

# PERCEPCIÓN DEL ROL QUE DESEMPEÑAN LAS MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS

Área de investigación: Estudios de género en las organizaciones

## Laura Estela Fischer de la Vega

Facultad de Contaduría y Administración  
Universidad Nacional Autónoma de México  
México  
lfischer@fca.unam.mx

## Juan Ursul Solanes

Facultad de Ingeniería  
Universidad Nacional Autónoma de México  
México  
ursul@unam.mx

XX  
CONGRESO  
INTERNACIONAL  
DE  
CONTADURÍA  
ADMINISTRACIÓN  
E  
INFORMÁTICA





## PERCEPCIÓN DEL ROL QUE DESEMPEÑAN LAS MUJERES EN PUESTOS DIRECTIVOS

### Resumen

La mujer que ocupa puestos directivos se encuentra limitada por la existencia de discriminación de género. En ese contexto, y con el objetivo de conocer la percepción de la actividad realizada por las mujeres en dicho ámbito, se llevó a cabo el presente estudio cuantitativo, descriptivo y comparativo, a través de la aplicación de un cuestionario en línea a 573 estudiantes, de ambos sexos, de las carreras de Ingeniería y de Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México. Los resultados obtenidos muestran cambios importantes en los paradigmas establecidos en cuanto a la percepción de los trabajos de preferencia masculina.





## Introducción

En las universidades existen carreras que son preferentemente para el sexo masculino, entre estas se encuentran las ingenierías, que suponen desde hace muchas décadas ser un ámbito natural y poco aceptado para ser ocupado por las mujeres; sin embargo, en la Facultad de Ingeniería de la UNAM, existe un 25% de mujeres que estudian estas carreras. Por otro lado, en la Licenciatura en Administración el 60% de la matrícula es ocupada por mujeres.

En el ámbito laboral, que ha sido por décadas de preferencia masculina, la participación de las mujeres se ha incrementado en forma significativa. En la actualidad, la mujer busca acceder a todos los espacios laborales; sin embargo, se percibe un claro desequilibrio entre hombres y mujeres, mostrando resultados que desfavorecen a estas últimas, ya que el índice de participación económica femenina es menor, y más alto el correspondiente al desempleo que sobrelleva dicho género. En relación con lo anterior, la situación de la mujer en el ámbito laboral no puede considerarse similar a la de los hombres, desigualdad que se ve reflejada en la dificultad que encuentran muchas mujeres con carreras profesionales, de acceder a puestos directivos, siendo pocas las que llegan a ocupar este nivel.

## Marco teórico

La discriminación de género constituye una de las mayores barreras para el acceso de las mujeres a puestos de alta responsabilidad. Metz y Tharenou (2001).

La sociedad moderna actual todavía opera bajo un sistema de desventaja femenina, en el que la estratificación por sexos descansa en la división del trabajo, tanto fuera como dentro de la familia, donde el trabajo generador de recursos económicos es el que se privilegia y permite elevar el *status* del individuo. (Powell 1999).

El acceso de las mujeres a cualquier tipo de actividad remunerada se encuentra restringido por los hombres, sobre todo si se trata de empleos a nivel directivo. (Burke y McKeen 1992; Powell 1999).

Por construcciones sociales, para la mayoría de las mujeres casadas, el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos son actividades prioritarias y sólo se incorporan al mundo laboral cuando no tienen hijos, éstos han crecido o la situación económica familiar es crítica como resultado de los bajos salarios o el desempleo de los maridos (Martínez 1995, Oliveira y Ariza 2001).

Por sus repercusiones económicas, uno de los ámbitos de discriminación de género más analizado es el salarial. Autores como (e.g, Burke y col. 1992; Guy 1992; Naff 1994; Powell 1999; Van Vianen y Fischer 2002, y Montesinos 2005 etc), así como organismos internacionales (OIT 2004), han mostrado la





existencia del denominado *techo de cristal*, término acuñado por Segerman-Peck (1991) que muestra una barrera, basada en prejuicios hacia las mujeres, que no les permite acceder a puestos de alta jerarquía, quedándose estancadas en niveles medios de dirección. (Sarrió, Barberá, Ramos y Candela 2002).

Aunque en los últimos años el acceso de la mujer a puestos directivos se ha incrementado, todavía existen estereotipos de género, creencias generalizadas de los rasgos que supuestamente poseen hombres y mujeres, y que limitan a la mujer para realizar muchas actividades que por su condición física y mental, no pueden ser llevadas a cabo por ellas (Baron y Byrne 2005; Diekman y Eagly 2000). Pese a que obviamente existen diferencias entre hombres y mujeres, la magnitud y el alcance de las mismas es menor de lo que sugieren los estereotipos; sin embargo, estos prejuicios aún persisten y modelan el comportamiento masculino y femenino en todas las esferas de la vida, incluida la laboral.

De esta manera, existe la idea de que los hombres son mejores directivos, asumiendo que ellas siempre darán prioridad a sus responsabilidades familiares, como son el trabajo doméstico, el cuidado de niños, personas mayores o enfermas. (Durán, Serra y Torada 2001, Sarrió y col. 2002) trabajos que son poco reconocidos, valorados y no contabilizados en las estadísticas laborales oficiales. (Martínez 1995).

Asimismo, la familia se conceptualiza con el hombre como principal/único proveedor económico del hogar, y la mujer como la principal/exclusiva responsable del cuidado doméstico y familiar (Abramo 2006). La idea de la mujer como fuerza de trabajo es considerada como un aspecto secundario de su plan de vida, y que si ha trabajado es porque el hombre ha fallado en su rol de proveedor por diversas razones, tales como desempleo, disminución de su salario, aumento de gastos familiares, enfermedad, incapacidad temporal o definitiva u otro tipo de infortunios, o bien, cuando la figura masculina está ausente por muerte, separación, entre otras situaciones, lo que conlleva a la mujer a verse obligada a desempeñar el rol de proveedora (Davidson 1991; Olivera y col. 2001; Burke y col. 1992, y Martínez 1995).

Finalmente, en el imaginario empresarial, se considera al trabajo de la mujer como secundario, eventual e inestable, situación que se traduce en altos costos asociados a la maternidad, cuidado infantil, altas tasas de ausentismo, poco grado de compromiso con la empresa, imposibilidad de trabajar horas extras, turnos nocturnos y viajar, lo que permite y justifica la exclusión de las mujeres en puestos, funciones y cargos superiores dentro de la jerarquía empresarial (Abramo 2004; Todaro, Abramo, y Godoy 2001, y Lerda, y Todaro 1997).

En un estudio realizado con un grupo de egresados (as) de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM (Fischer y Chávez 2015) se encontraron resultados que no concuerdan con parte de la literatura revisada y que muestran un notorio cambio en la percepción de la mujer en puestos





directivos en el mercado laboral. Partiendo de ese resultado, surge el interés de conocer ¿cuál es la percepción que tienen los (as) estudiantes que están en carreras como Ingeniería (de preferencia masculina) y de Administración (de preferencia femenina) de la Universidad Nacional Autónoma de México sobre el acceso de la mujer a ocupar puestos directivos. Para dar respuesta a este cuestionamiento se realizó una investigación basada en tres dimensiones: la mujer como fuerza de trabajo secundaria, discriminación de género y salarial a la mujer en el empleo y desempeño laboral por género (Tabla 1), planteándose las siguientes hipótesis:

**1. La mujer como fuerza de trabajo secundaria**

H1= La percepción que se tiene de la mujer en el contexto laboral actual, no es el de una fuerza de trabajo secundaria y complementaria a la del hombre.

**2. Discriminación de género y salarial a la mujer en el empleo**

H2= La mujer sufre de discriminación de género y salarial en el mercado laboral.

**3. Desempeño laboral por género**

H3= El desempeño laboral de hombres y mujeres es igual en el área directiva.





**Tabla 1**  
**Percepción de la mujer en el mercado laboral**

Dimensión	Variable	Ítem
La mujer como fuerza de trabajo secundaria	V1. Desigualdad laboral por género V2, V3. Mujer, cuidado doméstico y familiar V4, V5. Hombre como proveedor de recursos V6. Ingresos de la mujer considerados como secundarios V7. Mujer, trabajo y proyecto personal V8. Trabajo doméstico y familiar con poco reconocimiento V9. La mujer como proveedora económica de la familia V10. El hombre como colaborador en labores domésticas	1 En México existe desigualdad de género en el mercado laboral 2 Considera a la mujer como la principal/exclusiva responsable del cuidado doméstico y familiar 3 El lugar básico y esencial de trabajo de la mujer es la familia, la casa y el universo doméstico 4 Las mujeres entran al mercado laboral por una falla del hombre en su rol de proveedor 5 Considera al hombre como el principal/único proveedor de recursos en el hogar 6 Se consideran a los ingresos generados por el trabajo de la mujer como secundarios, complementarios e inestables 7 Las mujeres entran al mercado laboral por necesidad propia o por proyecto personal 8 El trabajo doméstico y familiar de las mujeres es poco reconocido y valorado 9 Está mal visto por la sociedad que la mujer sea la proveedora económica de la familia y el hombre realice las labores domésticas 10 El hombre debe colaborar en las labores domésticas y la mujer en la economía familiar
Discriminación de género y salarial a la mujer en el empleo	V11. Desventaja femenina en niveles directivos V12, V13. Barreras de género V14. Estereotipo de la mujer V15. Desigualdad salarial por género V16. Autolimitación de la mujer V17, V18. Estereotipo del hombre V19. Mujer y acoso sexual V20. La mujer, acoso laboral y agresión psicológica	11 Existe una desventaja femenina en cuanto al acceso a trabajos de niveles directivos 12 Existen barreras de género para el acceso de las mujeres a puestos de alta responsabilidad 13 Las mujeres que han querido ocupar puestos directivos han sido discriminadas por causa de género 14 Existe el estereotipo de la mujer con rasgos como la pasividad y sumisión 15 Las mujeres que llegan a ocupar puestos directivos tienen menores salarios que los hombres 16 Es la propia mujer la que se auto-limita para ocupar puestos directivos 17 El trabajo gerencial es de preferencia masculina 18 Existe el estereotipo del hombre con rasgos de decisión y fortaleza 19 Una de las barreras que las mujeres enfrentan para alcanzar altos puestos de dirección, es el acoso sexual 20 Las mujeres que están en una situación laboral de subordinación, sufren de conductas hostiles (acoso y agresión psicológica) con mayor frecuencia que los hombres
Desempeño laboral por género	V21. Productividad por género V22. Eficiencia por género V23. La mujer y el compromiso laboral V24. La mujer y su comportamiento laboral V25, V26. Limitantes laborales para la mujer V27. Maternidad y productividad	21 Los empresarios opinan en torno a la productividad por género, que las mujeres son menos productivas que los hombres 22 Los empresarios perciben que las mujeres son menos eficientes que los hombres 23 Las mujeres tienen poco grado de compromiso con la empresa 24 Las mujeres, en su comportamiento laboral tienen alta rotatividad y ausentismo 25 Las mujeres están limitadas para hacer horas extras y trabajar en turnos nocturnos 26 Las mujeres se limitan para aceptar trabajos en el extranjero cuando están casadas



## Método

Se realizó un estudio comparativo y descriptivo con enfoque cuantitativo, utilizando el mismo instrumento del estudio realizado con un grupo de egresados (as) de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM (Fischer y Chávez 2015), que contenía 28 reactivos con escala tipo Likert de 4 rangos, donde: 1= totalmente en desacuerdo; 2= en desacuerdo, 3= de acuerdo, y 4= totalmente de acuerdo. Y para determinar el perfil del encuestado(a) se utilizaron cuatro variables. El método de levantamiento de datos fue el de cuestionarios electrónicos asistidos por computadora en forma remota (surveymonkey). En el caso de los estudiantes de ingeniería se les envió un mail invitación con el link de la encuesta a la totalidad de alumnos (15,000). En relación a los estudiantes de administración se solicitó la cooperación de los profesores de las áreas de mercadotecnia, administración y operaciones que enviaran un mail a sus alumnos con el link del cuestionario. La investigación fue realizada a partir de una muestra de 573 estudiantes universitarios de la Universidad Nacional Autónoma de México, 265 estudiantes de Ingeniería, conformada por: 71.6% de hombres y 28.4% de mujeres y 308 estudiantes de Administración compuesta por: 59% mujeres y 41% hombres (error de estimación 3% y nivel de confianza 95%).



El procesamiento de los datos se realizó con el mismo software, del que se obtuvieron las medias y el porcentaje de respuesta para cada una de las variables. Para la comprobación de la hipótesis, en cada dimensión se aplicó el coeficiente de correlación, a fin de contrastar las evaluaciones medias entre hombres y mujeres de ambas carreras y de esta forma determinar las tendencias de sus respuestas.

## Hallazgos

En relación a la primera dimensión *La mujer como fuerza de trabajo secundaria*, se encontró lo siguiente:

En México existe desigualdad de género en el mercado laboral, y son las mujeres (85% en promedio de ambas carreras) quienes más percibieron este hecho frente a los hombres (78%), siendo los que cursan la carrera de Administración (72%) quienes menos perciben ésta desigualdad frente a los de Ingeniería (83%).

La totalidad de encuestados estuvieron **de acuerdo** en las siguientes declaraciones (evaluaciones superiores al 80 %):

- El hombre debe colaborar con las labores domésticas y la mujer con la economía familiar. (88%), Los hombres de la carrera de administración respondieron por debajo del promedio en 4%.
- El trabajo doméstico y familiar es poco reconocido y valorado. (83%)





- La mujer entra al mercado laboral por proyecto personal, (83%) siendo los hombres de ambas carreras quienes manifestaron respuestas inferiores al promedio, en -5%. Las mujeres de ingeniería mostraron el porcentaje más alto (91%) por encima del promedio con +8%.
- Está mal visto por la sociedad que la mujer sea la proveedora económica de la familia y que el hombre realice las labores domésticas, siendo los hombres de ambas carreras quienes manifestaron porcentajes más bajos que el promedio 67%

Los entrevistados(as) estuvieron en **desacuerdo** con las siguientes declaraciones (evaluaciones superiores al 80%):



- Considerar a la mujer como la principal/exclusiva responsable del cuidado doméstico y familiar. Las mujeres de administración respondieron 3% por debajo del promedio (91%).
- Que el lugar básico y esencial de trabajo de la mujer sea la familia, la casa y el universo doméstico, 96% en promedio.
- Que las mujeres entran al mercado laboral por una falla del hombre en su rol de proveedor de recursos 89% en promedio, siendo los hombres y mujeres de ingeniería quienes manifestaron las puntuaciones más altas por separado (91%).
- Que el hombre es el principal/ único proveedor de recursos económicos en el hogar, 81% en promedio. Siendo las mujeres de ingeniería las que manifestaron un mayor grado de inconformidad en +5% frente al promedio.
- Que los ingresos generados por el trabajo de la mujer se consideran secundarios, complementarios e inestables, 84% en promedio. Siendo las mujeres de administración (77%) las que más se mostraron por debajo del promedio por -7%.

Para aceptar o rechazar la hipótesis se procedió a contrastar las evaluaciones medias entre hombres y mujeres de ambas carreras para las respuestas “De acuerdo” y “En desacuerdo” para demostrar la tendencia de las respuestas. Cuando el coeficiente sea muy cercano de 1, se entenderá que las medias de respuestas de sexo y carrera se comportan casi igual que la media de las respuestas globales; cuando sea superior a 0.5, significará que las medias de respuesta de sexo son distintas de las medias de respuesta global. El coeficiente menor que 0.5 y cercano a 0, mostrará que no existe parecido alguno entre las medias de respuesta por sexo y las globales.





**Tabla 2**  
**La mujer como fuerza de trabajo**

$\mu$ H ADM vs $\mu$ Global	$\mu$ H ING vs $\mu$ Global	$\mu$ M ADM vs $\mu$ Global	$\mu$ M ING vs $\mu$ Global
0.995	0.994	0.998	0.996

Existe una uniformidad en las respuestas dadas por ambos sexos, (Tabla 2), que no difiere de manera significativa de la media conjunta de resultados. Las medias de mujeres y hombres de ambas carreras comparadas con la media conjunta son muy similares respectivamente, siendo el promedio un coeficiente de 0.996, lo que indica uniformidad en las respuestas “De acuerdo” para ambos sexos de ambas carreras. Salvo una diferencia significativa, analizada de manera aislada en la variable 7, donde las mujeres de ingeniería se mostraron más de acuerdo que el promedio (83%) con 8 % por encima. El coeficiente de correlación de ambos sexos y carreras con respecto de la media global de respuestas “En desacuerdo” es idéntico para cada clasificación, al de las respuestas “De acuerdo”, ya que las sumatorias de las respuestas “En desacuerdo” son el complemento de los porcentajes dados en las respuestas “De acuerdo” y viceversa; es por ello que funcionan como espejo de contraste para completar la unidad.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis de que *la percepción que se tiene de la mujer en el contexto laboral actual, no es el de una fuerza de trabajo secundaria y complementaria a la del hombre.*

En lo referente a la segunda dimensión, ***Discriminación de género y salarial a la mujer en el trabajo:***

Ambos sexos estuvieron **de acuerdo** en las siguientes declaraciones (evaluaciones superiores al 70%):

- La existencia en nuestra cultura del estereotipo del hombre como poseedor de fortaleza y seguridad 88%.
- El acoso sexual como una de las barreras que enfrentan las mujeres para alcanzar puestos directivos, estuvieron de acuerdo 85%.
- La mujer sufre de conductas hostiles en el ambiente laboral, como acoso y agresión, con mayor frecuencia que los hombres, 83%.
- El estereotipo de la mujer con rasgos de pasividad y sumisión, estando de acuerdo el 79%
- Existencia de desventaja femenina para el acceso a puestos directivos, en promedio el 74% de los encuestados; sin embargo los hombres de ambas carreras manifestaron porcentajes de respuesta más bajos que las mujeres; 68% y 64% para las carreras de administración e ingeniería, -6 % y -10% respectivamente.





Los entrevistados estuvieron en **desacuerdo** en las siguientes declaraciones (evaluaciones iguales o superiores al 65%):

- Existencia de trabajos en donde la mujer no es competente, 76%. Los hombres de administración manifestaron el porcentaje (66%) más bajo que el promedio con - 10 %.
- Es la propia mujer la que se limita para ocupar puestos de niveles directivos, 69% en promedio.

Para aceptar o rechazar la hipótesis, se realizó el mismo procedimiento de contraste utilizado anteriormente, obteniendo para esta dimensión los resultados que se muestran en la Tabla 3



**Tabla 3**

**Discriminación por género y salarial de la mujer en el trabajo**

$\mu$ H ADM vs $\mu$ Global	$\mu$ H ING vs $\mu$ Global	$\mu$ M ADM vs $\mu$ Global	$\mu$ M ING vs $\mu$ Global
0.964	0.991	0.989	0.988

Los resultados obtenidos muestran que hubo una ligera disparidad entre las medias de las respuestas, para la media de los hombres de administración versus la global, ya que es más baja (-0.019) que el promedio (0.983). Lo que indica que las respuestas de los hombres de dicha carrera tuvieron una diferencia significativa, analizándolo de manera aislada con ciertas respuestas de la media global. Caso puntual para las preguntas de “Existencia de desventaja femenina para el acceso a puestos directivos, manifestándose los hombres de administración -6 % por debajo del promedio; y en la “Existencia de trabajos donde la mujer no es competente”, manifestándose -10 % por debajo del promedio. Las mujeres de ambas carreras obtuvieron coeficientes sumamente cercanos, lo que indica que la diferencia entre sus respuestas es casi nula.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis que declara que *la mujer sufre de discriminación de género y salarial en el mercado laboral.*

En lo referente a la tercera dimensión, **Desempeño laboral por género:**

Estuvieron **de acuerdo** en las siguientes declaraciones (evaluaciones iguales o superiores al 70 %):

- Las mujeres apoyan el crecimiento de otras mujeres en las organizaciones, 78%
- Que la protección a la maternidad provoca problemas de productividad, 70%

Y en **desacuerdo** en las siguientes declaraciones (evaluaciones iguales o superiores al 60%):





- Las mujeres tienen poco compromiso con la empresa, 97% en promedio, indicador fehaciente de que se percibe a las mujeres sumamente comprometidas con su trabajo.
- Las mujeres en su comportamiento laboral tienen alta rotatividad y ausentismo, 88% en promedio, siendo los hombres y mujeres de la carrera de ingeniería quienes se manifestaron por encima del promedio +3 % y +5% respectivamente. Los hombres de administración dieron el porcentaje más bajo del conjunto con -9 % por debajo del promedio.
- Las mujeres están limitadas para hacer horas extras y trabajar turnos nocturnos, 73% en promedio.
- Los empresarios perciben que las mujeres son menos eficientes que los hombres, 66% son las mujeres de ingeniería, con -9 % por debajo del promedio, que muestran una diferencia significativa.



Los empresarios opinan en torno a la productividad por género, que las mujeres son menos productivas que los hombres, 64% en promedio; nuevamente las mujeres de ingeniería, con -9 % por debajo del promedio, mostrando diferencia significativa.

**Tabla 4**  
**Desempeño laboral por género**

$\mu$ H ADM vs $\mu$ Global	$\mu$ H ING vs $\mu$ Global	$\mu$ M ADM vs $\mu$ Global	$\mu$ M ING vs $\mu$ Global
0.985	0.994	0.994	0.982

Los resultados obtenidos en el coeficiente de correlación, Tabla 4, demuestran que las respuestas de hombres y mujeres de ambas carreras tuvieron un comportamiento similar ya que son muy cercanos a la media de éste último (0.989), lo que indica que no existen diferencias significativas entre las respuestas de hombres y mujeres de ambas carreras, salvo el coeficiente de las mujeres de ingeniería, que fue el que ligeramente se alejó más de la media debido a algunas diferencias puntuales, que analizadas aisladamente son representativas, específicamente en las preguntas 21 y 22 en las respuestas de “En desacuerdo”, donde se manifestaron -9 % por debajo de la media global para cada caso.

Por lo tanto para esta dimensión se acepta la hipótesis que determina *que el desempeño laboral de hombres y mujeres es igual en el área directiva*. Además, de los análisis señalados, se realizaron estudios comparativos en las respuestas obtenidas en cada una de las variables, haciendo un cruce de datos por edad, nivel de estudios y ocupación, encontrándose la misma tendencia de respuestas con respecto de los resultados presentados.





### Discusión

Ambos sexos de las dos carreras están conscientes de su responsabilidad en el cumplimiento de dichas tareas, eliminando muchos estereotipos que se aceptaron y prevalecieron durante muchas décadas en donde el trabajo de las mujeres como lo expuesto por (Burke y McKeen 1992; Powell 1999 Martínez 1995, Oliveira y Ariza 2001), se limitaba a la esfera doméstica y cuidado de los hijos y sólo se incorporan al mundo laboral cuando no tienen hijos, éstos han crecido o la situación económica familiar es crítica como resultado de los bajos salarios o el desempleo de los maridos.

En relación a la existencia del denominado *techo de cristal*, (Segerman-Peck 1991) que muestra una barrera, basada en prejuicios hacia las mujeres, que les permite acceder a puestos de alta jerarquía, quedándose estancadas en niveles medios de dirección. (Sarrió, Barberá, Ramos y Candela 2002), todos los entrevistados (as) manifestaron que existen estereotipos marcados por la sociedad hacia hombres y mujeres, además de que la mujer sufre de discriminación por género, barreras de acceso a puestos de dirección, acoso sexual y conductas hostiles, en mayor grado que los hombres.

Actualmente, en el terreno laboral la mujer es percibida por ambos sexos como responsable, comprometida con la empresa donde trabaja e igual de productiva y eficiente que los hombres situación que resultó diferente a lo expuesto en la literatura revisada de (Abramo 2004; Todaro, Abramo, y Godoy 2001, y Lerda, y Todaro 1997).

### Conclusiones

Los resultados mostraron que, aunque las carreras de preferencia masculina tienen únicamente una matrícula de un 25% de estudiantes de género femenino, ellas, al igual que los hombres y mujeres de la carrera de Administración, comparten la misma percepción sobre el acceso de las mujeres a puestos directivos, consideran que aunque el trabajo que desempeñan las mujeres está siendo cada vez más reconocido, y valorado en forma positiva, todavía en la sociedad existen estereotipos que las limitan a acceder a puestos directivos, pero el hecho de estudiar una licenciatura puede contribuir a acceder a estos niveles, no importando el género; asimismo, frente a las necesidades actuales del mercado laboral, al cambio dinámico de éste y la creciente participación de una mujer cada vez más preparada académicamente en el ambiente productivo, los roles que anteriormente estaban bien definidos en las esferas del hogar y del trabajo, hoy en día se han modificado.

El país está cambiando y los jóvenes lo perciben como más participativo y de igualdad de responsabilidad para ambos sexos. Un punto importante es que tanto hombres como mujeres manifiestan que todos (as) pueden llegar a alcanzar cualquier puesto en una organización, si ellas mismas saben que van a poder lograr sus metas, no van a ponerse el techo de cristal. Ambos sexos reconocen que la participación de la mujer como fuente de ingresos es un factor determinante en la construcción de nuevas formas de organización y gestión del





trabajo, que se verá reflejado en el desarrollo económico cultural y social de las siguientes generaciones.

### Bibliografía

- Abramo, L. (2004). Inserción laboral de las mujeres en América latina: una fuerza de trabajo secundaria. *Revista Estudios Feministas*, 12(2), pp. 224-235.
- \_\_\_\_\_ y Todaro, R. (1998). Género y trabajo en las decisiones empresariales. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 7.
- \_\_\_\_\_ y Valenzuela, M (2006). Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina. *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*, 29.
- Agut, S. y Martín, P. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad. *Apuntes de Psicología Colegio Oficial de Psicología*, 2, De Andalucía Occidental y Universidad de Sevilla, pp. 201-214.
- Burke, R.J. y McKeen, C.A. (1992). Women in management, en C.L. Cooper e I.T.
- Cisneros, M., Espíndola, M., y Salgado, C. (1998). Las mujeres y el trabajo administrativo: el perfil de una carrera ejecutiva. *Gestión y estrategia*, 13, UAM Azcapotzalco
- Davidson, M. (1991). Women and employment, en Warr, P. (Dir.), *Psychology at Work*, Sheffield: Penguin Book, pp. 223-246.
- Durán, M.A., Serra, I. y Torada, R. (2001). *Mujer y trabajo: problemática actual*. Alzira: Germanía.
- Fischer, L y Chávez, D. (2015), Percepción del rol que desempeñan las mujeres en puestos a nivel directivo del mercado laboral, *European Scientific Journal*. February 2015/ special/edición Vol. 3 78-86
- Guzmán, V., Mauro, A., y Araujo, K. (2000). *Trayectorias laborales de tres generaciones de mujeres*. Disponible en <http://www.jefaturadehogar.htm>. consultado 20 de abril 2014
- Guy, M.F. (Ed.) (1992). *Women and men in the States: Public administration at the state level*, Armonk: Sharpe.
- Lerda, S. y Todaro, R. (1997). ¿Cuánto cuestan las mujeres? Un análisis de los costos laborales de las mujeres. *Sociología del Trabajo*, Madrid, Siglo XXI, 30.
- Lind, D., Marchal, W. y Wathen, S. (2012). *Estadística aplicada a los negocios y la economía*, Mc Graw Hill 15ª. Edición
- Martínez, G. (1995). Los retos de las mujeres ejecutivas ante el nuevo liderazgo. *Revista Nueva Sociedad*, Caracas, Venezuela, 35.
- Metz, I. y Tharenou, P. (2001). Women's career advancement. *Group & Organization Management*, 26 (3), pp. 312-343.
- Montesinos, Rafael (2005). *Masculinidades emergentes*. México, Miguel Ángel Porrúa/UAM-I.





Naff, K. (1994). Through the glass ceiling: Prospects for the advancement of women in the federal Civil Service. *Public Administration Review*, 54 (6), pp. 507-512.

Organización Internacional del Trabajo (2004). *Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección. Actualización 2004*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/292/F61986410/Romper%20el%20techo%20de%20cristal.pdf>.

Oliveira y Ariza (2001). Transiciones familiares y trayectorias laborales femeninas en el México urbano, *Proceso sociales, población y familia. Alternativas teóricas y empíricas en las investigaciones sobre vida doméstica*. México, Miguel Ángel Porrúa/FLACSO.

Powell, G.N. (1999). Reflections on the ceiling glass. Recent trend and future prospects, en Powell G.N. (Ed.), *Handbook of gender and work*. Thousand Oaks, Sage Publications, pp. 325-346.

Robertson (Eds.). *International Review of Industrial and Organizational Psychology, Vol 7*, Chichester: Wiley, pp. 245-284.

S/A (2008) *Los números del INEGI. Mujeres en México, las cifras de la inequidad*. Cimacnoticias. Disponible en: <http://www.cimacnoticias.com/site/08030804-Mujeres-en-Mexico.32373.0.html>, consultado el 14 de abril de 2014.

Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A. y Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de Psicología Social*, 17 (2), pp. 167-182.

Segerman-Peck, L.M. (1991). *Networking and mentoring. A woman's guide*. Londres: Judy Piatkus Ltd.

Todaro, R., Abramo, L., y Godoy, L. (2001). Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios. *Sociología del Trabajo*, 42.

Van Vianen, A. y Fischer, A. (2002). Illuminating the glass ceiling: The role of organizational culture preferences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, pp. 315-337.

