcional sino básico y trascendental al momento de resolver conflictos en el ámbito laboral" (párr.5). Es por medio de la diversificación profesional que se tiene la posibilidad de encontrar soluciones alternativas a problemas complejos, esto es debido a que cada persona ha acumulado una combinación de experiencias y aprendizajes únicos que la convierten en una pieza clave, pero de igual manera integral al momento de enfrentar situaciones diversas, donde también diversas habilidades son requeridas para poder lograr los objetivos organizacionales en pequeña o gran escala.

También Barberá (2008) señala que

la época en la que las personas aprendían un solo oficio para dedicarse a él por el resto de su vida quedó atrás, ya que como se mencionó anteriormente, es por medio de la diversidad en los recursos que se pueden llegar a soluciones integrales de problemas específicos. (párr.21)

Otro aspecto importante es que según Galeano (2017)

La creciente influencia de las mujeres en las decisiones de compra e inversión, es un hecho que las compañías deben tener en consideración, a la hora de acercar la actividad empresarial a sus clientes. Los equipos mixtos aportan más valor en la toma de decisiones” (párr. 6)

Es importante recalcar que según Romero (2016)

según un estudio del Peterson Institute for International Economics que investiga el impacto de la diversidad de género en las empresas. El estudio, que ha analizado 21.980 compañías en 91 países, demuestra que el desempeño de las empresas mejora cuanto mayor es la proporción de mujeres en posiciones de liderazgo corporativo. (párr. 1)

Por otro lado, existe tipología denominada: estilo transformacional, la cual según Zellman (2017):

reúne diversas capacidades y enfoques de liderazgo, creando ventajas distintas para la organización. Un líder que utilice este enfoque posee integridad, pone un buen ejemplo y comunica sus metas de manera clara a sus seguidores. Espera lo mejor de ellos. Inspira a la gente para ver más allá de sus propios intereses y se enfoca en los intereses y necesidades del equipo. (párr. 1)

La tipología anteriormente mencionada se enfoca en la creación de un ambiente sano y generador de confianza para todos los implicados en la organización, al mismo tiempo que se fomentan y fortalecen las relaciones interpersonales, la satisfacción hacia las tareas que se realizan cotidianamente y la capacidad de poder compartir ese sentimiento de satisfacción y motivación. Esta tipología propiamente refleja en cierta medida el estereotipo del pensamiento femenino.

Simón (2016) afirma que

según un estudio del Peterson Institute for International Economics, la diversidad de género entre los directivos y el rendimiento corporativo de sus empresas. Las que cuentan, al menos, con un 30% de mujeres en los niveles ejecutivos, tienen un 15% más de beneficios que las que están por debajo de este porcentaje. (párr. 4)

Es importante analizar los factores que influyen en el área del desempeño de la feminidad con el fin de satisfacer las necesidades que se sugieren en la nueva organización laboral y la problemática que aqueja dicho ámbito, tal es el caso de la exclusión social, el cual según Pérez (2012)

sirve para focalizar una problemática cada vez más acuciante en las nuevas sociedades tecnológicas y surge como necesidad de contar con una idea dentro de las ciencias sociales con la que designar una situación multifactorial y multidimensional que va más allá de la pobreza (párr. 7)

Tal como lo manifiesta Díaz (2002)

los estereotipos a menudo simbolizan un importante factor en la escogencia de una carrera profesional por parte de la población femenina. Precisamente ese tema es abordado en su investigación donde se demostró que la selección de la carrera típicamente orientada al género femenino o al género masculino estaba influenciada en una gran escala por temas de estereotipos, según las ocupaciones que tienen los hombres y las mujeres. (párr.3)

Pero no solamente los estereotipos pueden influir en el aumento de la desigualdad, según Pérez (2002) existen aspectos cambiarios en el área social y cultural tales como:

El envejecimiento gradual de la población genera un cambio profundo en la pirámide poblacional, donde cada vez hay más mayores de edad planteando nuevas necesidades a cubrir, y menos jóvenes que puedan con su trabajo contribuir a la cobertura de esas necesidades.

El incremental protagonismo de las mujeres en los ámbitos de la vida económica y social y su incorporación al mercado laboral, traducido un incremento de las situaciones de dependencia y de disminución del apoyo social, consecuente de la adición de las mujeres al trabajo fuera del hogar.

La falta de asunción de estos roles de cuidado informal por parte de los hombres.

El incremento de las situaciones de vulnerabilidad que afecta especialmente a determinados colectivos (personas con enfermedades mentales, personas privadas de libertad, personas drogodependientes, etc.) (párr. 15)

Fernández, Larraza, Maritxalar, Ruiz y Sarasola (2006) enfatizan los factores que se toman en consideración para determinar la elección de una carrera profesional: "lugar geográfico de procedencia, entorno familiar, costumbres y tradiciones de su entorno personal" (párr. 2).

Tomando como punto de referencia todo lo anteriormente mencionado, nos compete investigar a ciencia cierta cuáles son los factores más influyentes que determinan la elección de Administración como profesión en las alumnas de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología.

## Metodología de investigación

El enfoque de la presente investigación es cuantitativo, debido a que "usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico con el fin de establecer patrones de comportamiento y probar teorías" (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 4). Es importante recalcar también que "dentro de este enfoque, el investigador realiza el planteamiento de un problema concreto y sus preguntas de investigación se llevan a cabo en aspectos específicos." (Hernández et al., 2010, p. 5)

El tipo de estudio será descriptivo, el cual según Hernández et al. (2010) "consideran el fenómeno estudiado y sus componentes, miden conceptos y definen variables." (p. 77). De igual manera es importante recalcar que en este tipo de estudio "la meta del investigador es describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos; detallar cómo son y cómo se manifiestan tomando en cuenta propiedades, características, grupos, procesos, perfiles y cualquier otro fenómeno que se pueda someter a un análisis" (Hernández et al., 2010, p. 80).

La población a la que será aplicado el estudio es las estudiantes de Administración de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT), con la cual se configurará una muestra por conveniencia de 50 alumnas que se encuentran cursando Administración de Empresas en cualquiera de sus énfasis y niveles que actualmente ofrece la universidad. Una de las razones para elegir este tipo de muestra es debido a que las estudiantes se encuentran preparadas para resolver el instrumento de recolección de datos mediante un dispositivo electrónico (tableta) que se les va a facilitar, o por el envío de un hipervínculo a su correo electrónico con dicha encuesta.

Según establecen Figueroa y Larios (2012), "esta muestra es definida por el investigador para obtener muestras significativas mediante la inclusión de grupos supuestamente típicos." (párr. 2).

Una de las razones por las que se eligió esta muestra es porque es en ULACIT donde el investigador se encuentra realizando sus estudios de posgrado y donde ha percibido que en los últimos dos años el número de estudiantes femeninas de Administración es menor que el número de estudiantes masculinos. Es importante recalcar que dicha muestra seleccionada cumple con el número mínimo asignado por los representantes de la Universidad para el curso investigación aplicada en el Sistema de Posgrado.

El instrumento de recolección de datos será la encuesta, su principal característica es que según Hernández et al. (2010, p. 80)

se basa en preguntas que pueden ser cerradas o abiertas y sus contextos pueden ser de estos tipos: auto administrados o entrevistas personal o telefónica, vía internet.

Además, cumple con: confiabilidad, validez y objetividad.

Confiabilidad: el instrumento seleccionado da lugar a resultados coherentes y consistentes.

Validez: grado que mide la variable. Objetividad: grado de absorción de las tendencias del investigador que lo interpreta. (p. 197)

Dicha encuesta fue estructurada en cuatro partes y 13 preguntas: aspectos generales (dos preguntas), limitantes (cuatro preguntas), agentes que influyen en la toma de decisión (tres preguntas), rol e importancia de la mujer en la sociedad (cuatro preguntas).

## Resultados

Tomando como referencia la muestra usada para el presente estudio, más de la mitad de las estudiantes de la carrera de Administración tiene entre 30 y 40 años de edad. Le sigue una porción de un 30% aproximadamente que tienen entre 20 y 30 años de edad, el resto se distribuyen en dos rangos de edades; más de 40 años de edad y menos de 20 años de edad, tal como se aprecia en la figura 1.

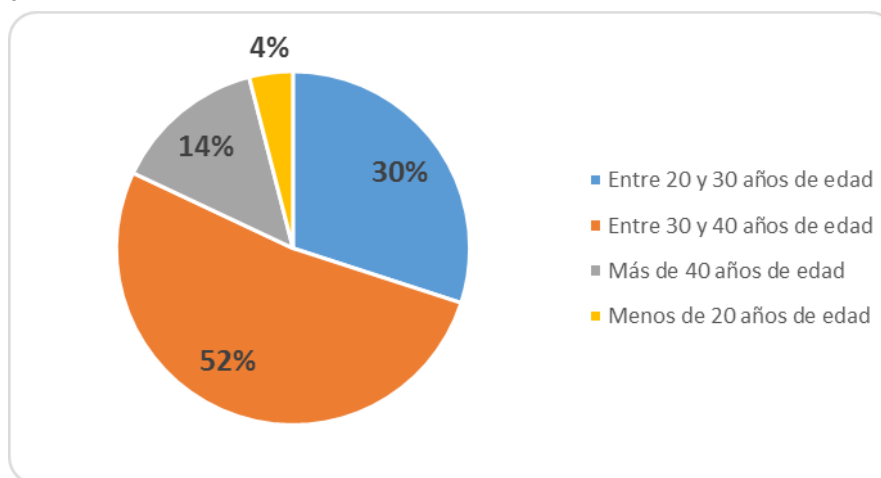


Figura 1. Rango de edad de las entrevistadas. Fuente: Elaboración propia.

De igual manera es importante conocer si las entrevistadas consideran que han contado con mejores oportunidades académicas respecto al resto de las personas de su ambiente familiar o laboral, a lo cual 27 de ellas contestaron que sí, para un 54%. El resto contestó negativamente.

De las estudiantes que contestaron afirmativamente, se clasificaron las respuestas abiertas en tres categorías, estas categorías hacen referencia a la ventaja específica con que contaron. El grupo mayoritario con un 52%, indica que su ventaja fue económica. El segundo grupo indica que fueron sus deseos de superación y búsqueda incesante de oportunidades los que le brindaron una ventaja respecto al resto de personas, para un 26%. El tercer grupo indica que contaba con ventaja académica previa, por ejemplo, haber estado en un colegio vocacional y eso le jugó a favor para que pudiera seguirse preparando académicamente a nivel universitario, dicho aspecto se ve reflejado en la figura 2.

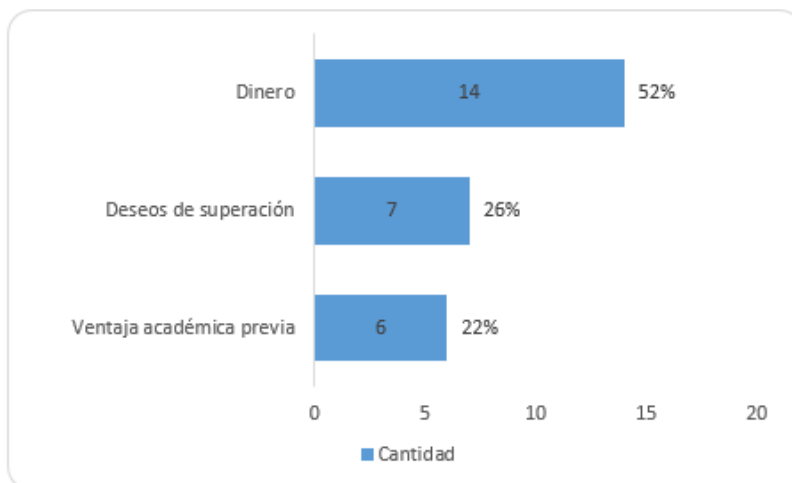


Figura 2. Razones por las que sí consideran haber tenido una ventaja respecto a otros. Fuente: Elaboración propia.

El tiempo y el dinero son las principales limitantes que se les presentaron al momento de tomar la decisión de estudiar Administración, ambos factores representan el 64%. Ver figura 3.

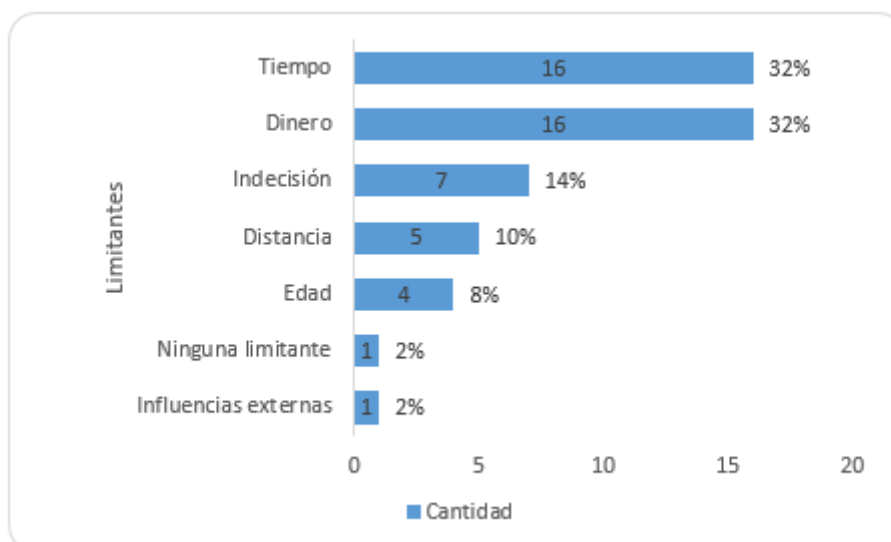


Figura 3. ¿Cuál fue la mayor limitante que enfrentó al momento de tomar la decisión de estudiar administración? Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, el 78% indica que la carrera tiene aceptación por parte de sus familiares o amigos, tal como se aprecia en la figura 4.



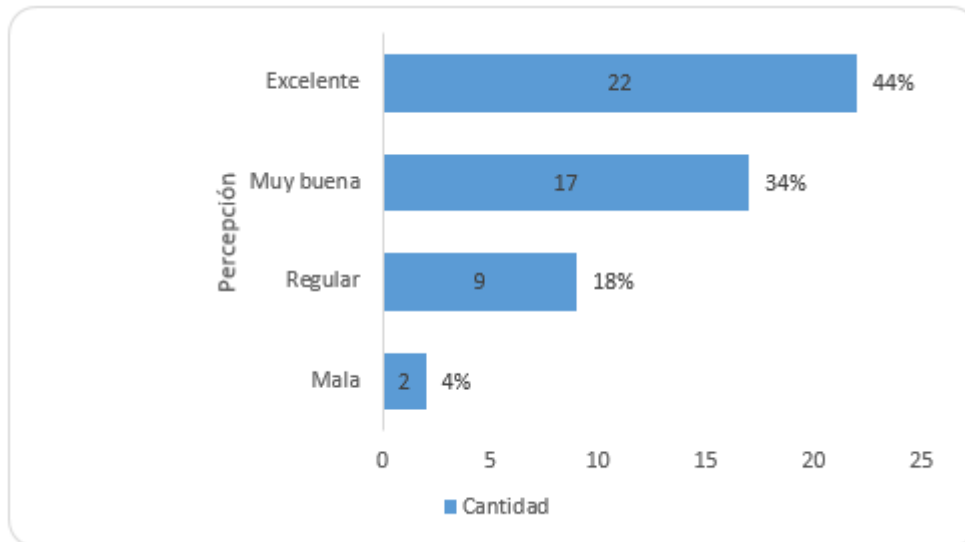


Figura 4. Con familiares, amigos o conocidos: cuando usted da a conocer que se emplea o se encuentra preparándose para emplearse en el área de administración y toma de decisiones gerenciales, por lo general ¿cuál es la reacción de la gente? Fuente: Elaboración propia.

Poco menos de la mitad de las encuestadas considera que en Costa Rica existe igualdad de oportunidades para ambos géneros dentro del entorno laboral. Ver figura 5.

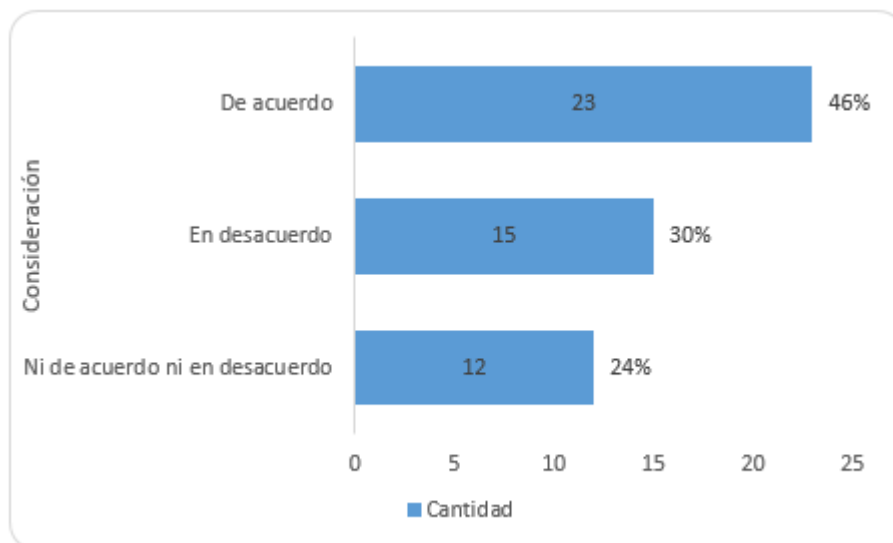


Figura 5. ¿Considera usted que en Costa Rica existe igualdad de oportunidades para ambos géneros dentro del entorno laboral? Fuente: Elaboración propia.

Más del 30% de la muestra considera que su propia iniciativa influyó mayoritariamente en la escogencia de Administración como carrera profesional, el segundo factor influyente fue el entorno laboral al que se encuentran expuestas, tal como se aprecia en la figura 6.

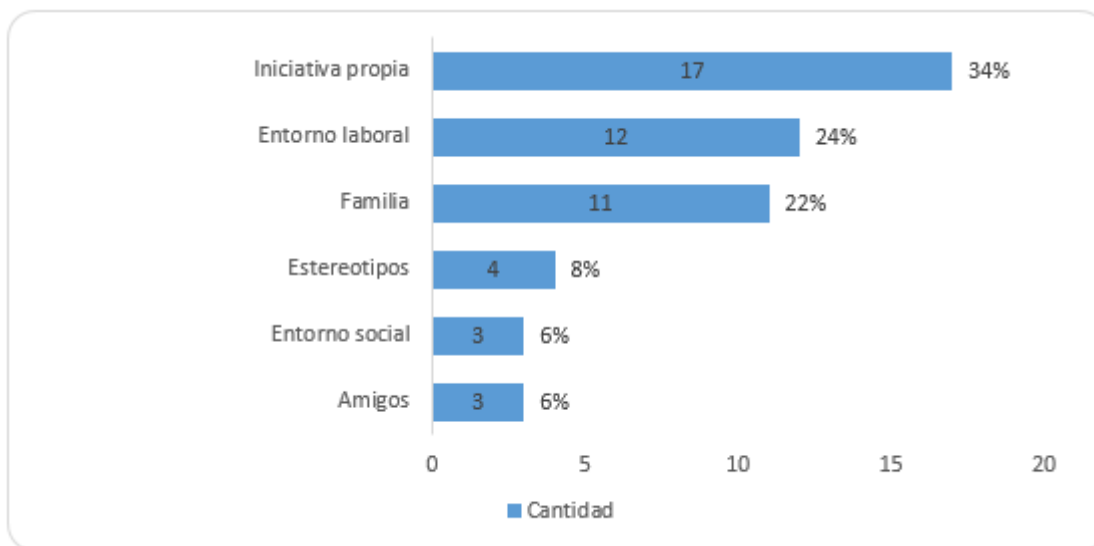


Figura 6. ¿Qué factor mayoritariamente considera usted que influyó en la elección de Administración como carrera profesional? Fuente: Elaboración propia.

El liderazgo en su empresa propia o en alguna organización, representado por un 64%, se muestra como motivador principal para prepararse académicamente en el área administrativa. Ver figura 7.

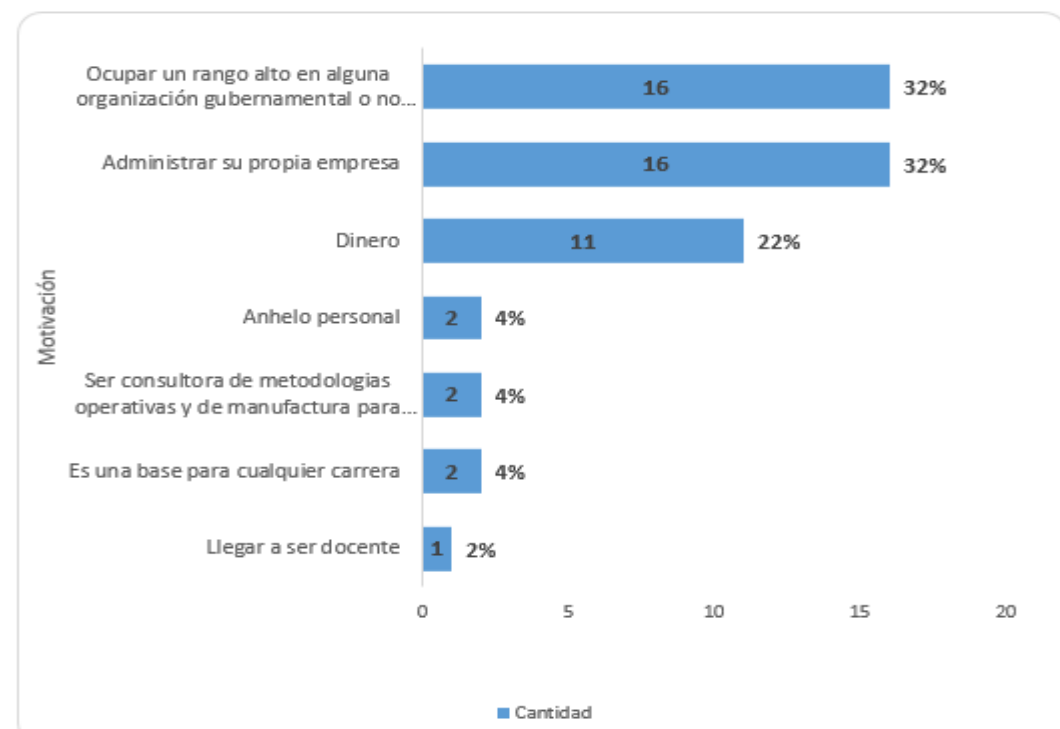


Figura 7. ¿Cuál fue su principal motivación para estudiar administración? Fuente: Elaboración propia.

Ninguna de las entrevistadas se arrepiente de estudiar Administración, pero solamente el 30% de ellas aseguran haber tomado la decisión por iniciativa propia, la influencia de otros factores tiene un 70% de impacto decisivo. Ver figura 8.

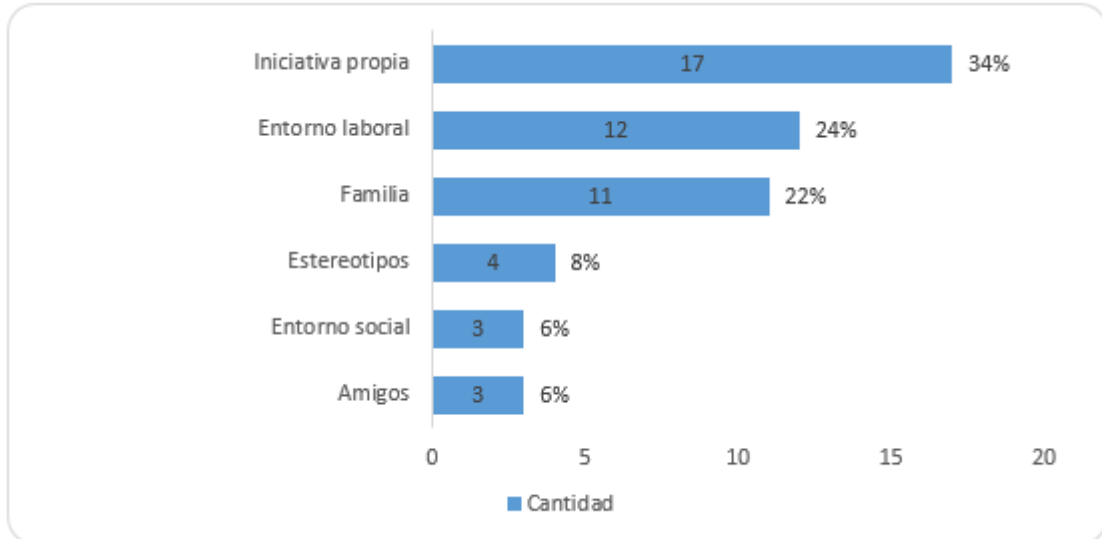


Figura 8. ¿Qué factor mayoritariamente considera usted que influyó en la elección de Administración como carrera profesional? Fuente: Elaboración propia.

La mayoría de las alumnas considera que las tareas que realizan las mujeres no tienen un impacto menor a las que realizan los hombres, esta cantidad representa un 92%. Ver figura 9.

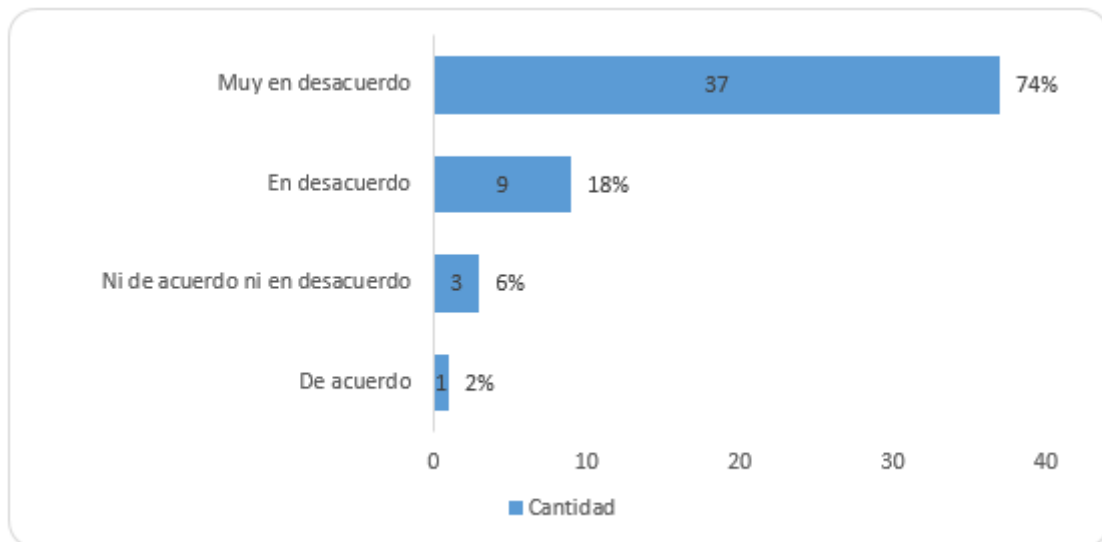


Figura 9. ¿Considera usted que las tareas que las mujeres realizan generalmente tienen un menor impacto a las que un hombre puede realizar? Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, es importante recalcar que todas las estudiantes consideran que el comportamiento cooperativo de la mujer contribuye a la realización efectiva de tareas en mayor medida que el comportamiento del hombre. Asimismo, consideran que la mujer debido a sus cualidades cooperativas es vital para apoyar el nivel de compromiso de los demás con sus obligaciones laborales.

## Discusión

### Limitantes laborales que enfrenta la mujer en la actualidad

#### *Falta de oportunidades e influencia socioeconómica*

Cuando se analizan las limitantes que enfrenta la mujer en la actualidad, hay que tener en consideración dos variables muy importantes: la falta de oportunidades y la situación

socioeconómica, es así como según los datos obtenidos, la mayoría de las entrevistadas reconoce haber tenido mejores oportunidades académicas respecto al resto de su familia y compañeros. Cuando se les preguntaron las razones, 52% de ellas afirmaron haber sido favorecidas por tener los recursos económicos para llevar a cabo sus estudios.

Por otro lado, las estudiantes que contestaron negativamente, indican que la principal razón por la que consideran no haber tenido una ventaja es porque se han tenido que ganar su lugar en las aulas con esfuerzo y trabajo duro, ello hace indicar que no hay falta de oportunidades, sino que hay personas a las que se les facilita mucho más alcanzar dichas oportunidades.

Más de la mitad, consideran que los factores que han limitado de una u otra forma sus estudios, se encuentran dentro de su control, tal como lo es el tiempo y el dinero, seguidos por indecisión de qué carrera estudiar y distancia hasta el lugar estudio. Una minoría de ellas considera que influencias externas a su control, como por ejemplo prejuicios, limitaron de manera definitiva su acceso a las aulas. Aquí es donde se nota que los prejuicios siguen ejerciendo influencia en algunas mujeres al momento de elegir su carrera.

Resaltando el hecho de que el 78% de ellas considera que cuenta con el apoyo de sus familiares y amigos al encontrarse cursando esta carrera profesional, esto favorece su motivación, debido a que su dedicación académica y laboral es comprendida y aceptada por las personas que las rodean. De igual manera, la mayor cantidad de ellas considera que en el ambiente laboral Costa Rica ofrece igualdad de oportunidades tanto para hombres como para mujeres, ello lejos de ser una limitante las impulsa a estudiar la carrera profesional de su elección.

## **Causantes de la selección de administración como carrera profesional**

### *Clases sociales y preparación*

El deseo de liderar se muestra como el objetivo fundamental en la escogencia de Administración como carrera profesional, aún más que enfatizar en las clases sociales, muestra de ello es que al 64% de las entrevistadas lo que las inspira es el hecho de saber que tendrán la oportunidad de ocupar una posición gerencial sea en sus negocios propios o fuera de ellos. Otros elementos motivacionales secundarios también influyeron en la decisión, pero en menor medida, por ejemplo, el dinero, anhelos personales y ostentar otras ocupaciones.

Su iniciativa fue el factor predominante que las impulsó a alcanzar el objetivo propuesto en la escogencia de su carrera profesional, lo cual quiere decir que la mayor cantidad de mujeres estudian esta disciplina porque les apasiona y vieron en ella algo que pueden aplicar en su entorno laboral, sin que existan de por medio estereotipos y factores externos.

### *Oportunidades de crecimiento y diversificación profesional*

Ninguna de las estudiantes se arrepiente de estudiar Administración, ya que la mayor parte de ellas considera que, es una carrera que contribuye a su realización personal superando oportunidades de mejora, además de que la carrera cuenta con ventajas competitivas en el mercado laboral, otorgando a quienes la estudian y la ejercen, las armas necesarias para triunfar en la realización de todas sus labores.

## **Rol actual de la mujer en la sociedad**

### *Puestos ocupados por hombres versus puestos ocupados por mujeres*

Un 88% de las entrevistadas considera que las mujeres en Costa Rica están siendo capacitadas adecuadamente para desempeñarse en puestos de toma de decisiones gerenciales. Esto se debe a que con el pasar del tiempo han observado tanto a hombres como mujeres ejecutando las mismas labores, y han notado que ambos géneros en igualdad de condiciones pueden desenvolverse y ejecutar las tareas correctamente, sin que medie un estereotipo que indique que alguno de los dos géneros sobresalen en una u otra asignación. Por ejemplo, la expresidenta de la República de Costa Rica, Laura Chinchilla cuya administración se dio desde del año 2010 al 2014.

La encuesta reflejó lo anterior, cuando se les preguntó a las estudiantes que contestaron afirmativamente por qué lo consideraban de tal forma, el 60% de ellas señaló que el Estado actualmente promueve la igualdad de género, esto se refleja que ellas perciben que en Costa Rica

se promueve que las oportunidades laborales en el ámbito de toma de decisiones gerenciales se abran para ambos géneros. El resto de las mujeres contestaron neutralmente, indicando que no están de acuerdo ni en desacuerdo, y dentro de las razones que señalaron se encuentran que la capacitación de la mujer depende de la empresa en donde se encuentra ejerciendo sus labores y que hay mujeres que simplemente no les interesa llegar a ocupar puestos gerenciales o de toma de decisiones.

Es importante resaltar el hecho de que 92% de las alumnas considera que las tareas realizadas por las mujeres no tienen un impacto menor que las tareas que el hombre puede realizar, esto refleja que la mujer está muy consciente y segura de sus capacidades, al mismo tiempo que considera que su trabajo es valioso también. En algunas de las empresas se les da más protagonismo a las decisiones de los hombres, pero respeta más a un tema cultural debido a que como indicaron algunas entrevistadas, en el pasado a la mujer no se le acostumbraba a tomar en cuenta al momento de tomar decisiones.

Para reforzar el punto anterior, la totalidad de la muestra considera que el comportamiento cooperativo de la mujer, contribuye en gran medida a la realización efectiva de las tareas en mayor medida que el del hombre. También, ellas consideran que la mujer con sus cualidades cooperativas es vital para apoyar el nivel de compromiso de los demás con sus obligaciones laborales. Esto indica que la mujer tiene cualidades y fortalezas que contribuyen en gran medida al desempeño integral en las organizaciones.

## Conclusiones y Recomendaciones

- 1) Se establecen dos grandes limitantes que definen la entrada diferenciada entre hombres y mujeres al ámbito laboral. La primera es el tiempo, debido a que muchas mujeres además de cumplir con su papel de trabajadora y estudiante también son madres de familia y desean pasar tiempo de calidad con sus hijos. La segunda es el dinero, ya que para entrar al mercado laboral se requiere preparación académica, y sabemos que en Costa Rica la educación privada es más costosa que la educación pública, esa es la razón principal que en el caso de las estudiantes de ULACIT, el factor dinero se considera como una limitante para las alumnas al momento de entrar al ámbito laboral. Asimismo, la mayor parte de las mujeres se sienten apoyadas por el énfasis que ha dado el Estado a la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- 2) El principal agente causante de la escogencia de la carrera de Administración por parte de las encuestadas, es el deseo de liderar, ese liderazgo puede ser ejercido en organizaciones emprendidas por ellas, o en sus respectivos lugares de trabajo ocupando puestos de alta gerencia. Ellas se sienten satisfechas realizando sus estudios en esta profesión, debido a que reconocen que el cumplimiento de sus objetivos personales y laborales se ven favorecidos por medio de ella.  
También es importante concluir que, sus intereses e iniciativa propia contribuyó a la escogencia de su carrera, las cuales son diferentes ramas de la Administración.
- 3) Las costarricenses, en la actualidad, están siendo capacitadas de manera adecuada para desempeñar labores de toma de decisiones. Esto es producto de la promoción en la que ha venido haciendo énfasis el Estado respecto a la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres. De la misma manera, se concluye que las tareas que realizan las mujeres no tienen un impacto menor que las tareas que el hombre realiza, por el contrario, la mujer cuenta con ciertos comportamientos cooperativos que en conjunto con los del hombre, lleva a la realización de las tareas más efectivamente.  
Por otra parte, las cualidades cooperativas de la mujer son fundamentales para apoyar el compromiso de los demás con sus obligaciones laborales.

Tomando como referencia esta investigación y el hecho de que las mujeres enriquecen el entorno laboral mediante sus ideas innovadoras y habilidades cooperativas, es importante proveerles siempre las mismas oportunidades que se le otorgan a los hombres mediante leyes que protejan este derecho, como por ejemplo la Ley 8765, cuyo objetivo es "favorecer la igualdad de oportunidades de las mujeres en cargos de representación popular y en el ejercicio en cargos públicos, en la administración centralizada o descentralizada, a fin de eliminar la discriminación hacia las mujeres" (Benavente y Valdés, 2012, p.5) Lo anterior se debe traducir en continuarlas apoyando en las actividades críticas para la compañía, brindarles confianza y posibilitarles la

elección de carrera profesional al margen de prejuicios, con el fin primordial de continuar impulsando el progreso del país como un todo.

## Referencias

- Baptista, P., Fernández, C. y Hernández, R. (2010). Metodología de la investigación (5ta Ed.). México: Mc Graw Hill.
- Barberá, M. E. (2008). *Mujeres directivas ante el tercer milenio. Papeles del psicólogo*. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- Benavente, M. C., y Valdés, A. (2012). LA POLÍTICA DE PARIDAD Y ALTERNANCIA EN LA LEY ELECTORAL DE COSTA RICA. Un avance en la garantía de la autonomía en la toma de decisiones de las mujeres. *Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe*, 1-11. Recuperado el 7 de junio de 2017, desde: [http://oig.cepal.org/sites/default/files/politicaelectoral\\_costarica.pdf](http://oig.cepal.org/sites/default/files/politicaelectoral_costarica.pdf)
- Díaz, M. J. (2002). Coeducación: dos sexos en un solo mundo. Recuperado el 9 de mayo de 2017, desde: [http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/112/cd/m6/los\\_estereotipos.html](http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/112/cd/m6/los_estereotipos.html)
- Fernández, R.M (2008). Análisis de la trayectoria formativa de la mujer en las ramas industriales de F.P. En Galicia y su Inserción Socio-Laboral (Tesis Doctoral). Facultad de CC. de la Educación Departamento Didáctica y Organización Escolar.
- Fernández, S.; Codero Sánchez, J. y Córdoba Largo, A. (2006). *Estadística descriptiva*. España: ESIC.
- Fernández, Larraz, Maritxalar, Ruiz y Sarasola (2006). *Ingeniería informática y género: un estudio cuantitativo. VI Congreso Latinoamericano de Ciencia, Tecnología y Género*.
- Figuerola, G. y Larios, I. (2012). *Universidad de Sonora*. Obtenido de Departamento de Matemáticas. División de Ciencias Exactas y Naturales. Recuperado el 9 de mayo de 2017, desde: <http://www.estadistica.mat.uson.mx/Material/elmuestreo.pdf>
- Franco, Y. (6 de marzo de 2011). *Tesis de investigación*. Obtenido de Escala de Likert. Recuperado el 9 de mayo de 2017, desde: <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/escala-de-likert.html>
- Galeano, A. (20 de mayo de 2017). La importancia de la diversidad de género en las empresas. Recuperado el 20 de mayo de 2017 desde: <http://www.economistesdigital.com/opinion/152>
- Meylan, M.H(2012). *Experiencia de trabajo de un grupo de mujeres que laboran en ámbitos para hombres* (Tesis Maestral). Facultad Humanidades Departamento de Psicología Universidad Rafael Landívar.
- Romero, D. (25 febrero, 2016). Las empresas con más mujeres al mando son más rentables. El País. Recuperado el 19 de mayo de 2017, desde: [http://economia.elpais.com/economia/2016/02/23/actualidad/1456237183\\_008329.html](http://economia.elpais.com/economia/2016/02/23/actualidad/1456237183_008329.html)
- SigmaDos (2009). *Alcopla*. Obtenido de Sigma Dos México. Recuperado el 9 de mayo de 2017, desde: [http://alcopla.net/sigma\\_alterna/index.php?option=com\\_content&view=article&id=49&Itemid=64](http://alcopla.net/sigma_alterna/index.php?option=com_content&view=article&id=49&Itemid=64)
- Simón, C. (15 marzo, 2016). La diversidad de género es rentable para las empresas. *El Financiero*. Recuperado el 19 de mayo de 2017, desde: [http://www.elfinanciero.com/gerencia/diversidad-genero-rentable\\_0\\_920307967.html](http://www.elfinanciero.com/gerencia/diversidad-genero-rentable_0_920307967.html)
- Pérez, J. (02 agosto, 2012). Características de la inserción laboral de las mujeres en el mercado de trabajo. Recuperado el 20 de mayo de 2017 desde:

<http://blogs.grupo5.net/blog/2012/08/02/caracteristicas-de-la-insercion-laboral-de-las-mujeres-en-el-mercado-de-trabajo/>

Zellman, M. (29 setiembre, 2016). Las ventajas del estilo de liderazgo transformacional. Recuperado el 19 de mayo de 2017, desde: <http://pyme.lavoztx.com/las-ventajas-del-estilo-de-liderazgo-transformacional-5683.html>



## Anexos

### Instrumento de recolección de datos:

**Nombre de la Investigación:** Factores determinantes en la selección de Administración como carrera profesional de las estudiantes de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT)

Estimada señora(ita) estudiante:

Mi nombre es Daniel Gonzalez, estudiante de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT) en la carrera de Administración con Énfasis en Administración de la Tecnología.

Solicito su amable colaboración para llenar la siguiente encuesta, cuyo objetivo es identificar los factores determinantes en la selección de Administración como carrera profesional en las estudiantes de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT).

El investigador de este trabajo, se compromete a proteger el derecho de privacidad de la información y no revelará de ninguna forma información específica de ningún participante de la encuesta.

Si desea realizar cualquier consulta adicional, puede contactarme al siguiente correo electrónico: [dgonzalezp397@ulacit.ed.cr](mailto:dgonzalezp397@ulacit.ed.cr)

### **Parte 1- Aspectos Generales de la encuestada**

#### **1) ¿Cuál su rango de edad?**

- Menos de 20 años de edad
- Entre 20 y 30 años de edad
- Entre 30 y 40 años de edad
- Más de 40 años de edad

#### **2) ¿Rama de la Administración que se encuentra cursando actualmente?**

- Administración sin especialización aún
- Mercadeo
- Comportamiento Organizacional
- Finanzas
- Negocios Internacionales
- Gerencia de Proyectos
- Gerencia Social
- Administración de la Tecnología
- Gerencia de la Calidad
- Gerencia de Operaciones
- Recursos Humanos
- Comercio Internacional
- Asesoría Fiscal de Empresas
- Asesoría Fiscal

### **Parte 2- Limitantes**

**Objetivo específico 1:** Identificar las principales limitantes tanto organizacionales como personales que definen la entrada diferenciada entre hombres y mujeres a los niveles de toma de decisiones en el ámbito laboral; por medio del diseño, desarrollo y ejecución de una encuesta.

**3) ¿Considera usted que ha contado con mejores oportunidades académicas respecto al resto de personas de su entorno familiar o laboral?**

Sí

No

¿Por qué? \_\_\_\_\_

**4) ¿Cuál fue la mayor limitante que enfrentó al momento de tomar la decisión de estudiar Administración?**

Especifique: \_\_\_\_\_

**5) Con familiares, amigos o conocidos: cuando usted da a conocer que se emplea o se encuentra preparándose para emplearse en el área de administración y toma decisiones gerenciales, por lo general ¿cuál es la reacción de la gente?**

Excelente

Muy buena

Regular

Mala

¿Qué comentario recibe? \_\_\_\_\_

**6) ¿Considera usted que en Costa Rica existe igualdad de oportunidades para ambos géneros dentro del entorno laboral?**

Muy en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Muy de acuerdo

### **Parte 3- Agentes que influyen en la toma de decisión**

**Objetivo específico 2:** Detallar los datos obtenidos por medio del sondeo, con el fin de descubrir los posibles agentes causantes de la selección o la no selección de la carrera de Administración por parte de la población femenina.

**7) ¿Cuál fue su principal motivación para estudiar Administración?**

Dinero

Llegar a ser docente

Administrar su propia empresa

Ocupar un rango alto en alguna organización gubernamental o no gubernamental

Otro (especifique) \_\_\_\_\_

**8) ¿Se arrepiente de haber tomado la decisión de estudiar Administración?**

Sí

No

¿Por qué? \_\_\_\_\_

**9) ¿Qué factor mayoritariamente considera usted que influyó en la elección de Administración como carrera profesional?**

Familia

Amigos

Entorno laboral

Iniciativa propia

Entorno social

Estereotipos

Otro (especifique): \_\_\_\_\_

#### **Parte 4- Rol e importancia de la mujer en la sociedad actual**

**Objetivo específico 3:** Explicar la importancia en el rol que juega la mujer en la sociedad actual y cómo se ve reflejado en la selección de su carrera.

**10) ¿Considera usted que las mujeres en Costa Rica están siendo capacitadas adecuadamente para desempeñar labores de toma de decisiones?**

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

¿Por qué? \_\_\_\_\_

**11) ¿Considera usted que las tareas que las mujeres realizan generalmente tienen un menor impacto a las que un hombre puede realizar?**

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

**12) ¿Considera usted que el comportamiento cooperativo de la mujer contribuye a la realización efectiva de tareas en mayor medida que el del hombre?**

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

**13) ¿Considera usted que la mujer debido a sus cualidades cooperativas es vital para apoyar el nivel de compromiso de los demás con sus obligaciones laborales?**

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Muy de acuerdo