

"PERCEPCION DEL GENERO COMO ELEMENTO DE
PREFERENCIA LABORAL: ESTUDIO COMPARATIVO
DE MUJERES Y HOMBRES EGRESADOS DE LAS
LICENCIATURAS DEL AREA DE SISTEMAS
DEL I.T.E.S.M."

TESIS

MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE
TECNOLOGIAS DE INFORMACION



TECNOLÓGICO
DE MONTERREY.

INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS
SUPERIORES DE MONTERREY

POR
ERIKA RODRIGUEZ ARTEAGA

ABRIL 2003

**“PERCEPCIÓN DEL GÉNERO COMO ELEMENTO DE PREFERENCIA
LABORAL: ESTUDIO COMPARATIVO DE MUJERES Y HOMBRES
EGRESADOS DE LAS LICENCIATURAS DEL ÁREA DE SISTEMAS DEL
I.T.E.S.M.”**

TESIS

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN**



**TECNOLÓGICO
DE MONTERREY**

**INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS
SUPERIORES DE MONTERREY**

POR:

ERIKA RODRÍGUEZ ARTEAGA

ABRIL 2003

**“PERCEPCIÓN DEL GÉNERO COMO ELEMENTO DE PREFERENCIA
LABORAL: ESTUDIO COMPARATIVO DE MUJERES Y HOMBRES
EGRESADOS DE LAS LICENCIATURAS DEL ÁREA DE SISTEMAS DEL
I.T.E.S.M.”**

POR

ERIKA RODRÍGUEZ ARTEAGA

TESIS

Presentada a la División de Electrónica, Computación, Información y
Comunicaciones

Este trabajo es requisito parcial para obtener el grado de:

Maestra en Administración de Tecnologías de Información

**INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE
MONTERREY**

Abril 2003

Dedicatoria

*A mi madre y a mi padre, desde el inicio y
hasta el fin, con ellos y por ellos.*

Agradecimientos

Un agradecimiento muy especial a Bryan Husted, por la paciencia, dedicación y apoyo que me brindo durante todo el tiempo que desarrolle esta tesis. Gracias por cada uno de los conocimientos que compartió conmigo como jefe, asesor y compañero de trabajo. Gracias por sus valiosos consejos, por su confianza y por formar parte importante en esta etapa de mi vida.

A Elisa Cobas y Socorro Marcos, por ser un gran ejemplo a seguir.

A mi familia, con quienes nací y con quienes he crecido.

A Eduardo, Dany, Alex y Luis.

A Moisés y Elisa.

A todos mis grandes amigos, de aquí, de allá y de todas partes: Angeles, Angel, Caro, Cora, Ivonne, Jaime, Jenny, Myriam, Paty, Rodolfo, Tania, Vero, Vico, Yanina.

Con especial cariño, a Samuel.

Muchas gracias!

RESUMEN

El presente trabajo de investigación partió de la idea de encontrar factores que comprobarán que el mercado laboral actual aún presenta condiciones de competencia diferentes para hombres y mujeres. Basando esta idea en las diversas investigaciones realizadas con anterioridad, se supuso que los egresados de las licenciaturas de Informática y Sistemas del ITESM podían proporcionar evidencia que sostuviera las hipótesis planteadas en esta tesis.

El marco de referencia sostenía que el trato de los jefes inmediatos y supervisores favorecía más a los hombres para que mejoraran sus condiciones laborales.

La encuesta aplicada como instrumento de comparación, encontró una mínima diferencia en el sueldo percibido y los años de experiencia laboral ejercidos entre la población femenina y masculina. La baja participación de las mujeres en este estudio pudo ser un factor influyente en los resultados.

La formación profesional de la población fue otorgada en un mismo esquema educativo y tal vez esto también influyó en las tendencias resultantes.

Sería ideal pensar que simplemente las condiciones laborales están siendo más equitativas y justas y por eso no se encontraron diferencias perceptibles, pero el estudio realizado es totalmente comparativo y los resultados obtenidos no son altamente representativos.

La presente investigación otorga un camino a seguir para estudios posteriores. Los elementos estudiados pueden arrojar mayor información desde un contexto de estudio más diverso.

ÍNDICE

Dedicatoria.....	iv
Agradecimientos.....	v
Resumen.....	vi
Índice.....	vii
Lista de Figuras.....	ix
Lista de Tablas.....	x
Capítulo 1. Introducción.....	1
Capítulo 2. Marco Teórico.....	3
Preferencias laborales con base al género.....	6
Consecuencias de las preferencias laborales.....	7
a. Oportunidades de promoción.....	7
b. Sueldos.....	9
Causas de las preferencias laborales.....	10
I. Influencia Paternal.....	11
II. Cultura Corporativa.....	14
III. Factores demográficos.....	17
IV. Factores de Control.....	19
IV.1 Educación y experiencia.....	19
IV.2 Función de liderazgo.....	20
Conclusión.....	21
Capítulo 3. Metodología.....	23
3.1 Introducción.....	23
3.2 Método de investigación.....	23
3.3 Encuesta.....	24
3.3.1 Descripción del instrumento.....	24
3.3.2 Desarrollo del instrumento.....	27
3.4 Codificación.....	28
3.5 Población y muestra.....	29
5.5.1 Diseño de la muestra.....	30
3.6 Aplicación de la encuesta.....	31
Conclusión.....	31
Capítulo 4. Resultados.....	33
4.1 Características Descriptivas.....	33
4.2 Uso de la información.....	34
4.3 Influencia paternal sobre las actitudes de roles de género de los jefes..	36
4.4 Educación académica, experiencia laboral y función de liderazgo.....	38
4.5 Factores demográficos.....	42
4.6 Análisis Estadístico.....	42
4.6.1 Actitudes de los jefes y puesto desempeñado.....	43

4.6.2 Nivel académico y puesto desempeñado.....	45
4.6.3 Factores demográficos y puesto desempeñado.....	45
4.6.4 Años de experiencia laboral y puesto desempeñado.....	46
4.6.5 Años de experiencia laboral y funciones de mando.....	47
4.6.6. Sueldo y puesto.....	48
Capítulo 5. Interpretación de resultados.....	52
5.1 Hipótesis 1.....	52
5.2 Hipótesis 2.....	53
5.3 Hipótesis 4.....	54
5.4 Hipótesis 5.....	55
5.5 Hipótesis 6.....	55
5.6 Hipótesis 7.....	56
5.7 Sueldo.....	57
Capítulo 6. Conclusiones.....	60
Anexo A.....	65
Bibliografía.....	68
VITA.....	72

LISTA DE FIGURAS

Figura 2.1 Modelo de investigación.....	4
Figura 4.1 Experiencia laboral de mujeres.....	39
Figura 4.2 Experiencia laboral de hombres.....	39
Figura 4.3 Mujeres y experiencia en informática.....	40
Figura 4.4 Hombres y experiencia en informática.....	40
Figura 4.5 Permanencia de las mujeres en el trabajo actual.....	41
Figura 4.6 Permanencia de los hombres en el trabajo actual.....	41
Figura 4.7 Relación del tamaño de la empresa y género de los encuestados...	49
Figura 4.8 Relación del departamento de sistemas y género de los encuestados.....	49
Figura 4.9 Incidencia en el rechazo de promociones.....	51
Figura 4.10 Porcentaje de incidencia en el rechazo de promociones.....	51

LISTA DE TABLAS

Tabla 2.1 Comparación de actitudes hacia estados de unión e intenciones de fertilidad.....	13
Tabla 3.1 Variables dependientes e independientes.....	25
Tabla 3.2 Población.....	30
Tabla 4.1 Género.....	33
Tabla 4.2 Carreras.....	33
Tabla 4.3 Generación.....	34
Tabla 4.4 Nivel de estudios.....	34
Tabla 4.5 Edad hombres.....	34
Tabla 4.6 Edad mujeres.....	34
Tabla 4.7 Estadísticos generales.....	35
Tabla 4.8 Elementos influyentes en la forma de pensar de los jefes hacia los roles de género según las percepciones de las mujeres y hombres...	36
Tabla 4.9 Percepción de las mujeres de la actitud del Jefe ante los roles tradicionales del hombre y la mujer.....	37
Tabla 4.10 Percepción de los hombres de la actitud del Jefe ante los roles tradicionales del hombre y la mujer.....	37
Tabla 4.11 La percepción de las mujeres sobre la idea del Jefe y el compartimiento de actividades domésticas por igual entre el hombre y la mujer	37
Tabla 4.12. La percepción de los hombres sobre la idea del Jefe y el compartimiento de actividades domésticas por igual entre el hombre y la mujer.....	38
Tabla 4.13 Percepción de las mujeres.....	38
Tabla 4.14 Percepción de los hombres.....	38
Tabla 4.15 Nivel académico de las mujeres.....	38
Tabla 4.16 Nivel académico de los hombres.....	39
Tabla 4.17 Distribución de funciones de mando en Hombres y Mujeres.....	42
Tabla 4.18 Posición de hombres y mujeres.....	42
Tabla 4.19 Tabla de contingencia Genero * Actitudes de los Jefes.....	43
Tabla 4.20 Pruebas de chi-cuadrado.....	44
Tabla 4.21 Tabla de contingencia Género * Rango de puesto.....	44
Tabla 4.22 Pruebas de chi-cuadrado.....	44
Tabla 4.23 Tabla de contingencia.....	45
Tabla 4.24 Pruebas de chi-cuadrado.....	45
Tabla 4.25 Tabla de contingencia.....	46
Tabla 4.26 Pruebas de chi-cuadrado.....	46
Tabla 4.27 Prueba T de Años de experiencia en Informática y Puesto.....	47
Tabla 4.28 ANOVA.....	47
Tabla 4.29 Tabla de contingencia Genero * Rango de sueldo.....	48
Tabla 4.30 Pruebas de chi-cuadrado.....	48
Tabla 4.31 Rangos de sueldo de hombres y mujeres.....	48
Tabla 4.32 Incidencia en el rechazo de promociones por mujeres.....	50
Tabla 4.33 Incidencia en el rechazo de promociones por hombres.....	50
Tabla 5.1 Prueba T Puesto – Influencia paternal.....	53

Tabla 5.2 Tabla de contingencia Rango de puesto * Actitudes de los jefes.....	54
Tabla 5.3 Coeficientes a.....	57
Tabla 5.4 Rango de sueldos de Hombres y Mujeres.....	57

CAPÍTULO 1

1. Introducción

El papel de la mujer en la sociedad mexicana está basado en la doble aportación que ella tiene en el núcleo familiar. Por un lado, tiene un rol de proveedora de estabilidad emocional para los hijos y cónyuge, papel que exige disponibilidad y dedicación por los miembros de la familia pues en la mayoría de los casos la mujer es la responsable de educar a los hijos y cuidar su salud; por otra parte, juega un papel económico al ser la administradora del hogar, y en muchos casos, realiza actividades productivas fuera de casa como una forma de aportar al sostenimiento familiar.

La participación de la mujer en el sector laboral del país se ha incrementado en los últimos años. Los avances que la mujer ha logrado en este sentido, se reflejan al medir la presencia que tienen en los distintos niveles de una empresa, acentuándose cuando alcanzan niveles gerenciales. Este fenómeno ha atraído un interés especial para la realización de estudios sobre el comportamiento de la contratación, evaluación y promoción de las mujeres dentro de las compañías y así comparar el desarrollo de mujeres y hombres en situaciones que debieran ser iguales.

En esta era de la información, donde la palabra Capital Humano esta de moda, se ha estudiado que la diversidad laboral en las empresas conlleva a obtener mejores resultados y una mayor productividad. Con esto se espera que las empresas cuiden el crecimiento profesional de los empleados (basados en que las personas son el recurso más importante de las empresas) y sin diferenciarlos por su género otorguen las mismas condiciones y oportunidades a hombres y

mujeres para que compitan en circunstancias de igualdad y así se obtenga lo mejor de cada uno de ellos.

La realidad refleja que en diversos sectores de la industria existen tendencias de género para desempeñar algunas actividades, resultando en una ocupación mayoritaria de hombres o mujeres en diversos puestos de trabajo.

Las actitudes y valores de las personas y la cultura de las sociedades y empresas juegan un papel determinante para establecer las normas que influyen en el trato laboral hacia hombres y mujeres. El ambiente familiar que rodea a empleados y empleadores también crea preferencias hacia colaborar con personas de uno u otro género.

En esta tesis se incursiona en el área de Informática para estudiar las trayectorias laborales de personas especializadas en los sistemas de información, con el fin de encontrar características que puedan determinar la existencia de elementos que forman una barrera para que las mujeres escalen a posiciones gerenciales. La búsqueda de homogeneidad en los grupos de trabajo ha llevado a la concentración de hombres o mujeres en ciertos sectores, viéndose relegadas las mujeres de los puestos de mando.

CAPÍTULO 2

2. Marco Teórico

En los últimos años, la participación de la mujer en el campo laboral se ha incrementado de manera constante. Este fenómeno es visto con interés porque refleja los cambios sociales y económicos que viven algunos países.

La incursión de la mujer en el mercado laboral se ha relacionado con las crisis económicas que han afectado a las economías nacionales (Barrera, 2001), es decir, la mujer ha tenido que dejar el trabajo en el hogar para realizar un trabajo que le proporcione alguna retribución económica con la cual pueda apoyar la economía familiar. Aunque también las mujeres por deseo propio están compitiendo por el acceso de bienes y recursos que les permitan alcanzar sus metas.

En este nuevo ambiente de diversidad laboral, se percibe una menor participación de las mujeres. Esto se da en todos los niveles organizacionales dentro de las empresas, acentuándose en los puestos directivos, en donde los hombres ocupan la mayoría de los puestos.

Existen situaciones que impiden que hombres y mujeres compitan en condiciones iguales por puestos gerenciales. Estas situaciones son creadas cuando en una empresa, hay distinciones de género al momento de promover a las personas, de capacitarlas y de otorgar otro tipo de beneficios, creando una exclusión desigual de las mujeres en posiciones de mando.

Cuando se niega a las mujeres el acceso a niveles más altos de responsabilidades, se crea un círculo vicioso en los procesos de selección y desarrollo, resultando en que ellas se perciban como menos calificadas que los hombres y hasta pueden ser incapaces para calificar en sus próximos trabajos (Ohlott, Ruderman, y McCauley, 1994, en McDonald y Hite, 1998). Esta

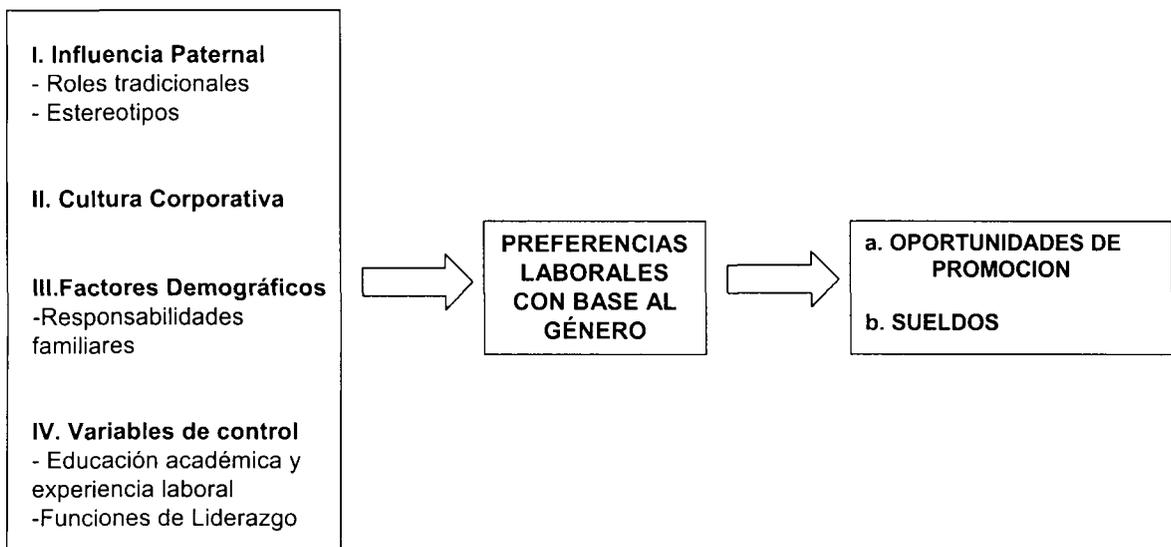
discriminación fortalece un problema de desarrollo profesional, llamado techo de cristal, el cual se visualiza cuando hombres y mujeres reciben diferentes oportunidades de desarrollo durante sus carreras. Un techo de cristal es un conjunto de barreras que obstaculizan el camino hacia los niveles más altos de una organización (Ohlott, Ruderman y McCauley, 1994).

Durante los años 80's las mujeres tenían una baja representación en las posiciones gerenciales del área de tecnologías de información. Actualmente, aunque este vacío se ha reducido, los niveles ejecutivos del campo de la informática continúan siendo lugares privilegiados para los hombres (Igbaria, Parasuraman y Greenhaus, 1997).

Con el presente estudio, se busca comprobar algunas de las posibles causas de esta segregación laboral hacia las mujeres para los puestos directivos en la rama de la Informática.

La influencia paternal y la cultura corporativa de las personas empleadoras, así como factores demográficos de educación, experiencia y características familiares de los empleados, afectan la toma de decisiones de los empleadores para otorgar oportunidades de promoción laboral y sueldos a las mujeres, alimentando una forma de discriminación laboral en las empresas. La relación de estos factores se muestra en la figura 2.1.

Figura 2.1 Modelo de investigación.



A continuación se describirá el concepto de preferencias laborales, para continuar con las consecuencias resultantes y finalizar con la explicación de las causas que determinan las preferencias laborales.

PREFERENCIAS LABORALES CON BASE AL GÉNERO

Hoy en día, dentro de algunos entornos corporativos, las personas encargadas de contratar, evaluar y promover al personal, operan con una alta preferencia laboral hacia los hombres al momento de otorgar ascensos o aumentos de salario. En el ámbito laboral las mujeres enfrentan oportunidades distintas a las enfrentadas por su contraparte de género, los hombres. Las condiciones que en las empresas se ofrecen para ellas y ellos, no son equitativas. El simple hecho de separar o considerar a los candidatos para un puesto, por condiciones definidas por el género, crea situaciones excluyentes y delimita las oportunidades para las mujeres (Corsun y Costen, 2001).

Las políticas y prácticas corporativas relacionadas a la capacitación, desarrollo de carreras, promoción y compensación, que no ofrecen las mismas condiciones a mujeres y hombres, detienen el progreso de las mujeres dentro de las empresas (Oakley, 2000). La experiencia que las mujeres necesitan en áreas como operaciones, manufactura o marketing no son ofrecidas a las gerentes jóvenes. Esta línea de experiencia la mayoría de las veces es estimada como un prerrequisito esencial para las posiciones gerenciales. Después de estas prácticas selectivas, cuando una mujer intenta ascender a posiciones directivas, es excluida por carecer del entrenamiento o experiencia que en sus inicios profesionales se le negó.

Muchas mujeres se concentran en ocupaciones que son predominantemente femeninas, como en la industria de servicios y pequeños negocios (Kanter, 1977 en Igbaria y Baroudi, 1995). Mientras las mujeres han tenido mayores oportunidades en ciertos campos, como en la educación, las artes, el trabajo social, las relaciones públicas, y posiciones de staff, los hombres dominan posiciones técnicas y de ingeniería, particularmente en el sector privado y en grandes corporaciones. De esa manera, el impacto del desempeño del

trabajo de los avances de carrera entre hombres y mujeres puede diferir de lo encontrado en sus grupos ocupacionales.

CONSECUENCIAS DE LAS PREFERENCIAS LABORALES

Desde que una mujer intenta ganar un espacio dentro de una empresa, se ve afectada por el trato que las personas de la misma organización le otorgan por el simple hecho de ser mujer. Una situación tan común como solicitar un puesto se convierte en un reto, pues la mujer debe demostrar más del ciento por ciento de aptitudes, capacidades y en ocasiones, justificar su estado civil y posibles cambios en el futuro de su vida personal.

En general, se recibe un trato distinto al que reciben los hombres, pues ellos no enfrentan el cuestionamiento de una paternidad ni deben presentar alguna prueba que demuestre que no están en proceso de ser padres.

Una vez dentro de las empresas, las mujeres enfrentan evaluaciones distintas que los hombres, lo que afecta el ascenso a mejores puestos y por consecuencia, tienen menos oportunidades de alcanzar mejores salarios.

a. Oportunidades de promoción

Las situaciones excluyentes basándose en el género dentro de las empresas, traen consecuencias perceptibles. La incongruencia de status de roles, los conflictos de roles, la inmovilidad de carreras, las diferencias de reclutamiento y evaluación, las diferencias de poder, las diferencias de capacitación y desarrollo, las diferencias de retroalimentación y la segregación de trabajo, son algunos efectos negativos de la existencia de estereotipos por género (Gregory, 1990).

Cuando las mujeres ingresan a las organizaciones, enfrentan una serie de obstáculos, y una vez en ellas, reciben evaluaciones de trabajo menos favorables, son promovidas más lentamente y reciben salarios más bajos. En general, deben

esforzarse mucho más que los hombres para alcanzar los mismos niveles, y eso, si llegan a lograrlo (Pfeffer y Ross, 1990; Igbaria y Baroudi, 1995).

La percepción de competitividad de hombres y mujeres es distinta. Los hombres competentes son percibidos más positivamente que las mujeres competentes. Esto es porque las expectativas de los roles por géneros llevan a una diferencia de evaluación, ya que se espera que los hombres sean más competentes, y esto de inicio, deja a las mujeres en desventaja (Maume, 1999). Por lo que a una mujer que trabaja en ocupaciones dominadas por los hombres, se le evaluará de forma menos efectiva que los hombres (Dobbins y Trahan, 1986; mencionado por Gregory).

Ante estas circunstancias, los hombres avanzan jerárquicamente en una organización a través de promociones significativas, mientras que las mujeres son promovidas de forma menos vertical sin hacer cambios relevantes dentro de la jerarquía de la organización. De acuerdo a las investigaciones encontradas, estas promociones se aplican para armonizar el ambiente de trabajo y otorgar promociones de consolación y no para otorgar un avance real en la línea de mando (Stewart y Gudykunts, 1982, en Gregory). Esta práctica no es base de investigación en el presente estudio, la percepción de los empleados y los empleadores sobre las causas reales que lleva a la promoción de las personas es algo que no es medible.

Las evaluaciones son asociadas con el incremento de las oportunidades de promoción, debido a que la evaluación de un supervisor sobre el desempeño de la labor de un subordinado juega un rol importante en la formación de criterios acerca de los prospectos a ascender dentro de la organización, un perjuicio en el proceso de evaluación del desempeño repercutirá en las decisiones de promoción que se den (Igbaria y Baroudi, 1995).

Las personas encargadas de supervisar y evaluar el trabajo de los empleados, en muchas ocasiones atribuyen el buen desempeño de los hombres a su habilidad y talento, mientras son más propensos a atribuir el buen desempeño

de las mujeres a la buena suerte, a la facilidad de la tarea o a un esfuerzo extraordinario (Ilgen y Youtz, 1986; en Igbaria y Baroudi, 1995).

De esto deriva que se limite el progreso de las mujeres, cuando ellas reciben calificaciones más bajas en la evaluación de su trabajo (en comparación a los hombres) especialmente cuando los evaluadores son hombres; los supervisores hombres usan el género en vez de factores relacionados al trabajo para evaluar el desempeño individual del trabajo; los evaluadores tienden a dar calificaciones más altas a los evaluados del mismo género o raza (Morrison y Von Glinow, 1990; en Igbaria y Baroudi, 1995).

b. Sueldos

Otra consecuencia de la segregación laboral que viven algunas mujeres, es la percepción de un salario menor al percibido por un hombre en las mismas condiciones de trabajo y bajo un desempeño similar. Las mujeres pueden ganar menos que los hombres teniendo aptitudes similares, ya que ellas son excluidas de las ocupaciones, trabajos u organizaciones que brindan salarios altos, o porque se encuentran sujetas al mismo trabajo en la misma organización por un período prolongado de tiempo que les impide desarrollarse profesionalmente, adquirir experiencias favorables o escalar a niveles más altos dentro de la empresa (Pfeffer y Ross, 1990).

Existen algunos factores que han sido identificados por su potencial para afectar el grado de discriminación de sueldos, de los cuales son de interés para este estudio: el tamaño de la organización y el tipo de la organización.

El tamaño de la organización o empresa donde las mujeres laboran, está asociado al incremento de la burocracia y formalización (Blau y Schoenherr, 1971; Meyer, 1972 mencionados por Pfeffer y Ross, 1990), donde se ha demostrado que en mayor existencia de reglas y procedimientos resulta en mayor contratación y promoción de mujeres, aunque también se encontró que en organizaciones

grandes existe una mayor segregación salarial para las mujeres (Bielby y Baron, 1986, en Pfeffer y Ross, 1990)

El tipo de organización se refiere a la clasificación pública y privada, en donde se encontró (en Estados Unidos), que en las empresas gubernamentales existía una mayor igualdad de salarios entre hombres y grupos minoritarios, a diferencia de empresas del sector privado en donde hubo mayores diferencias salariales entre hombres y mujeres (Asher y Ponky, 1984, en Pfeffer y Ross, 1990).

CAUSAS DE LAS PREFERENCIAS LABORALES

El fenómeno de la discriminación laboral que enfrentan las mujeres, es generado por factores de tipo económico, social, cultural y hasta político. La sociedad en la que hombre y mujer están inmersos, es causa de las normas y creencias que forjan su carácter y visión de las cosas. Los padres enseñan a los hijos de acuerdo al género al que pertenecen. Inculcan valores y asignan tareas distintas, y esto determina la conducta en su vida adulta. Las organizaciones están formadas por grupos de individuos, quienes llevan sus ideas y principios y normalmente aplican su forma de pensar en sus decisiones de trabajo. La ideología y el conjunto de sentimientos van formando la cultura de cada organización, la cual afecta la vida laboral y personal de cada miembro que la conforma.

Pero no sólo el entorno que rodea a hombres y mujeres crea la discriminación laboral, cada persona posee una trayectoria académica y profesional que afecta su consideración y su participación dentro de la organización. Además, factores como la edad y los hijos, hacen evaluar de manera distinta a hombres y mujeres.

Esto hace que las mujeres enfrenten en las empresas un ambiente impregnado por el pensamiento de cada uno de sus integrantes, que afecta directa

o indirectamente su desempeño, su promoción y la conquista de oportunidades, afectando además, la compensación por sus acciones dentro de la empresa.

I. Influencia Paternal sobre las actitudes de roles de género de los jefes

La influencia paternal es el ejercicio de influir en la formación de valores, actitudes y conducta que desde una edad joven se aplica sobre los individuos. Esta influencia es dada por los padres o figuras paternas, así como por los núcleos familiares a los que se pertenece (Fisher y Padmawidjaja, 1999).

El comportamiento que los adultos demuestran hacia el tema de división del trabajo y género, está relacionado con los modelos de comportamiento que ellos observaron cuando eran niños entre los miembros de su familia (Cunningham, 2001). Esta influencia puede ser con un enfoque tradicional dando a los individuos las costumbres, normas y valores tradicionales, hasta de un enfoque igualitario en la cual se inculcan ideologías y prácticas que ponen al hombre y mujer en igualdad de condiciones.

Muchas de las actitudes y conductas de los empleados de una empresa son el resultado de la influencia paternal que recibieron desde edad temprana. Así también los modelos de patrones de división de tareas, la discriminación en labores y la creación de roles tradicionales y estereotipos que determinan en el futuro las actitudes de hombres y mujeres hacia la función social y laboral de las mujeres en cualquier área de trabajo son consecuencia de una formación familiar (Lemons y Parzinger, 2001). Es decir, las mismas mujeres han sido educadas bajo esquemas que determinan su comportamiento laboral y la actitud ante este comportamiento. De igual forma, los supervisores, jefes y compañeros de esas mujeres, traen consigo todo un modelo establecido de la mujer. Ambos, mujeres y hombres, empleados y empleadores, actúan de acuerdo a preceptos inculcados mucho tiempo atrás.

El conocimiento de los papeles asignados tradicionalmente a hombres y mujeres y los estereotipos, es usado consciente o inconscientemente por el personal encargado de asignar labores, evaluar desempeño o conceder promociones.

Por muchos años, las mujeres han cargado con funciones específicas, etiquetadas como propias de su género. Esta asignación ha sido heredada de generación en generación y se ha acompañado de un conjunto de patrones que han limitado el crecimiento profesional de las mujeres. Recientemente, con el auge que las Tecnologías de Información, la competencia en este campo se ha visto más diversificada que en décadas anteriores, pero los resultados de esta incursión por parte de las mujeres, las ha llevado a enfrentarse con barreras difíciles de traspasar, las cuales han minado sus trayectorias laborales.

En el modelo tradicional del desarrollo femenino, (Gerson, 1986; en Lemons y Parzinger, 2001) se encuentran varias categorías de mujeres. Primero están aquellas que prefirieron la maternidad al desarrollo de un trabajo. Estas mujeres fueron educadas con el conocimiento de que el lugar de la mujer estaba en su hogar. Segundo, son las mujeres que son instruidas para pensar en casarse y en ser amas de casa, pero las circunstancias las llevaron a caminos distintos, como problemas financieros o el divorcio. Cuando estas mujeres retornaron al ámbito laboral, descubrieron que ellas disfrutaban más teniendo una carrera que estando en sus casas, pero algunas de estas mujeres al reincorporarse al trabajo, enfrentaron obstáculos por permanecer tiempo fuera del ejercicio. La tercera categoría de mujeres fueron las mujeres que fueron educadas con la creencia de lograr una carrera incluso cuando esta profesión sea predominantemente de hombres. Estas mujeres se mantienen sin tener hijos hasta que logran realizarse profesionalmente, con lo cual logran una ambivalencia de objetivos. Otra categoría, son las mujeres que creían en tener una buena carrera, pero se les presentó el matrimonio y perdieron sus expectativas profesionales para acomodarse a los planes de su esposo. Algunas de estas mujeres estaban en

trabajos que les disgustaban y optaron mejor por ser madres para escapar de desempeño del trabajo.

Así como existe un modelo de roles tradicionales, existe un modelo de roles igualitarios, donde los hombres son más abiertos a compartir mas equitativamente la división de labores domésticas y ofrecen menos resistencia a que sus esposas trabajen. Esta situación otorga mayores facilidades a las mujeres para que se desenvuelvan laboralmente al disminuir los conflictos familiares causados cuando no hay un apoyo por parte del cónyuge (Kaufman, 2000). En el estudio que realizó Kaufman, encontró los resultados mostrados en la Tabla 2.1, que reflejan la actitud de mujeres y hombres americanos ante situaciones específicas obtenidas de la National Survey of Families and Households.

Tabla 2.1 Comparación de actitudes hacia Estados de Unión e Intenciones de Fertilidad.

Estado actual de los encuestados	Actitudes a favor hacia el estado de:	% HOMBRES		% MUJERES	
		TRADICIONALES	IGUALITARIOS	TRADICIONALES	IGUALITARIOS
Solteros (as) [no cohabitando]	Casados (as)	22.0	28.2	27.1	30.1
	Cohabitando	9.3	19.1	16.7	16.4
	Seguir solteros (as)	68.6	52.7	56.3	53.5
Cohabitando	Casados (as)	40.0	40.8	55.6	45.1
	Separados (as)	46.7	44.9	22.2	40.9
	Seguir cohabitando	13.3	14.3	22.2	14.1
Casados	Divorciados ó separados	25.0	15.5	16.7	20.3
	Seguir casados	75.0	84.5	83.3	79.7
Variables de fertilidad	Intención de tener un hijo	77.9	83.7	89.7	78.7
	Con un hijo adoptado, Dió a luz un niño, Embarazada, Compañera embarazada	26.7	26.2	35.2	30.0

En la Tabla 3.1 se observa, por ejemplo, que los hombres solteros que tuvieron actitudes más igualitarias fueron más propensos a cohabitar que los hombres tradicionales (19% vs 9%), el 28% fue propenso a casarse en comparación al 22% de hombres tradicionales y el 52% estuvo a favor de continuar solteros en comparación al 68% de los hombres tradicionales. Con las mujeres solteras no encontraron mucha diferencia entre igualitarias y tradicionales para cohabitar (16.4% vs 16.7%). Hombres y mujeres mostraron patrones opuestos para la relación entre actitudes de roles de género e intenciones de fertilidad. Hay una diferencia entre las mujeres igualitarias y tradicionales hacia la actitud de tener hijos (30% vs 35% con $p < .01$), ya que las mujeres igualitarias desean dedicar más tiempo a su desarrollo profesional que las mujeres tradicionales. Por lo que se concluyó que las mujeres igualitarias desean menos énfasis en los roles familiares y domésticos, deseando que los hombres compartan la realización de estas actividades, para que ellas puedan mayor tiempo para trabajar fuera de casa.

De lo anterior podemos exponer que:

H1: Las ideas de igualdad sobre roles de género de los supervisores son resultado de la influencia paternal que recibieron estos supervisores.

H2: Las mujeres con supervisores que tienen actitudes igualitarias sobre roles de género, tendrán mayores oportunidades de ser promovidas.

II. Cultura Corporativa

La cultura consiste en patrones de pensamientos, sentimientos y reacciones, adquiridos y transmitidos principalmente por símbolos, constituyendo principalmente los logros distintivos de los grupos humanos; la esencia central de

la cultura consiste en ideas tradicionales y especialmente sus valores ligados (Kluckhohn, 1951, en Hofstede 1980).

Cultura corporativa son las características de las unidades organizacionales que conforman una empresa, es el conjunto de valores determinados históricamente, construidos socialmente, difíciles de cambiar (Hofstede, Neuijen, Ohayv, y Sanders, 1990).

Las organizaciones tradicionalmente han sido establecidas y manejadas por hombres (Devine y Markiewicz, 1990). Los procesos de toma de decisión, los patrones de comunicación y las normas de interacción fueron basados en las experiencias de hombres y sus relaciones y enfoques de trabajo.

La cultura que en una organización contribuye a la existencia de barreras para el progreso y desarrollo laboral de las mujeres, afecta el crecimiento profesional de las mujeres dentro de la empresa, llevándolas a concentrarse en departamentos segregados por el género, guiados por roles o esquemas tradicionales (Bem, 1993 y Haslett y Lipman, 1997; en Lemons y Parzinger, 2001). Por ejemplo, en el área de informática de las empresas, es común ver que el departamento de atención a usuarios, esté formado exclusivamente por mujeres, bajo la premisa de que el carácter de las mujeres es más paciente y más adecuado para atender y guiar al personal que tenga problemas.

En los ambientes laborales, las mujeres reciben mensajes de control acerca de ocupaciones dominadas por los hombres, dando como resultado que las mujeres declinen a ingresar a ocupaciones dominadas principalmente por hombres y cambian a aquellas menos dominadas por ellos (Wright, 1996; en Lemons y Parzinger, 2001). A medida que la proporción de mujeres dentro de las Tecnologías de Información ha aumentado, la segregación dentro de la ocupación laboral ha disminuido.

La aceptación de la diversidad en los puestos de mando, es dada por un factor simple como lo es la voluntad de las personas encargadas de la promoción del personal de sistemas, esta voluntad de aceptación habilita u obstaculiza a las mujeres para ocupar mejores puestos y la falta de voluntad para la aceptación de

la diversidad está presente en una cultura dominada por los hombres (Wilde,1997; en Lemons y Parzinger,2001).

Existen algunas características de cultura organizacional que son relacionadas a oportunidades gerenciales para la mujer. Los valores organizacionales de orientación humana y equidad de género están relacionados a los avances de la mujer en la organización, así como las prácticas culturales organizacionales que además de estos valores, reflejen orientación al desempeño y distancia de poder (Badjo y Dickson, 2001).

La Orientación al Desempeño se refiere al grado en el cual los miembros de una organización son alentados y recompensados para mejorar su desempeño y calidad y la base de las compensaciones es generada sobre el desempeño y no en factores como antigüedad o conexiones políticas (House, Hanges, Ruiz-Quintanilla, Dorfman, Javidan y Dickson, 1999 en Bajdo y Dickson, 2001). Una organización con alto nivel de Orientación al Desempeño tiende a tratar y evaluar a sus empleados por la calidad del trabajo realizado, sin importar el género al que pertenecen. La Orientación Humana se refiere al grado en el cual la organización alienta a sus miembros a ser cuidadosos, comprensivos, generosos, y amables con otros (House et al., 1999 en Bajdo y Dickson, 2001). Una organización con alta Orientación Humana, busca que sus miembros establezcan relaciones armoniosas entre ellos, basados en el mutuo respeto, y la exclusión o discriminación de la mujer, no es una práctica con orientación.

La Distancia Poder es el grado en el cual los miembros de una organización aceptan una distribución desigual de poder, influencia y bonificaciones (House et al., 1999 en Bajdo y Dickson, 2001). Una baja distancia de poder, significa una tendencia hacia la equidad tanto de oportunidades como de responsabilidades para la mujer en una organización, dado que se generan condiciones similares para ambos géneros. La Equidad de Género se refiere al grado en el cuál los miembros de una organización valoran y practican la colocación de mujeres en roles no tradicionales, creen que la organización sería más efectiva con más

mujeres en la autoridad, aprecian iguales oportunidades en la promoción de mujeres y hombres, y estimulan equitativamente a mujeres y hombres a participar en actividades de entrenamiento y desarrollo (House et al., 1999 en Bajdo y Dickson, 2001). Una organización con Alta Equidad de Género, influirá positivamente en el progreso de la mujer. La presencia de prácticas culturales organizacionales es más fuertemente relacionada al progreso de la mujer que los valores culturales organizacionales (House et al., 1999 en Bajdo y Dickson, 2001).

H3: Las organizaciones que posean alta orientación humana, alta equidad de género, alta orientación al desempeño y baja distancia de poder brindarán mayores oportunidades de promoción para las mujeres.

III. Factores demográficos

Entre los factores demográficos las características familiares (estado civil, hijos), son consideradas como elementos influyentes en la discriminación por género en las organizaciones. Cuando un empleado es considerado candidato para una promoción, se consideran factores que van más allá del desempeño laboral demostrado. Las condiciones laborales enfrentadas por una mujer y un hombre, están afectadas por la vida familiar de cada uno de ellos. El nivel de responsabilidad familiar de una persona soltera y una persona casada o con hijos es distinto, ya que la disponibilidad para satisfacer las demandas de tiempo que el trabajo exige, comúnmente se ve más limitada en las mujeres que tienen compromisos familiares que en los hombres bajo las mismas condiciones.

Responsabilidades familiares

La vida familiar influye de manera distinta en el desarrollo laboral de hombres y mujeres. Las mujeres presentan una mayor demanda familiar que se

traduce en mayor atención hacia las cuestiones familiares (Igbaria, Parasuraman y Greenhaus, 1997). Algunas mujeres para minimizar sus conflictos de profesión-familia, deciden no casarse o no tener hijos para obtener un status de mayor libertad laboral. Hay evidencia de que las mujeres en el área de TI anticipan las dificultades de balancear su carrera y su vida familiar permaneciendo solteras o sin hijos.

Las responsabilidades familiares influyen de manera más intensa en la carrera de las mujeres que en la de los hombres, debido a la forma en que la sociedad asigna las responsabilidades para mantener y organizar a la familia, teniendo esto, implicaciones para el desarrollo profesional de las mujeres (Andrew, Coderre y Denis, 1990). Las carreras de las mujeres son diferentes a las de los hombres: las mujeres al casarse tienden a adaptarse a las necesidades de las carreras de su esposo y el rol de la madre requiere mayor tiempo y esfuerzo que el del padre (Gutek y Larwood, 1987; en Andrew, 1990). Por ejemplo, una mujer embarazada, enfrenta muchos estereotipos en el trabajo (Halpert, Wilson, y Hickman, 1993, mencionados por Lyness, Thompson, Franceso y Judiesch, 1999). Uno de los estereotipos más perniciosos es la creencia de que las empleadas embarazadas no están mas comprometidas con su trabajo y pueden no regresar a él después del nacimiento de su hijo. Aunque también existen políticas y prácticas corporativas que apoyan la reincorporación de las mujeres después de culminado su embarazo (Glass y Riley, 1998; National Council of Jewish Women, 1998, en Lyness, Thompson, Franceso y Judiesch, 1999), proveyendo flexibilidad en los horarios de trabajo o tolerancia para ausentarse por motivos relacionados a la salud de sus hijos.

H4: Las mujeres solteras o sin hijos, tendrán mayores oportunidades de ser promovidas que las mujeres casadas o con hijos.

IV. Factores de control

Las diferencias en resultados también se deben a factores no relacionados al género, tales como educación académica y experiencia laboral, y función de liderazgo. Por lo que se incluyen estas variables como explicaciones alternativas de estas diferencias.

Las mujeres y hombres no poseen el mismo nivel de competencia (años de experiencia, área de dominio, trayectoria y logros de la carrera), dado a las distintas situaciones a las que se enfrentan en toda su vida laboral, acentuándose esta diferencia en niveles ejecutivos (Igbaria, Parasuraman y Greenhaus, 1997).

IV.1 Educación y experiencia

La preparación académica y los antecedentes educativos, influyen en la promoción tanto de hombres y mujeres dentro del área de sistemas de una empresa y pueden establecer diferencias para la ocupación de puestos.

La experiencia en el trabajo se ve ligada a la edad de las personas, ya que existen estudios que arrojan una relación entre la edad y los años de experiencia (Igbaria, Parasuraman y Greenhaus, 1997). Dichos estudios también muestran un mayor porcentaje de hombres con estudios académicos mayores en relación con las mujeres. Por lo que los hombres presentan experiencias más favorables para obtener oportunidades de desarrollo profesional que las mujeres (Igbaria y Baroudi, 1995).

Los hombres son más propensos a ser promovidos que las mujeres, y los empleados más jóvenes del área de sistemas fueron más considerados para tener oportunidades de promoción que sus contrapartes de mayor edad.

Si las mujeres no experimentan las mismas oportunidades de trabajo que los hombres, ellas pueden estar menos preparadas para afrontar las mismas circunstancias. Desde el acceso denegado a labores hasta la distinta asignación

de responsabilidades, pueden traducirse como menos recursos para desempeñar su trabajo efectivamente (Ohlott, Ruderman y McCauley, 1994).

H5: Las personas que poseen una educación de alto nivel académico tendrán mayores oportunidades de ascenso sin importar su género.

H6: Las personas que poseen una mayor experiencia laboral tendrán mayores oportunidades de ascenso sin importar su género.

IV.2 Función de liderazgo

Dentro del campo de la Informática existen una serie de puestos laborales definidos por el tipo de funciones que se realizan en cada uno de ellos. Estos puestos identifican el trabajo que desempeña el personal y hasta el nivel de mando que posee.

Hay evidencia de una diferencia en representación de hombres y mujeres para algunos tipos de posiciones, visualizándose una relación con la función del trabajo, el status gerencial y el tamaño del departamento de sistemas (Igbaria, Parasuraman y Greenhaus, 1997). En un estudio realizado se encontró que los hombres ocuparon mayores puestos como Líderes de Proyectos, Gerentes de Sistemas y Consultores, y las mujeres fueron más dedicadas a desempeñar puestos como programadores de sistemas y analistas. Es decir, las mujeres se desempeñaban mayormente en posiciones no gerenciales, a diferencia de los hombres. La diferencia en el porcentaje de mujeres y hombres ocupando posiciones gerenciales es atribuida a que las mujeres inician más jóvenes y tienen menos experiencia en el campo de las TI que los hombres. Sin embargo, también es posible que algunas mujeres cambien de funciones porque crean que sus esfuerzos tendrán mejores oportunidades para demostrar su experiencia, habilidades, y conocimiento que desempeñando un trabajo gerencial.

Una de las causas para segregar a las mujeres de las posiciones de mando, se atribuyen a la diferencia del ejercicio del liderazgo entre hombres y mujeres.

H7: Las personas que han desempeñado funciones de mando son aquellas que han experimentado un mayor número de años de experiencia sin importar su género.

Sin embargo, esta diferencia es mínima y en algunos casos inexistentes. En un estudio se midió las características de actitudes percibidas, valores y conductas atribuidas a las mujeres, al igual que estilo, y no arrojó diferencias de género al compararlas con las mismas características en los hombres (Gregory, 1990). El único aspecto que mostró diferencia fue que las mujeres se mostraron más tolerantes que los hombres al adoptar algún rol de liderazgo. Esta investigación busca comprobar que hombres y mujeres con similar número de años de experiencia, tendrán oportunidades distintas para desempeñar puestos de mando o de dirección.

CONCLUSIÓN

Como se mostró en lo anterior expuesto, existe evidencia literaria sobre la discriminación laboral hacia las mujeres, la cual no excluye país, sector productivo, o tipo de empresa.

Aunque las sociedades actuales han cambiado su enfoque hacia la mujer, sacándola del marco familiar al que estaba excluida y haciéndola más participativa en el entorno laboral, no han sido suficientes las oportunidades que se brindan en los diversos sectores para otorgar las mismas condiciones de trabajo a hombres y mujeres.

Desgraciadamente, la raíz del problema no es fácil de arrancar. Radica fuertemente en los nichos familiares donde se forjan los grandes empresarios, los numerosos empleadores, los compañeros de trabajo y los esposos y padres de las futuras mujeres trabajadoras. La familia es y será, una fuente importante de valores y creencias, de estereotipos y roles, que ya en edad adulta, son difíciles de cambiar en las personas.

Cuando una mujer está compitiendo por algún beneficio laboral con un compañero hombre, no sólo compite contra las aptitudes y capacidades de su contraparte, sino también contra el jefe que evaluará su desempeño, contra los compañeros de trabajo, contra el entorno laboral, contra las fuertes creencias de género que la empresa posee y que harán esta lucha desigual para ella. Esto es un marco desafortunadamente real y existente.

CAPÍTULO 3

3. Metodología

3.1 Introducción

En este capítulo se describen la metodología aplicada para efectuar el trabajo de investigación, el instrumento utilizado para recopilar la información, así como los procedimientos seguidos para aplicar la encuesta. También se describen la manera de codificación de las respuestas de los cuestionarios y las características de la muestra objeto de investigación.

3.2 Método de investigación

Como el objetivo de esta investigación fue examinar los elementos que causan la segregación laboral de las mujeres en los puestos directivos en la rama de la Informática, se diseñó un instrumento para obtener información al respecto y encontrar resultados. El método utilizado fue el de la encuesta, que se aplicaron a hombres y mujeres egresados de las carreras del área de Informática del ITESM campus Monterrey. Con la encuesta se mantuvo una forma estructurada en la recolección de datos, además de una uniformidad en las respuestas, lo que permitió la facilitación para la codificación de las mismas.

3.3 Encuesta

3.3.1 Descripción del instrumento

El cuestionario utilizado para llevar a cabo la encuesta consta de tres partes, la primera de ellas sirve para recabar información sobre el nivel académico, la experiencia laboral y los puestos de mando desempeñados. La segunda parte busca determinar la influencia paternal de los jefes y supervisores de las mujeres empleadas. La segunda parte sirve para recabar información sobre el estado civil y demográfico de los encuestados.

En la Tabla 3.1 se muestran las variables dependientes, independientes y las preguntas que buscan medir las variables independientes.

Tabla 3.1 Variables dependientes e independientes.

VARIABLE DEPENDIENTE	VARIABLE INDEPENDIENTE	PREGUNTAS
Mayores oportunidades de ser promovidas	Actitudes del jefe	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo percibe a su jefe inmediato sobre la idea de que es mucho mejor que el hombre se dedique a obtener lo necesario para vivir y la mujer se encargue del cuidado de la casa y la familia? • ¿Cómo percibe a su jefe inmediato sobre la idea de que si un esposo y esposa trabajan tiempo completo, deban compartir las tareas domesticas por igual? • ¿Cómo percibe a su jefe inmediato sobre la idea de que la mujer debe lograr una carrera profesional?
Mayores oportunidades de ser promovidas	Influencia paternal de los jefes	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Quién o que cree que ha influido en su forma de pensar hacia estas situaciones?
Mayores oportunidades de ser promovidas	- Estado Civil - Maternidad	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Es casada (o)? • ¿Tiene hijos? De ser afirmativo, ¿cuántos hijos tiene?
Oportunidades de Ascenso	Nivel académico	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Está realizando o cuenta con estudios de maestría? • ¿Está realizando o cuenta con estudios de doctorado?
Oportunidades de Ascenso	Experiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuántos años tiene de experiencia laboral? • ¿Cuántos años tiene de experiencia laboral en el área de informática? • ¿Cuántos años tiene laborando en su actual trabajo?
Funciones de Mando	Años de experiencia	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuántos años tiene usted de experiencia laboral? • ¿Cuántos años tiene usted de experiencia laboral en el área de informática? • ¿Cuántos años tiene laborando en su actual trabajo? • ¿Cómo es su posición?

3.3.1.1 Presentación

En la primera hoja, en la sección de las instrucciones, se presenta información suficiente para que los encuestados obtengan una comprensión del estudio con el cual están colaborando, además se manifiesta que la información

obtenida a través de la encuesta se usará sólo para fines académicos y se asegura la confidencialidad de los datos aportados. Además de la presentación, en esta sección se solicitan los datos de los encuestados, Nombre, Edad, Correo Electrónico y Carrera Profesional.

3.3.1.2 Influencia Paternal sobre actitudes de roles de género

Para saber si la influencia paternal o familiar que los jefes de los encuestados han recibido desde su infancia ha afectado la concepción del papel de la mujer en el trabajo, se cuestiona sobre la percepción que los encuestados tienen de sus jefes sobre el tema de la división de labores domésticas entre hombres y mujeres. Estas preguntas se basaron en dos enunciados sobre las actitudes de roles de género utilizadas en el estudio de Kaufman (2000), en donde se utilizó los cuestionamientos “es mucho mejor que el hombre obtenga lo principal para vivir y la mujer cuide de la casa y la familia” y “si el esposo y la esposa trabajan tiempo completo, ambos deben compartir las tareas domésticas por igual”.

La pregunta sobre la percepción de quién o qué ha tenido mayor influencia en la forma de pensar de los jefes de los encuestados hacia las situaciones mencionadas anteriormente se obtuvo de la investigación de Fisher y Padmawidjaja (1999), en donde utilizan la pregunta “quién o qué ha tenido más influencia en tus planes de carrera” para detectar los factores que influyen en la determinación de carreras de estudiantes en Estados Unidos.

3.3.1.3 Educación académica, experiencia laboral y función de liderazgo

Los encuestados son cuestionados sobre el nivel académico alcanzado hasta el momento, el número de años de experiencia laboral que poseen, el puesto que desempeñan, el sueldo actual ganado y el tamaño de la empresa en

que laboran. En el estudio de Igbaria, Parasuman y Greenhaus (1997), se encontró una relación significativa entre género y educación (Chi cuadrada = 9.64, $p < .01$), género y función de trabajo (Chi cuadrada = 32.64, $p < .001$) y género y tamaño del departamento de informática en el cuál laboraban los encuestados (Chi cuadrada = 12.18, $p < .001$).

Los resultados del ANOVA arrojaron que los hombres tuvieron una mayor permanencia que las mujeres en la empresa ($p < .05$) y en el campo de las Tecnologías de Información ($p < .001$), aunque presentaron similares años de experiencia laboral en general. De igual manera, se encontró una diferencia significativa en salarios más altos para los hombres que para las mujeres.

3.3.1.4 Factores demográficos

En esta parte se les cuestiona sobre el estado civil, la paternidad y maternidad de los encuestados para percibir si estos elementos han influido en la promoción de puestos. En el estudio de Igbaria et. al. 1997 se encontró una relación significativa entre género y estado marital pero después de ser controlada por la variable edad (Chi cuadrada = 10.99, $p < .001$), al igual entre el factor presencia de hijos (Chi cuadrada = 12.13, $p < .001$) y número de hijos (Chi cuadrada = 2.81).

3.3.2. Desarrollo del instrumento

3.3.2.1 Desarrollo del cuestionario

El cuestionario se realizó basándose en las variables independientes y dependientes que conforman el modelo resultante de la revisión bibliográfica realizada para esta investigación.

3.3.2.2 Pruebas del cuestionario

Una vez diseñado el cuestionario, se realizó una prueba piloto con personas egresadas de distintas licenciaturas del área de informática. La aplicación del cuestionario se realizó individualmente por medio del correo electrónico, en donde los encuestados además de contestarlo, realizaron distintas observaciones y comentarios sobre la funcionalidad del instrumento para realizar futuras correcciones. Por ejemplo, la mayoría de ellos comentó que el cuestionario era demasiado largo, que las instrucciones necesitaban ser más concretas, y que había que restarle formalidad a las preguntas.

3.3.2.3 Revisión del cuestionario

Después de la prueba piloto el cuestionario sufrió algunos cambios gracias a las sugerencias que los encuestados hicieron. Algunas de las modificaciones fueron sobre el tipo de letra y el formato, y otras sobre la estructura y redacción de las preguntas.

3.4 Codificación

La codificación del cuestionario varió de acuerdo a cada sección del mismo.

Para medir la influencia familiar se utilizó una pregunta abierta y preguntas con escala tipo Likert así como para conocer la frecuencia en que los encuestados han tenido que rechazar promociones o responsabilidades por considerar que afectaban su vida familiar.

En cuanto al nivel académico, se cuestionó sobre la realización de estudios de maestría o doctorado, esperando un Sí o No, y clasificando la respuesta afirmativa en Realizados dentro del país o En el extranjero.

Los años de experiencia laboral en el área de informática y fuera de ella se solicitaron abiertamente en dos preguntas.

Para la pregunta sobre el sueldo actual percibido, se les presentó un cuadro con seis rangos distintos de sueldo: Menos de \$10000, entre \$10000 y \$15000, entre \$15000 y \$20000, entre \$20000 y \$30000, entre \$30000 y \$40000, y Mayor a \$40000.

Para conocer los puestos de mando que ocupan actualmente, se presentó un cuadro para que eligieran los puestos desempeñados: Programador de sistemas, Analista de sistemas, Consultor, Líder del proyecto, Director de sistemas y Otro, así como para saber la posición del puesto se preguntó si es Staff o Gerencial. Con relación a la pregunta de Puesto, se encontró que varios de los encuestados desempeñaban puestos que no se encontraban en las opciones, mencionando dentro del cuestionario el nombre del puesto. Como resultado se obtuvo una lista de 17 puestos nuevos, y como el objetivo de esta pregunta era identificar el nivel de función de mando, con el apoyo de dos personas expertas en el área de informática se clasificó la lista de puestos obtenidas de los encuestados para determinar la equivalencia de esos puestos en función de mando con los 5 puestos definidos en el cuestionario. Se aplicó un análisis de fiabilidad a las tres listas de clasificación obtenidas y se obtuvo un coeficiente Alpha de .95, considerando entonces como confiables las clasificaciones de los puestos obtenidos.

El tamaño de las empresas para la cual laboran los encuestados fue clasificada tomando en cuenta la clasificación de la Secretaría de Economía.

Para conocer las responsabilidades familiares, se preguntó si el encuestado estaba casado y si tenía hijos y en caso de ser afirmativo, el número de ellos.

3.5 Población y muestra

Como se mencionó al inicio de este capítulo, se buscó comprobar algunas de las causas de la segregación laboral que existe hacia las mujeres en niveles

directivos en el área de informática. Para lo cual se necesitó que la población fuera conformada por personas que estuvieran involucradas en el campo de la informática, específicamente, se decidió por conjuntar a hombres y mujeres con estudios de nivel profesional en esta área, definiendo una población de 252 egresados de las carreras de Ingeniería en Sistemas Computacionales, Ingeniería en Sistemas de Información y Licenciado en Sistemas de Computación en los años 1987, 1992 y 1997 del ITESM campus Monterrey. Con esta población formada por especialistas de la informática se buscó visualizar claramente las diferencias en experiencia, logros, promociones, sueldos, y condiciones laborales experimentadas por profesionistas de tres generaciones distintas.

3.5.1 Diseño de la muestra

Se determinó que la muestra fuera la misma población obtenida, ya que el número total de hombres y mujeres egresados no era difícil de tratar y se decidió trabajar con toda la población para obtener resultados más representativos. La ventaja de esta decisión fue el hecho de elevar el número de respuesta y con ello la generalidad de los resultados. En la Tabla 3.2 se visualiza la distribución de la población.

Tabla 3.2 Población.

CARRERA PROFESIONAL	AÑO DE GRADUACIÓN	CANTIDAD DE HOMBRES Y MUJERES
Ingeniería en Sistemas Computacionales	1987	41
	1992	54
	1997	52
Licenciatura en Sistemas de Computación	1987	25
	1992	43
	1997	17
Ingeniería en Sistemas de Información	1997	20

3.6 Aplicación de la encuesta

La encuesta fue aplicada bajo las siguientes circunstancias:

- Se optó por una muestra de conveniencia, debido a la disponibilidad que se obtuvo para acceder a los datos de la población de estudio. Los encuestados fueron seleccionados por medio de un listado de los egresados de las carreras de Ingeniería en Sistemas Computacionales, Ingeniería en Sistemas de Información y Licenciado en Sistemas de Computación, proporcionado por el Departamento de Vinculación con Egresados del ITESM campus Monterrey. Esta muestra fue elegida por razones de conveniencia al tratarse de un estudio
- Los cuestionarios fueron enviados y contestados a través del correo electrónico.
- La encuesta se aplicó en dos fases. En la primera de ellas, se recibió una baja respuesta por parte de las mujeres, teniendo sólo ocho cuestionarios respondidos por lo cuál se recurrió a un segundo envío de encuestas para las mujeres que faltaban por contestar, recibiendo diez encuestas más como resultado de la segunda solicitud. Las primeras encuestas se enviaron el 3 de octubre y las segundas encuestas se mandaron a finales de octubre del 2002. Durante este tiempo se enviaron 252 encuestas y se recibieron 52 encuestas contestadas, es decir, se recibió el 20.63% de las encuestas enviadas.

CONCLUSIÓN

Esta sección describe la forma con la cual se busca comprobar las hipótesis establecidas en el marco teórico. Dicho marco fue resultado de una búsqueda en la literatura sobre el tema de discriminación de la mujer en el campo laboral, en donde se obtuvieron datos muy generales sobre las causas de este problema, debido a la poca evidencia de estudios enfocados al campo de la informática, por

lo cual el instrumento de medición resultante contiene en su mayoría preguntas usadas anteriormente.

Hay que señalar que en la parte donde se busca medir la influencia paternal de los jefes de los encuestados, se realiza mediante una percepción que ellos tienen de sus jefes y las situaciones específicas que se les plantean.

El elemento Cultura Corporativa no se analizará debido a que se considera que para analizar la cultura corporativa se necesita a un grupo de personas que trabajen en una misma empresa, y en este caso la investigación está definida por individuos cuyos empleadores se supone son distintos.

CAPÍTULO 4

4. Resultados

Este capítulo tiene como objetivo mostrar el resultado de la investigación realizada a egresados de distintas carreras relacionadas a la informática, con el fin de conocer si en la vida profesional de los encuestados han enfrentado alguna segregación laboral causada por su género.

4.1 Características descriptivas.

La codificación de los datos obtenidos de la primera parte de la encuesta denominada Características Descriptivas, fue transferida a porcentajes de ocurrencia, considerando como tamaño de la muestra a 34 hombres y 18 mujeres, teniendo un total de 52 encuestados. A continuación se muestran las tablas con la información correspondiente a esta sección:

Tabla 4.1 Género.

Género	Casos	Porcentaje %
Masculino	34	65.4
Femenino	18	34.6
Total	52	

Tabla 4.2 Carreras.

Carreras	Hombres	Porcentaje %	Mujeres	Porcentaje %
ISC	26	76.5	3	16.7
LSC	8	23.5	13	72.2
ISI			2	11.1
Total	34		18	

Tabla 4.3 Generación

Egresado del año	Hombres	Porcentaje %	Mujeres	Porcentaje %
1987	9	26.5	5	27.8
1992	13	38.2	7	38.9
1997	12	35.3	6	33.3
Total	34		18	

Tabla 4.4 Nivel de estudios.

	Hombres	Porcentaje %	Mujeres	Porcentaje %
Maestría	20	58.8	8	44.4
Doctorado	1	2.9	1	5.6

Tabla 4.5 Edad Hombres.

Edad Hombres	Casos	Porcentaje %
26	1	2.9
27	2	5.9
28	4	11.8
29	3	8.8
30	3	8.8
31	3	8.8
32	4	11.8
33	3	8.8
34	1	2.9
35	4	11.8
36	1	2.9
37	3	8.8
38	2	5.9
Total	34	
Media		31.94

Tabla 4.6 Edad Mujeres.

Edad Mujeres	Casos	Porcentaje %
26	2	11.1
27	3	16.7
28	1	5.6
29	1	5.6
31	6	33.3
35	2	11.1
36	1	5.6
37	2	11.1
Total	18	
Media		30.89

4.2 Uso de la información atendiendo los criterios cuantitativo y cualitativo.

La información obtenida sobre este punto fue recopilada por medio del cuestionario 1, en 7 variables de las 4 secciones que lo forman, como se explicó

en el capítulo 3.3, concerniente a la descripción de la encuesta y como se observa en el Anexo A.

Para cada variable se obtuvo la media, la varianza y la desviación estándar del total de las respuestas, como se muestra en la Tabla 4.7.

Tabla 4.7 Estadísticos Generales.

	Encuestados que respondieron	Media	Desv. típica	Varianza
Puesto	48	4.06	.98	.95
Posición	46	.48	.51	.25
Influencia paternal	46	11.43	2.22	4.96
Status marital	52	.69	.47	.21
Hijos	52	.50	.50	.25
Experiencia en Informática	52	7.99	3.98	15.90
Experiencia Laboral	52	9.29	3.74	14.003
Experiencia en trabajo actual	46	4.99	4.20	17.67
Maestría	52	.54	.50	.25
Doctorado	52	3.85E-02	.19	3.771E-02
N válido	42	Número de encuestados que respondieron a todas las preguntas		

En la tabla 4.7 se observa una diferencia en el número de datos recopilados para cada elemento y el número total de datos válidos, esto es por ejemplo, que para la pregunta relacionada a puesto, 48 personas contestaron, mientras que para la pregunta relacionada a los años de experiencia laboral, 52 personas contestaron. En total 42 personas proporcionaron datos válidos para calcular los estadísticos mostrados en dicha tabla.

En la codificación de los datos existieron respuestas de valor nulo, debido a que los encuestados no contestaron algunas preguntas, como la relacionada al salario y la percepción de la influencia paternal de los jefes.

4.3 Influencia Paternal sobre las actitudes de roles de género de los jefes

El elemento de influencia paternal de los jefes de las personas encuestadas fue medido por medio de tres preguntas que arrojaron el nivel de aprobación o desaprobación de los jefes hacia situaciones específicas relacionadas al rol de la mujer. Esta percepción se moldeó con el cuestionamiento sobre las posibles causas de esta forma de pensar de los jefes, lo cual arrojó los resultados mostrados en la tabla 4.8.

Tabla 4.8 Elementos influyentes en la forma de pensar de los jefes hacia los roles de género según las percepciones de las mujeres y hombres.

Elementos	Mujeres	Hombres
	Porcentaje %	Porcentaje %
Educación Familiar	21.7	14
Ambiente Laboral	17.4	8
Cónyuge	8.7	10
Convicción propia	8.7	10
Ambiente Familiar	8.7	16
Cultura	4.3	8
Educación Académica	4.3	4
Situación económica y social del país	4.3	4
Edad	4.3	0
Estado civil	4.3	0
Medios de comunicación	0	2
No contestaron	13	24

La baja respuesta por parte de los encuestados a esta pregunta pudo ser causada por la falta de conocimiento para suponer las razones de las actitudes de sus jefes inmediatos, esto se deduce porque la mayoría de las personas contestó que desconocían la respuesta. Esta pregunta no es validada estadísticamente, solo proporciona información basada en la percepción de un grupo de estudio y la tendencia que refleja es para fines académicos.

En la pregunta relacionada a la percepción del jefe ante la situación dónde es mejor que el hombre se dedique a obtener lo necesario para vivir y la mujer se

encargue del cuidado de la casa y la familia, se obtuvieron los resultados visualizados en la tabla 4.9 y 4.10.

De las 18 mujeres encuestadas, 12 respondieron que tenían como jefe inmediato a un hombre y 3 a una mujer, mientras que 25 hombres contestaron tener un jefe de género masculino y 5 de ellos tenían un jefe de género femenino. Es decir el 20% de las mujeres tenían a un jefe de su mismo género al igual que el 16% de los hombres.

Tabla 4.9 Percepción de las mujeres de la actitud del Jefe ante los roles tradicionales del hombre y la mujer.

	No respondieron	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente
Mujeres	2	4	7	5
Porcentaje	11.11	22.22	38.89	27.78

Tabla 4.10 Percepción de los hombres de la actitud del Jefe ante los roles tradicionales del hombre y la mujer.

	No respondieron	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Hombres	4	7	8	11	3	1
Porcentaje	11.76	20.59	23.53	32.35	8.82	2.94

Las tablas 4.11 y 4.12 muestran la información recabada por la pregunta correspondiente a sí el jefe del encuestado ante la idea de que si un esposo y esposa trabajan tiempo completo, deban compartir las tareas domésticas por igual.

Tabla 4.11 La percepción de las mujeres sobre la idea del Jefe y el compartimiento de actividades domésticas por igual entre el hombre y la mujer.

	No respondieron	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Mujeres	2	3	8	5
Porcentaje	11.11	16.67	44.44	27.78

Tabla 4.12 La percepción de los hombres sobre la idea del Jefe y el compartimiento de actividades domésticas por igual entre el hombre y la mujer.

	No respondieron	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Hombres	4	2	3	11	9	5
Porcentaje	11.76	5.88	8.82	32.35	26.47	14.71

En las tablas 4.13 y 4.14 se observan las respuestas de los encuestados sobre la percepción que tienen de los jefes sobre la aceptación del desarrollo profesional de la mujer.

Tabla 4.13 Percepción de las mujeres.

	No respondieron	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Mujeres	2	1	9	6
Porcentaje	11.11	5.56	50	33.33

Tabla 4.14 Percepción de los hombres.

	No respondieron	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Hombres	4	2	2	4	9	13
Porcentaje	11.76	5.88	5.88	11.76	26.47	38.24

4.4 Educación académica, experiencia laboral y función de liderazgo

De los 34 hombres encuestados, 20 poseen o están realizando estudios de maestría (58.8%) y sólo uno (2.9%) cuenta con estudios de doctorado. De las 18 mujeres encuestadas, 8 han realizado estudios de maestría (44.4%) y una posee un título de doctorado (5.6%). A continuación se visualiza la distribución de la información encontrada.

Tabla 4.15 Nivel académico de las mujeres.

	Con maestría	Maestría en México	Maestría en el extranjero	Doctorado Nacional	Doctorado extranjero
Mujeres	8	7	1	0	1
Porcentaje	44.44	38.89	5.56	0	5.56

Tabla 4.16 Nivel académico de los hombres.

	Con maestría	Maestría en México	Maestría en el extranjero	Doctorado Nacional	Doctorado extranjero
Hombres	20	15	5	0	1
Porcentaje	58.82	44.12	14.71	0	2.94

La figura 4.1 y 4.2 muestra la experiencia laboral de mujeres y hombres.

Figura 4.1 Experiencia Laboral de Mujeres.

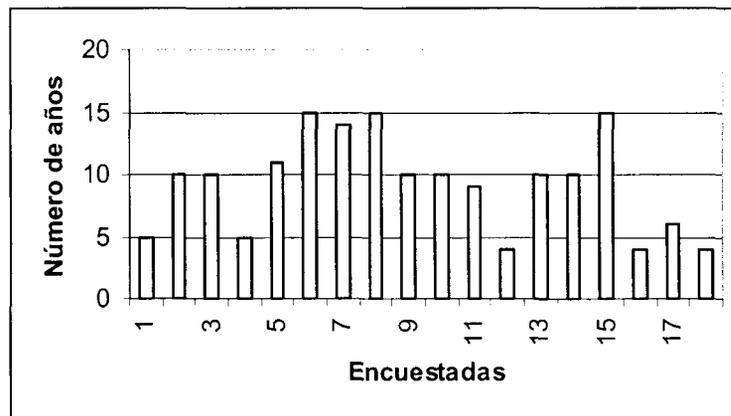
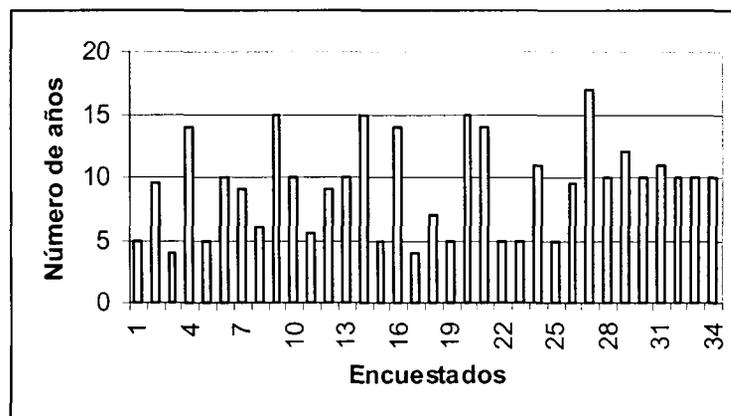


Figura 4.2 Experiencia Laboral de Hombres.



Las figuras 4.3 y 4.4 muestran la experiencia laboral en el área de informática de hombres y mujeres.

Figura 4.3 Mujeres y experiencia en informática.

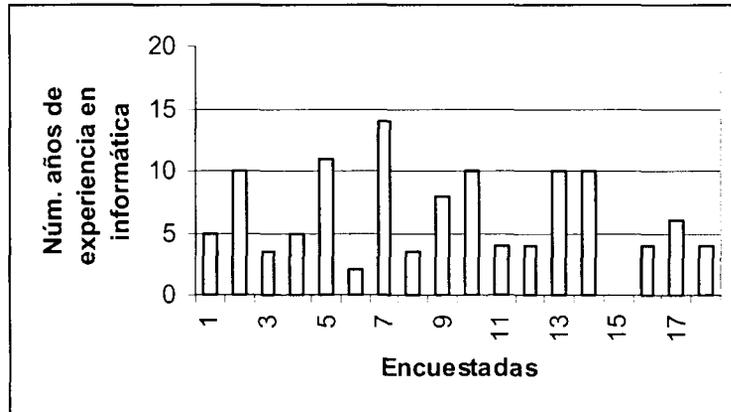
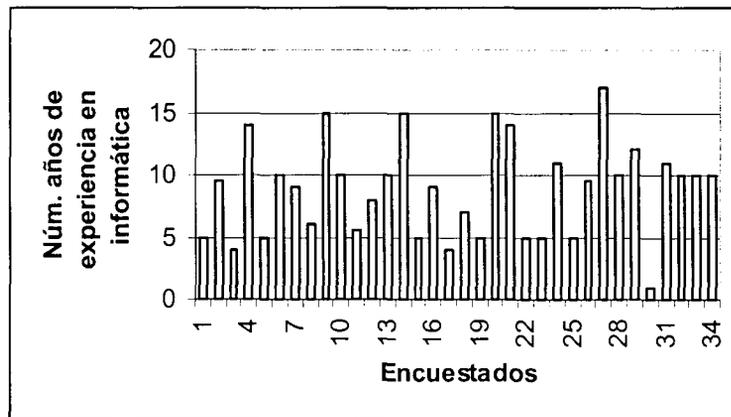


Figura 4.4 Hombres y experiencia en informática.



En las figuras 4.5 y 4.6 se visualizan los años que han permanecido los encuestados en su trabajo actual.

Figura 4.5 Permanencia de las mujeres en el trabajo actual.

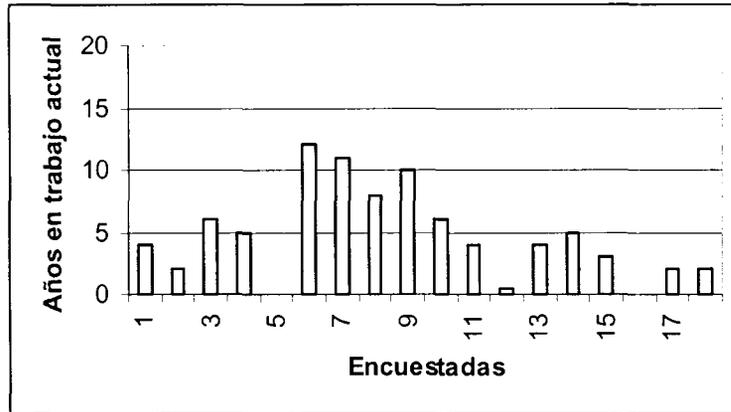
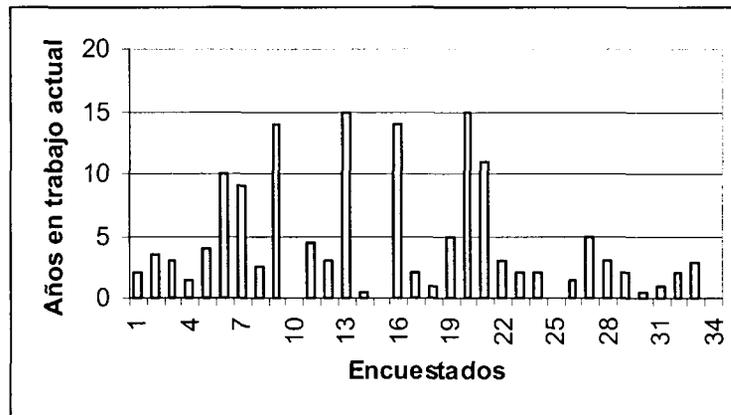


Figura 4.6 Permanencia de los hombres en el trabajo actual.



En la tabla 4.17 se muestra la distribución de hombres y mujeres en el desempeño de puestos similares o en la realización de funciones de mando equivalentes a un Programador de Sistemas, analista de Sistemas, Consultor, Líder de Proyecto y Director de Sistemas.

Tabla 4.17 Distribución de funciones de mando en Hombres y Mujeres.

Puesto	Hombres	Porcentaje %	Mujeres	Porcentaje %
Programador de Sistemas	0	0	0	0
Analista de Sistemas	2	6.25	2	12.5
Consultor	6	18.75	3	18.75
Líder de Proyecto	11	34.37	4	25
Director de Sistemas	13	40.62	7	43.75
Total	34 (de 34)		16 (de 18)	

En la tabla 4.18 se observa el tipo de posición que desempeñan los hombres y mujeres dentro de la empresa donde trabajan.

Tabla 4.18 Posición de hombres y mujeres.

Nivel	Hombres	Porcentaje %	Mujeres	Porcentaje %
Gerencial	144	41.17	8	44.44
Staff	17	50	7	38.88
No respondió	3	8.82	3	16.66
Total	34		18	

4.5 Factores demográficos

La información arrojada por la encuesta, mostró que de las 18 mujeres encuestadas, 12 eran casadas (66.7%) y 9 tenían hijos (50%). De los 34 hombres, 24 eran casados (70.6%) y 17 tenían hijos (50%).

Con relación al detalle del número de hijos de las mujeres encuestadas, el promedio de fue de 2.22 hijos y para los hombres fue de 1.90.

4.6 Análisis Estadístico

En esta parte del trabajo de investigación se exponen los resultados de los distintos análisis estadísticos efectuados en la población de estudio. Como evidencia de la realización de dichos análisis se muestran las diferentes tablas

resultantes de aplicar a los datos recabados las pruebas que a continuación se mencionan.

La prueba de chi-cuadrada es utilizada para probar la significación de las diferencias de las distribuciones entre grupos independientes (hombres y mujeres). La prueba de t Student compara las medias de dos categorías dentro de una variable dependiente, o las medias de dos grupos diferentes. Es una prueba paramétrica, o sea que solo sirve para comparar variables numéricas de distribución normal. El ANOVA es una prueba semejante a la prueba t Student, pero la comparación entre grupos no es a través de la media y su desviación estándar, sino a través de la varianza de la variable numérica “y”, en cada grupo de la variable categórica “x”. El análisis de Varianza, se utiliza para corroborar si la significación de diferencias entre medias de dos o más grupos, son o no debidas al azar.

4.6.1 Actitudes de los jefes y puesto desempeñado

Para medir el vínculo de las actitudes del jefe o supervisor de los encuestados ha tenido en la asignación del puesto desempeñado por el encuestado, se utilizó un análisis de chi cuadrada para conocer la relación, obteniendo los resultados mostrados en las siguientes tablas.

Tabla 4.19 Tabla de contingencia Genero * Actitudes de los jefes.

		Actitudes de los jefes hacia roles igualitarios de hombres y mujeres		Total
		En desacuerdo	De acuerdo	
Género	Masculino	11	19	30
	Femenino	2	14	16
Total		13	33	46

Tabla 4.20 Pruebas de chi-cuadrado.

	Valor	Gl	Sig. Asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3.006	1	.083		
Corrección por continuidad	1.932	1	.165		
Razón de verosimilitud	3.291	1	.070		
Estadístico exacto de Fisher				.101	.079
Asociación lineal por lineal	2.941	1	.086		
N de casos válidos	46				

a Calculado sólo para una tabla de 2x2.

b 1 casillas (25.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 4.52.

Tabla 4.21 Tabla de contingencia Género * Rango de puesto.

		Rango de puesto		Total
		Analista, Consultores, Líder de Proyecto	Director de Sistemas	
Género	Masculino	17	15	32
	Femenino	6	10	16
Total		23	25	48

Tabla 4.22 Pruebas de chi-cuadrado.

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1.043 ^b	1	.307		
Corrección por continuidad ^a	.511	1	.475		
Razón de verosimilitud	1.052	1	.305		
Estadístico exacto de Fisher				.368	.238
Asociación lineal por lineal	1.022	1	.312		
N de casos válidos	48				

a Calculado sólo para una tabla de 2x2.

b 0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 7.67.

4.6.2 Nivel académico y puesto desempeñado

La relación de nivel de estudio y puesto se estudió mediante el cálculo de chi cuadrada para investigar el vínculo entre estas dos variables. En la tablas 4.23 y 4.24 se muestran los resultados arrojados.

Tabla 4.23 Tabla de contingencia.

		Maestría		Total
		No	Si	
Género	Masculino	14	20	34
	Femenino	10	8	18
Total		24	28	52

Tabla 4.24 Pruebas de chi-cuadrado.

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	.979 ^b	1	.322		
Corrección por continuidad ^a	.486	1	.486		
Razón de verosimilitud	.979	1	.322		
Estadístico exacto de Fisher				.388	.243
Asociación lineal por lineal	.960	1	.327		
N de casos válidos	52				

a Calculado sólo para una tabla de 2x2.

b 0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 8.31.

4.6.3 Factores demográficos y puesto desempeñado

En la tabla 4.25 y 4.26 se visualizan los resultados del cálculo de chi cuadrada para medir la relación entre el estado civil, la presencia de hijos y el puesto desempeñado de hombres y mujeres.

Tabla 4.25 Tabla de contingencia.

		Rango de puesto		Total
		Analista, Consultores, Líder de Proyecto	Director de Sistemas	
Status marital	No casada-o	7	7	14
	Casada-o	16	18	34
	Total	23	25	48

Tabla 4.26 Pruebas de chi-cuadrado.

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	.034 ^b	1	.853		
Corrección por continuidad ^a	.000	1	1.000		
Razón de verosimilitud	.034	1	.853		
Estadístico exacto de Fisher				1.000	.552
Asociación lineal por lineal	.034	1	.854		
N de casos válidos	48				

a Calculado sólo para una tabla de 2x2.

b 0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 6.71.

4.6.4 Años de experiencia laboral y puesto desempeñado

Para medir la relación de los años de experiencia laboral y el puesto desempeñado, se utilizó un análisis de varianza, como no se encontró relación entre estas variables, se realizó una prueba T para muestras independientes, en donde se encontraron los valores mostrados en la tabla 4.27 para las variables Puesto y Años de experiencia en informática.

Tabla 4.27 Prueba T de Años de experiencia en Informática y Puesto.

Años de experiencia en Informática	Prueba T para igualdad de Medias				
		T	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias
Años de experiencia en Informática	Se han asumido varianzas iguales	2.267	50	.028	2.534
	No se han asumido varianzas iguales	2.294	35.952	.028	2.534
Puesto	Se han asumido varianzas iguales	.311	46	.758	9.28E-02
	No se han asumido varianzas iguales	.294	26.081	.771	9.38E-02

4.6.5 Años de experiencia laboral y funciones de mando

La relación de los años de experiencia laboral y las funciones de mando, dadas por el puesto desempeñado y la posición ejercida en la empresa donde el encuestado labora (staff profesional o gerencial), fue medida con un análisis de varianza en donde no se encontró relación significativa entre los elementos. Además se efectuó un análisis de regresión y se obtuvieron los valores mostrados en la Tabla 4.28.

Tabla 4.28 ANOVA.

Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	1.869E-04	1	1.869E-04	.001	.978 ^a
Residual	11.769	50	.235		
Total	11.769	51			

a Variables predictoras: (Constante), años de experiencia laboral

b Variable dependiente: Género

4.6.6 Sueldo y Puesto

Se realizó un análisis de chi cuadrada para determinar la relación del rango de sueldo y el puesto desempeñado, encontrándose para las mujeres los resultados mostrados en la tabla 4.29 y 4.30.

Tabla 4.29 Tabla de contingencia Genero * Rango de sueldo.

		Rango de sueldo		Total
		Menor a 40 Mil	Mayor a 40 Mil	
Género	Masculino	18	13	31
	Femenino	10	6	16
Total		28	19	47

Tabla 4.30 Pruebas de chi-cuadrado.

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	.086 ^b	1	.769		
Corrección por continuidad ^a	.000	1	1.000		
Razón de verosimilitud	.087	1	.769		
Estadístico exacto de Fisher				1.000	.511
Asociación lineal por lineal	.084	1	.771		
N de casos válidos	47				

a Calculado sólo para una tabla de 2x2.

b 0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 6.47.

Tabla 4.31 Rangos de sueldo de hombres y mujeres.

	Mujeres	Hombres
Entre 10 y 15 mil pesos	2	1
Entre 15 y 20 mil pesos	4	5
Entre 20 y 30 mil pesos	3	6
Entre 30 y 40 mil pesos	2	6
Mayor a 40 mil pesos	5	13
Total	16	31

En las figuras 4.7 y 4.8 se muestran las relaciones del número de empleados de la empresa y el departamento de sistemas donde trabajan los encuestados.

Figura 4.7 Relación del tamaño de la empresa y género de encuestados.

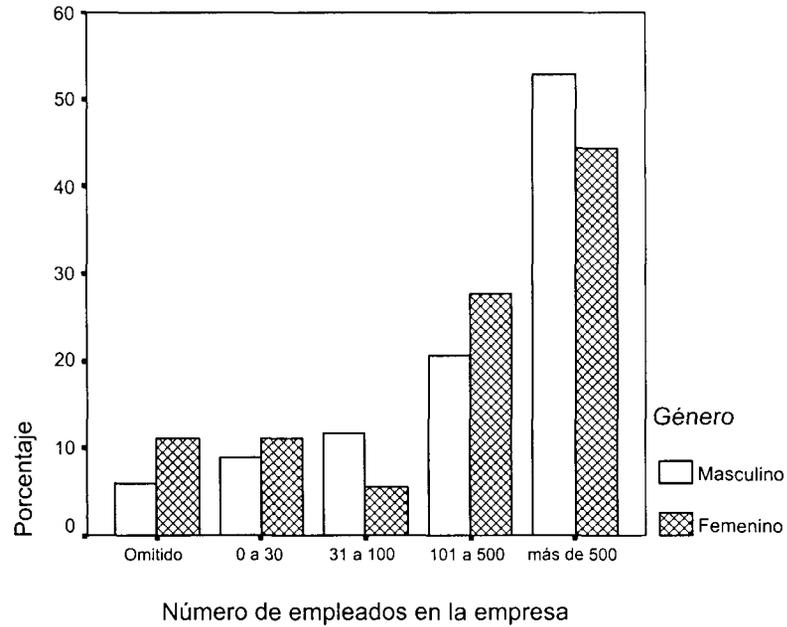


Figura 4.8 Relación tamaño del departamento de sistemas y género de encuestados.



En una pregunta se les cuestionó a los encuestado si han tenido que rechazar promociones o alguna responsabilidad por considerar que afectaba su vida personal, en la tabla 4.32 se muestran las respuestas de las mujeres, en la tabla 4.33 los resultados de hombres y en las figuras 4.9 y 4.10 se visualizan los resultados gráficamente.

Tabla 4.32 Incidencia en el rechazo de promociones por mujeres.

	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	2	11.1
Algunas veces	3	16.7
Pocas veces	4	22.2
Nunca	9	50.0
Total	18	100.0

Tabla 4.33 Incidencia en el rechazo de promociones por hombres.

	Frecuencia	Porcentaje
Algunas veces	4	11.8
Pocas veces	8	23.5
Nunca	22	64.7
Total	34	100.0

Figura 4.9 Incidencia en el rechazo de promociones.

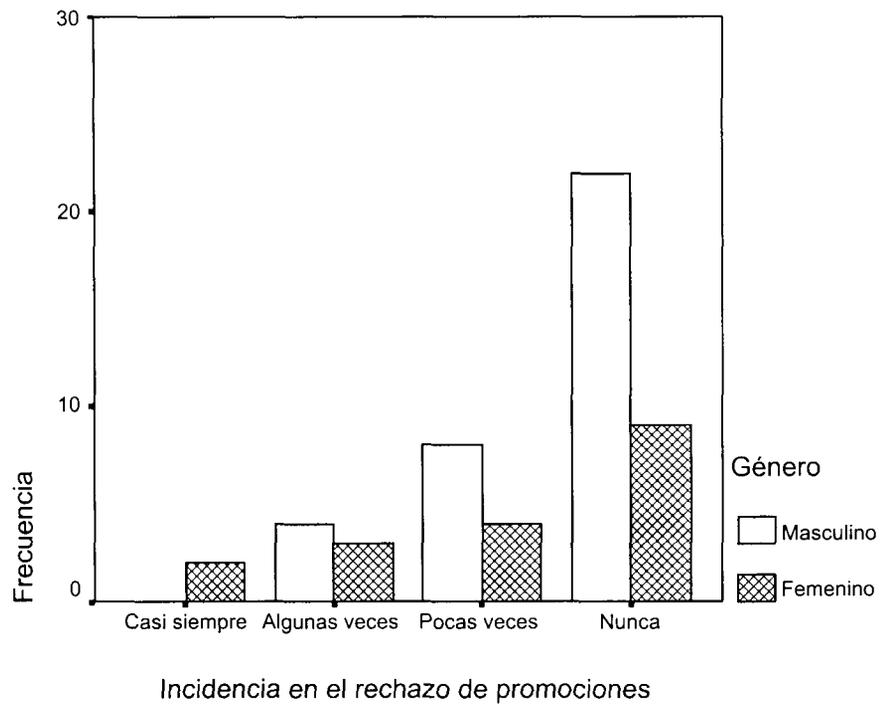
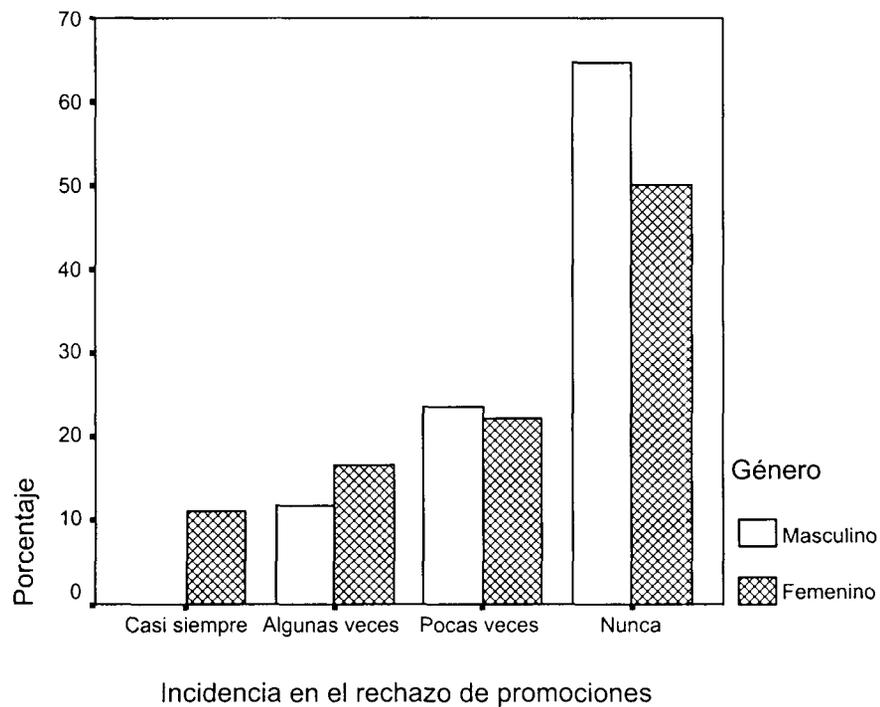


Figura 4.10 Porcentaje de incidencia en el rechazo de promociones.



CAPÍTULO 5

5. Interpretación de Resultados

En los resultados encontrados en el capítulo anterior, se encontraron algunas diferencias, que aunque no son significativas estadísticamente hablando, reflejan un comportamiento interesante de las variables.

5.1 Hipótesis 1: Las ideas de igualdad sobre roles de género de los supervisores son resultado de la influencia paternal que recibieron estos supervisores.

La percepción que tuvieron los encuestados sobre los elementos que han influido en las actitudes de sus jefes sobre los roles de género, arrojó que el 21.7% de las mujeres percibieron como principal elemento influyente en la creación de roles y estereotipos de hombres y mujeres de sus jefes a la influencia o educación familiar que ellos recibieron en su infancia, mientras que el 14% de los hombres concluyó en esta misma idea. Para los hombres encuestados el principal elemento es el ambiente familiar actual (16%) que viven sus jefes inmediatos, es decir, incluyen en este ambiente a las esposas e hijas que forman el actual núcleo familiar y el ambiente social que viven.

Por el tipo de pregunta abierta que se utilizó en el cuestionario, las respuestas arrojadas no fueron validadas estadísticamente, sin embargo, por la tendencia que muestran los resultados obtenidos, se puede concluir que de acuerdo a la percepción de los participantes en este estudio, la influencia paternal de los jefes afecta la formación de estereotipos sobre los papeles del hombre y la mujer. Algunos de los comentarios obtenidos, mostraban como posible causa de las actitudes del jefe la nacionalidad del jefe inmediato o de la empresa empleadora. Dicha percepción muestra la oportunidad de preguntar en futuros estudios sobre el origen del capital de la empresa, para identificar si existe un vínculo entre el origen de la empresa y las actitudes de los jefes.

5.2 Hipótesis 2: Las mujeres con supervisores que tienen actitudes igualitarias sobre roles de género, tendrán mayores oportunidades de ser promovidas.

La percepción que los encuestados dieron sobre sus jefes inmediatos, se vio afectada por una mayor ausencia de respuesta por parte de los hombres que de las mujeres.

Para visualizar de mejor manera el vínculo entre Género y el Puesto y Posición desempeñadas, se aplicó una prueba T a las variables Puesto y a las variables que proporcionaban la información sobre la influencia paternal de los jefes sobre los roles de género, encontrándose una pequeña relación mostrada en la tabla 5.1.

Tabla 5.1 Prueba T Puesto – Influencia paternal.

Puesto	Prueba T para igualdad de Medias				
		t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias
Puesto	Se han asumido varianzas iguales	.311	46	.758	9.38E-02
	No se han asumido varianzas iguales	.294	26.081	.771	9.38E-02
Influencia Paternal de los Jefes	Se han asumido varianzas iguales	-2.176	44	.035	-1.4417
	No se han asumido varianzas iguales	-2.410	40.216	.021	-1.4417

La mayoría de los encuestados perciben que los jefes inmediatos están de acuerdo en ideas sobre roles igualitarios de hombres y mujeres. Aunque la tendencia refleja que los encuestados tienen un jefe con actitudes que pueden otorgar igualdad de oportunidades a hombres y mujeres, no puede tomarse como evidencia para afirmar que se desarrollan en un ambiente de igualdad o diversidad de género. La percepción de las personas puede reflejar un deseo más que una realidad. En términos estadísticos, de acuerdo al análisis realizado, la hipótesis 2 se rechaza, debido a que no se encontró evidencia estadística sobre la actitud de los jefes y el desempeño de los puestos. Los resultados mostrados en la tabla 5.2

reflejan que la mayoría de los jefes están de acuerdo en roles igualitarios de hombres y mujeres. Se debe considerar que el 82% de los jefes son hombres y el 17 % mujeres.

Tabla 5.2 Tabla de contingencia Rango de puesto * Actitudes de los jefes.

		Actitudes de los jefes hacia roles igualitarios de hombres y mujeres		Total
		En desacuerdo	De acuerdo	
Rango de puesto	Analista, Consultores, Líder de Proyecto	6	16	22
	Director de Sistemas	7	17	24
Total		13	33	46

5.3 Hipótesis 4: Las mujeres solteras o sin hijos tendrán mayores oportunidades de ser promovidas que las mujeres casadas o con hijos.

Se analizó la relación entre estado civil de las personas encuestadas y el puesto desempeñado y el sueldo, no encontrándose vínculo alguno entre estas variables (ver Tabla 4.26). De igual manera se estudió el factor de presencia de hijos y tampoco se encontró relación.

La edad promedio de los hombres es de 32 años y la edad promedio de las mujeres es de 31 años. Al realizar los análisis correspondientes, no se encontró relación entre la edad de los encuestados y el sueldo percibido o el puesto desempeñado.

Observando la relación entre experiencia laboral, edad y años de haber egresado del ITESM, podemos concluir que hay una proporción entre estos tres elementos, debido a que las personas de mayor experiencia laboral, son aquellas que tienen la mayor edad y el mayor número de años de finalización de estudios universitarios.

Cuando se planteó esta hipótesis, se consideró que el estado civil o la presencia de hijos podía afectar la consideración de las mujeres para promoverlas a puestos ejecutivos. La evidencia encontrada en investigaciones anteriores, nos

llevo a suponer que existía una relación entre estos elementos, pero los análisis realizados nos llevan a rechazar la hipótesis 4.

5.4 Hipótesis 5: Las personas que poseen una educación de alto nivel académico tendrán mayores oportunidades de ascenso sin importar su género.

El 58.8% de los hombres y el 44.4% de las mujeres realizaron estudios de maestría y sólo una persona de cada género realizó estudios de doctorado.

Los resultados que la encuesta arrojó reflejan que dentro de la población de estudio no existen diferencias entre el nivel académico de hombres y mujeres (ver Tabla 4.24). Aunque se realizaron análisis para buscar alguna relación entre el nivel académico y el género, estado civil, edad y puesto desempeñado, no fue encontrado el vínculo entre estos elementos. La suposición de que el nivel académico podía ser elemento de diferenciación entre hombres y mujeres, en este caso no es acertada. Y al no ser la educación académica relevante en el sueldo percibido por los encuestados, así como tampoco en la posición y puestos desempeñados, la hipótesis 5 se rechaza.

5.5 Hipótesis 6: Las personas que posean una mayor experiencia laboral tendrán mayores oportunidades de ascenso sin importar su género.

Para estudiar si la experiencia laboral era diferente entre hombres y mujeres e influía en el puesto y nivel de trabajo desempeñado, se realizaron varios análisis para encontrar dicha relación. Los hombres tuvieron un promedio de 9.30 años de experiencia laboral mientras que las mujeres 9.27 años, en este rubro, no se visualizó una diferencia notable.

Con relación a la experiencia en el área de informática, los hombres tuvieron en promedio 8.86 años de experiencia y las mujeres 6.33 años. Los hombres que estaban laborando en el momento de contestar la encuesta, tenían en promedio 4.84 años en su trabajo actual, mientras que las mujeres tenían 5.28 años de permanencia en la empresa. De los 34 hombres sólo dos no estaban trabajando y de las 18 mujeres de igual manera dos contestaron que no se encontraban empleadas.

Sólo se visualiza que en el área de informática los hombres tienen en promedio dos años más de experiencia que las mujeres. Como resultado del análisis de regresión y prueba T, la relación encontrada entre género, experiencia laboral y puesto desempeñado es nula (ver Tabla 4.27). Más adelante, se analiza la relación de experiencia laboral y sueldo. Con los estudios realizados, debemos concluir que la hipótesis 6 se rechaza.

5.6 Hipótesis 7: Las personas que han desempeñado funciones de mando son aquellas que han experimentado un mayor número de años de experiencia sin importar su género

La función de mando fue medida por medio del puesto y nivel desempeñado. De acuerdo a una escala de puestos se relacionó los diferentes niveles jerárquicos de mando con el nivel académico, los años de experiencia, la percepción de las actitudes de los jefes, la edad, el estado civil y el sueldo de los encuestados.

De acuerdo a la información recabada, los hombres se concentran mayoritariamente (75%) en el desempeño de los dos puestos de mayor jerarquía propuestos en la encuesta mientras que el 68.75% de las mujeres trabajan en estos mismos puestos. El 53.33% de las mujeres cubren posiciones directivas y los hombres el 45.16%.

El 6.25% de los hombres señalaron cubrir funciones del puesto de menor jerarquía mientras que el 12.5% de las mujeres estuvieron distribuidas en 4 de los 5 distintos puestos que se les presentaron en el cuestionario.

También se buscó si existía una relación entre la diferencia de género entre el encuestado y el jefe inmediato y la variable Puesto, arrojando un análisis de regresión una Significancia de .007 para la variable Posición (Tabla 5.3).

Tabla 5.3 Coeficientes ^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
1 (Constante)	.714	.321		2.225	.032
Puesto	-.144	.088	-.292	-1.645	.108
Posición	.481	.170	.502	2.824	.007

a.Variable dependiente:Diferencia

Aunque no se encontró una diferencia significativa entre los elementos estudiados, la tendencia encontrada refleja que los hombres se posicionan mayoritariamente en los puestos de jerarquía más alta mientras que las mujeres están distribuidas en distintos puestos.

5.7 Sueldo

En el estudio de la variable sueldo, se encontró una tendencia de los hombres a percibir un mayor sueldo que las mujeres. En la tabla 5.4 se puede observar que el 38.2% de los hombres ganan un salario mayor a 40 mil pesos mientras que el 27.8 % de las mujeres percibe este mismo salario. El 35.2% de los hombres está distribuido equitativamente en los rangos de entre 20 y 30 mil pesos y entre 30 y 40 mil pesos, mientras que el 22.2% de las mujeres está en el rango de sueldos entre 15 y 20 mil pesos.

Tabla 5.4 Rango de sueldos de Hombres y Mujeres.

Sueldo	Mujeres	Porcentaje	Sueldo	Hombres	Porcentaje
Entre 10 y 15 mil	2	11.1	Menos de 10 mil	1	2.9
Entre 15 y 20 mil	4	22.2	Entre 15 y 20 mil	5	14.7
Entre 20 y 30 mil	3	16.7	Entre 20 y 30 mil	6	17.6
Entre 30 y 40 mil	2	11.1	Entre 30 y 40 mil	6	17.6
Mayor a 40 mil	5	27.8	Mayor a 40 mil	13	38.2
Total	16		Total	31	

Analizando la relación de salario con el número de años de experiencia laboral, se encontró que el promedio de experiencia laboral de los hombres que

ganan más de 40 mil pesos es de 10.07 años, el promedio de experiencia laboral en informática es de 9.69 años y el promedio de años en el trabajo actual es de 4.4 años (ver Tabla 4.30).

Para las mujeres que ganan más de 40 mil pesos el promedio de experiencia laboral es de 10.8 años. El promedio de experiencia en informática es de 4.6 años y el promedio en su trabajo actual es de 6.8 años.

Con lo anterior podemos ver que a pesar de que las mujeres poseen un mayor promedio de años de permanencia en el actual trabajo, es menor el porcentaje de ellas en el mayor rango de salario.

De los 13 hombres que poseen este rango de salario, 12 tienen un jefe inmediato de su mismo género y sólo uno tiene como jefe a una mujer. Mientras que las 5 mujeres tienen como jefe a un hombre.

En general, de los 32 hombres que trabajan actualmente, 5 tienen a mujeres como jefes y el resto a hombres. Mientras que de las 16 mujeres que contestaron esta pregunta, sólo tres tienen como jefa a una mujer y el resto a hombres.

Analizando la relación del segundo rango de sueldos (entre 30 y 40 mil pesos) y la experiencia laboral, los hombres tienen un promedio de experiencia laboral de 10.5 años, en experiencia en informática tienen un promedio de 10.33 años, y 5.41 años en su trabajo actual. Las mujeres en esta misma categoría tienen un promedio de experiencia laboral de 7 años, el mismo número de años de experiencia en informática y 2.25 años en su trabajo actual. En esta categoría se visualiza una menor experiencia laboral por parte de las mujeres.

También se efectuó un análisis de regresión a las variables Sueldo y Sexo del jefe inmediato de los encuestados, encontrándose un valor de significancia de .060 arrojado por el análisis de varianza.

El sueldo es un elemento que puede reflejar de manera numérica la diferencia de retribución entre hombres y mujeres. Aunque no puede tomarse como un indicador puro, ya que depende del tipo y tamaño de la empresa

empleadora, del puesto y nivel desempeñado y los años de experiencia de los encuestados, sería interesante para estudios futuros, dentro de una misma empresa o un conjunto de empresas de características similares, comparar el sueldo de los empleados, para determinar si estando dentro de niveles y puestos similares obtienen el mismo sueldo hombres y mujeres.

CAPÍTULO 6

6. Conclusiones

Con el estudio realizado se pudo concluir que los egresados de las carreras de Ingeniería en Ingeniería en Sistemas Computacionales, Ingeniería en Sistemas de Información y Licenciatura en Sistemas de Computación del ITESM que conformaron la muestra de estudio, no han afrontado preferencias laborales significativas hacia los hombres. Sin embargo es importante reafirmar que la población fue formada exclusivamente de alumnos egresados de una de las escuelas particulares con mayor reconocimiento en el país y este hecho pudiera otorgar circunstancias particulares al desarrollo laboral de los encuestados. Esta suposición puede analizarse en investigaciones posteriores al comparar las trayectorias laborales de egresados de distintas universidades.

La baja participación de las mujeres de la población fue otro factor que afectó el resultado debido a que hubo una mayor respuesta por parte de los hombres en una proporción de casi el doble que las mujeres.

Actualmente las mujeres están desempeñando actividades que por tradición eran exclusivas de los hombres porque requerían del uso de la fuerza o porque el ambiente de trabajo se consideraba rudo o no dirigido a mujeres. Hoy en día la capacidad intelectual de la mujeres ha sido un gran escalón para abrir las puertas a la ocupación de puestos “dirigidos” a los hombres.

Los resultados obtenidos pueden tomarse como una muestra de la paulatina desaparición de la división sexual del trabajo en el área de informática. Las funciones de liderazgo definidas por los puestos utilizados para medir el nivel de responsabilidad y mando, arrojaron que los hombres y mujeres de la población de estudio ejercen sus funciones sin barreras discriminatorias para las mujeres.

El actual mercado de trabajo ha cambiado de acuerdo a las exigencias de diversidad que las empresas y los individuos establecen, impulsando la participación por igual de hombres y mujeres en todos los sectores industriales. La percepción que los hombres tienen de las mujeres y que las mujeres tienen de sí mismas transforma el papel económico y social de ellas, redefiniendo las funciones que actualmente o en un futuro deben desempeñar. La percepción que los encuestados tienen sobre la forma de pensar de los jefes no significa una correspondencia con la realidad, por lo que no se asegura que la aceptación de compartir equitativamente las actividades domésticas entre hombres y mujeres por parte de los jefes sea real, así como las percepciones acerca del desarrollo profesional de la mujer.

Entre las posibles causas que los encuestados dieron sobre la forma de pensar de los jefes, no se mencionó alguna relacionada a que la mujer tenga una menor capacidad intelectual, a su sensibilidad o a alguna etiqueta que subestime a las mujeres. Tampoco se mencionó como posible causa o desventaja la maternidad, ya que colectivamente se piensa que el hecho de tener hijos limita la dedicación al trabajo. Las empresas definen la eficiencia con relación al tiempo dedicado al trabajo y como una mujer con hijos y responsabilidades familiares puede desear equilibrar el tiempo de trabajo y de familia, se llega a situaciones que hacen mutuamente excluyentes al trabajo y la familia para permanecer en una empresa.

Uno de los problemas en el desarrollo profesional de las mujeres se debe a que la distribución del tiempo laboral está determinado a partir de las necesidades masculinas, tiempo al que las mujeres se han tenido que adaptar sin que exista una redefinición de papeles sociales entre los géneros (Barrera, 2001).

Los jefes inmediatos juegan un papel importante en la designación de puestos y responsabilidades, y el ambiente laboral que generan influye directamente en el crecimiento profesional de los empleados. Esta idea puede

variar entre hombres y mujeres, debido a que para muchos hombres no existe tal diferencia de trato, evaluación o comunicación entre el jefe inmediato y ellos.

El acceso a la educación ha promovido la mayor participación de la mujer en el mercado laboral. Aunque en algunas áreas de estudio se nota una mayor participación de mujeres o de hombres, lentamente se incrementa la incursión de mujeres en nuevos campos de trabajo. El impulso que la educación académica provee a las mujeres, no solo influye el crecimiento intelectual de ellas, sino el nivel de confianza y autoestima que poseen.

La existencia del techo de cristal para las mujeres, se debe a la influencia de la cultura genérica en la cultura empresarial y a la identidad de la mujer tradicional (Barrera, 2001). Esto muestra la importancia de los cambios en las identidades que se crean en los núcleos familiares y en las sociedades para lograr modificaciones en la cultura empresarial.

Es un hecho que el papel de la mujer en nuestra sociedad está cambiando y seguirá un proceso de transformación que resultará en mejores y mayores oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres. Aunque existen sectores en la industria que se niegan a la apertura de una mayor diversidad laboral, las condiciones de competitividad exigen una mayor igualdad de condiciones para alcanzar mejores resultados.

Aún falta mucho para que las mujeres conquisten los altos niveles de mando en el área de informática. La familia, la escuela y la empresa son tres importantes centros para formar y practicar los conceptos de igualdad. La familia y la escuela están fuera del alcance de esta tesis, la influencia en ellas es casi imposible. La familia es un núcleo muy celoso de los patrones que en él se rigen. La escuela está en un contexto rígido a los cambios que no vengán de la línea de autoridad correspondiente. Existe el ejemplo de una organización que está intentando fomentar un patrón de educación familiar mediante la entrega de

manuales en escuelas de nivel primaria. El solo hecho de proponer un esquema complementario a la educación familiar, ha causado controversias entre los distintos medios que involucra. Las empresas son más abiertas a adoptar nuevas medidas de organización laboral, ya que son más flexibles y abiertas al cambio. Este trabajo puede aportar algunas recomendaciones para que los departamentos de informática establezcan reglas que otorguen iguales oportunidades de competencia a sus empleados.

La adaptación al cambio es el primer factor que un departamento de informática debe fomentar. Un grupo de individuos responde de manera distinta cuando trabaja entre personas de su mismo género y personas de género diferente al de ellos. El nivel de adaptabilidad debe ser fomentado con políticas y prácticas que lo generen. La diversidad en un grupo de trabajo tiene sus ventajas al ofrecer mayor variedad de opinión e ideas. Si un departamento tiene no sólo como política sino como práctica formar grupos de trabajo plurales, está otorgando las mismas oportunidades para que hombres y mujeres tengan las mismas experiencias.

El reconocimiento del trabajo de hombres y mujeres por igual, otorga una valiosa colaboración a que las mujeres autofomenten su crecimiento y fortalezcan su confianza. La práctica pública de estos reconocimientos dentro de la empresa y departamento lleva a que los empleados acepten por convicción o imposición estas prácticas. Aunque en un principio los individuos actúen por recato a una política, se esperaría que por el ejercicio constante de ella, la actitud asumida por los empleados sea por convicción. Una persona que cree en una idea, puede promoverla y esto se esperaría de las prácticas de igualdad de género.

La promoción para puestos directivos debe considerar a hombres y mujeres sin que influya el género o el estado civil de las personas. La capacidad intelectual y el desempeño laboral deben medirse objetivamente en los empleados del área de informática. Esta política debe ejercerse considerando a hombres y mujeres como empleados iguales.

Ante todo un departamento debe buscar un equilibrio entre el número de hombres y mujeres empleados. Esta práctica busca que en los centros de trabajo se ejercite la tolerancia y el respeto a la diversidad, para que encuentren a ésta como una necesidad para el óptimo desempeño laboral.

Los cambios ideológicos y organizacionales no deben crear oportunidades ventajosas para hombres o mujeres, simplemente deben establecer condiciones que los permitan contender en iguales circunstancias.

ANEXO A

DIVERSIDAD LABORAL EN EL ÁREA DE INFORMÁTICA

Esta encuesta es realizada como parte de un estudio que busca comprobar algunas causas de la segregación laboral hacia las mujeres en puestos directivos en el campo de la informática.

Por favor, conteste las preguntas y coloque una marca (X) sobre la opción que mejor describa su situación.

Nombre

Edad

Correo electrónico

Título profesional

1. ¿Está realizando o cuenta con estudios de maestría?	Sí		No
	Realizados dentro del país	En el extranjero	

2. ¿Está realizando o cuenta con estudios de doctorado?	Sí		No
	Realizados dentro del país	En el extranjero	

3. ¿Cuántos años tiene de experiencia laboral?	
--	--

4. ¿Cuántos años tiene de experiencia laboral en el área de informática?	
--	--

5. ¿Trabaja actualmente?	Sí	No
--------------------------	----	----

De ser negativa su respuesta, por favor pase a la pregunta 17

6. ¿Cuántos años tiene laborando en su actual trabajo?	
--	--

7. ¿Cuál de los siguientes puestos está desempeñando actualmente?	Programador de sistemas	Analista de sistemas	Consultor	Líder de Proyecto	Director de Sistemas
Otro (por favor, indique):					

8. ¿Cómo es su posición?	Staff Profesional	Gerencial

9. De los siguientes rangos, marque su sueldo mensual aproximado (pesos).			
Menos de \$10000	Entre \$10000 y \$15000	Entre \$15000 y \$20000	
Entre \$20000 y \$30000	Entre \$30000 y \$40000	Mayor a \$40000	

10. ¿Qué cantidad de empleados conforman la empresa en la que labora?	0 a 30	31 a 100	101 a 500	Más de 500

11. ¿Qué cantidad de empleados conforman el departamento de sistemas?	1 a 10	11 a 20	21 a 50	Más de 50

12. ¿Cuál es el sexo de su jefe inmediato?	Femenino	Masculino

13. ¿Cómo cree que su jefe está con relación a la idea de que es mucho mejor que el hombre se dedique a obtener lo necesario para vivir y la mujer se encargue del cuidado de la casa y la familia?	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

14. ¿Cómo cree que su jefe está con relación a la idea de que si un esposo y esposa trabajan tiempo completo, deban compartir las tareas domesticas por igual?	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

15. ¿Cómo cree que su jefe está con relación a la idea de que la mujer debe lograr una carrera profesional?	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

16. ¿Quién o qué cree que ha influido en la forma de pensar de su jefe hacia estas situaciones?

17. ¿Es usted casada (o)?	Sí	No
---------------------------	----	----

18. ¿Tiene usted hijos?	Sí	No
De ser afirmativo, ¿cuántos hijos tiene?		

19. ¿Ha tenido usted que rechazar promociones de puesto o asignación de responsabilidades por considerar que afectaba su vida familiar?	Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

Muchas gracias por su colaboración y tiempo invertido para responder esta encuesta.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDREW, Caroline, CODERRE, Cécile, y DENNIS, Ann, "Stop or Go: Reflections of Women Managers on Factors Influencing their Career Development", Journal of Business Ethics, Vol. 9, 1990, pp. 361-367.

BAJDO, Linda, M., y DICKSON, Marcus, W., "Perceptions of Organizational Culture and Women's Advancement in Organizations: A Cross-Cultural Examination", Sex Roles, Vol. 45, Núm. 5, Septiembre 2001, pp. 399-414.

BARRERA, Dalia, B., Empresarias y Ejecutivas Mujeres con Poder, El Colegio de México, Primera edición, México, 2001.

CORSUN, David, L. y COSTEN, Wanda M., "Is the Glass Ceiling Unbreakable?", Journal of Management Inquiry, Vol. 10, Núm. 1, 2001, pp. 16-25.

CUNNINGHAM, Mick, "The Influence of Parental Attitudes and Behaviors on Children's Attitudes Toward Gender and Household Labor in Early Adulthood", Journal of Marriage and Family, Vol. 63, Febrero 2001, pp. 111-122.

DEVINE, Irene, y MARKIEWICZ Dorothy, "Cross-Sex Relationships at Work and the Impact of Gender Stereotypes", Journal of Business Ethics, Vol. 9, 1990, pp. 333-338.

FISHER, Teresa, A., y PADMAWIDJAJA Inna, "Parental Influences on Career Development Perceived by African American and Mexican American College Students", Journal of Multicultural Counseling and Development, Vol. 27, Julio 1999, pp. 136-152

GREGORY, Ann, "Are Women Different and Why are Women Thought to Be Different? Theoretical and Methodological Perspectives", Journal of Business Ethics, Vol. 9, 1990, pp. 257-266.

HOFSTEDE, Geert, Culture's consequences: International differences in work-related values, SAGE, Beverly Hills, CA., 1980.

HOFSTEDE, Geert, NEUIJEN, Bram, OHAYV, Denise, D., y SANDERS, Geert, "Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study across Twenty Cases", Administrative Science Quarterly, Vol. 35, 1990, pp. 286-316.

IGBARIA, Magid y BAROUDI, Jack J., "The Impact of Job Performance Evaluations on Career Advancement Prospects: An Examination of Gender Differences in the IS Workplace", MIS Quarterly, Vol. 19, Núm. 1, 1995, pp. 107-123.

IGBARIA, Magid, PARASURAMAN, Saroj, y GREENHAUS, Jeffrey H., "Status report on women and men in the IT workplace", Information Systems Management, Vol. 14, Núm. 3, 1997, pp. 44-54.

JACOBS, Jerry A., "Gender Inequality and higher education", Annual Review of Sociology, Vol. 22, 1996, pp. 153-185.

KAUFMAN, Gayle, "Do Gender Role Attitudes Matter? Family Formation and Dissolution Among Traditional and Egalitarian Men and Women", Journal of Family Issues, Vol. 21, Núm. 1, Enero 2000, pp. 128-144.

LEMONS, Mary, A. y PARZINGEER, Monica J., "Designing Women: A Quality Study of the Glass Ceiling for Women in Technology", SAM Advanced management Journal, Primavera 2001, pp. 4-11.

LEWIS, GREGORY, "Men and Women Toward the Top: Backgrounds, Careers, and Potential of Federal Middle Managers", Public Personnel Management, Vol. 21, Núm. 4, 1992, pp.473-491.

LYNESS, Karen, S., THOMPSON, Cynthia A., FRANCESCO, Anne M., y JUDIESCH Michael, K., "Work and Pregnancy: Individual and Organizational Factors Influencing Organizational Commitment, Timing of Maternity Leave, and Return to Work", Sex Roles, Vol. 41, 1999, pp. 485-508.

MARCOS, María del S., Manual para la elaboración de tesis TESIS I MATI-PGIT, Editorial Trillas, Segunda edición, México, 1998.

MAUME, David, J., "Glass Ceilings and Glass Escalators, Occupational Segregation and Race and Sex Differences in Managerial Promotions", Work and Occupations, Vol. 26, Núm. 4, Noviembre 1999, pp. 483-509.

MCDONALD, Kimberly, S., y HITE, Linda M., "Exploring the glass ceiling: An exploration of gender differences in management-development experiences", Journal of Management Education, Vol. 22, Núm. 2, 1998, pp. 242-254.

OAKLEY, Judith, G., "Gender-based Barriers to Senior Management Positions: Understanding the Scarcity of Female CEOs", Journal of Business Ethics, Vol. 27, 2000, pp. 321-334.

OHLOTT, Patricia J., RUDERMAN, Marian, N., y McCAULEY Cynthia D., "Gender Differences in Manager's Developmental Job Experiences", Academy Of Management Journal, Vol. 37, Núm. 1, 1994, pp. 46-67.

PFEFFER, Jeffrey, y ROSS Jerry, "The Effects of Organizational Context", Work and Occupations, Vol. 17, Febrero 1990, pp. 55-78.

STEDHAM, Yvonne, y MITCHELL, Merwin, C., "Sexual Harassment in Casinos: Effects on Employee Attitudes and Behaviors", Journal of Gambling Studies, Vol. 14, Núm. 4, 1998, pp. 381-399.

STEDHAM, Yvonne, y YAMAMURA Jeanne, "Gender and Salary: A Comparative Study of Accounts in the US and Australia", Asia Pacific Journal Resources, Vol. 38, Núm. 3, 2000, pp. 104-116.

