

PERCEPCIÓN DEL ROL QUE DESEMPEÑAN LAS MUJERES EN PUESTOS A NIVEL DIRECTIVO DEL MERCADO LABORAL

Dra. Laura Estela Fischer de la Vega

David Chávez Sánchez

Facultad de Contaduría y Administración
Universidad Nacional Autónoma de México

Abstract

Today, the role played by women occupying managerial positions in the workplace is limited by the existence of gender discrimination. Under this premise, and in order to know the perception of the activity of the female sex in this area, was conducted this descriptive study through a questionnaire to 1240 graduates professionals (as) of the Faculty Accounting and Administration of the National University of Mexico (UNAM). The results suggest changes in paradigm shift in terms of employment preference for males.

Keywords: Gender discrimination

Resumen

Hoy en día, el rol desempeñado por la mujer que ocupa puestos directivos en el ambiente laboral está limitado por la existencia de discriminación de género. Bajo esta premisa, y con el objetivo de conocer la percepción de la actividad realizada por el sexo femenino en dicho ámbito, se llevó a cabo el presente estudio descriptivo a través de la aplicación de un cuestionario a 1240 profesionistas egresados (as) de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional de México (UNAM). Los resultados obtenidos sugieren cambios en los paradigmas establecidos en cuanto a la preferencia laboral hacia el sexo masculino.

Palabras claves: Género, discriminación

Introducción

El nuevo escenario político mundial, así como la evolución económica mostrada por América Latina durante las dos últimas décadas, han impactado profundamente en la estructura del empleo, afectando de manera distinta a aquellos grupos que conforman la clase trabajadora latinoamericana.

Bajo este contexto, la participación de las mujeres en el ámbito laboral se ha incrementado en forma significativa. En la actualidad, el sexo femenino busca una inclusión más prolongada y estable en dicho mercado; sin embargo, hay que reconocer la existencia de una problemática característica de la mujer profesionista que ocupa puestos de mando.

Asimismo, en el campo laboral es evidente el claro desequilibrio que existe entre mujeres y hombres, cuyos resultados desfavorecen a las primeras al ser menor el índice de participación económica femenina y más alto el correspondiente al desempleo que sobrelleva dicho sexo. Dado lo anterior, la situación de las mujeres en el contexto laboral no puede calificarse como similar a la de los hombres. Esta desigualdad se ve reflejada en la dificultad que encuentran muchas mujeres, aun cuando tienen una carrera profesional, para ocupar

puestos de responsabilidad laboral. Además, son pocas las mujeres que ocupan puestos directivos, tanto en la administración pública como en el sector privado, y todavía es mucho menor el porcentaje de aquéllas que desempeñan cargos de alto nivel.

Marco teórico

De acuerdo con Metz y Tharenou (2001), la discriminación de género constituye una de las mayores barreras para el acceso de las mujeres a puestos de alta responsabilidad. 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. 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).

Dadas sus repercusiones económicas, uno de los ámbitos de discriminación de género más analizado es el salarial. Esto ha llevado tanto a diferentes autores (Burke y col. 1992; Guy 1992; Naff 1994; Powell 1999; Van Vianen y Fischer 2002, y Montesinos 2005), como a organismos internacionales (OIT 2004), a mostrar y denunciar la existencia del denominado *techo de cristal*, término acuñado por Segerman-Peck (1991) que alude a esa última barrera, justificada en prejuicios hacia las mujeres, que les impide el ascenso a posiciones de alta jerarquía, quedándose así estancadas en niveles medios de dirección. Dicha barrera imposibilita a muchas mujeres, con capacidad personal y profesional, a alcanzar posiciones en los entornos directivos y promocionarse dentro de los mismos (Sarrió, Barberá, Ramos y Candela 2002).

Si bien durante las últimas décadas, se han producido cambios notables en nuestra cultura con respecto al rol de la mujer en los diferentes espacios de actuación, “los estereotipos de género, las creencias generalizadas acerca de los rasgos que supuestamente poseen hombres y mujeres y que distinguen a un género del otro siguen estando vigentes” (Baron y Byrne 2005; Diekman y Eagly 2000, citado por Agut y col 2007, p. 203). Pese a que obviamente existen diferencias entre hombres y mujeres, la magnitud y el alcance de las mismas es mucho menor de lo que sugieren los estereotipos; sin embargo, estos modelos aún persisten y condicionan el comportamiento masculino y femenino en todas las esferas de la vida diaria, incluida la laboral.

De esta manera, se asume que las mujeres tienen una menor disposición a aceptar puestos de responsabilidad, especialmente aquellos que implican horarios largos de trabajo, disposición para viajar y traslado de residencia. De hecho, existe la convicción de que los hombres son mejores directivos, ya que se cree que ellas siempre le darán prioridad a sus responsabilidades familiares (Sarrió y col. 2002) o preferencia a la estabilidad de un empleo seguro, más que a un cambio en su búsqueda de ascenso o mejoría en un mismo espacio laboral (Erler 1988 y Escobar 1993, citado por Guzmán 2000).

A todo esto hay que añadir la carga que supone el trabajo informal, como lo son el trabajo doméstico, familiar y de cuidado de niños, personas mayores o enfermas, al cual han dedicado y dedican su tiempo las mujeres (Durán, Serra y Torada 2001). Estas actividades continúan estando poco reconocidas, valoradas y contabilizadas en las estadísticas laborales oficiales, centradas fundamentalmente en las actividades realizadas al amparo del mercado regulado del trabajo, quedando el empleo informal a la sombra de las estadísticas (Martínez 1995).

Asimismo, la idea de la mujer como fuerza de trabajo secundaria se estructura, en primer lugar, en torno a una concepción de familia nuclear, en la cual el hombre es el principal/único proveedor del hogar y la mujer es la principal/exclusiva responsable del cuidado doméstico y familiar (Abramo 2006). En este modelo, la inserción de la mujer en el ámbito laboral, cuando la hay, es considerada como un aspecto secundario de su proyecto de vida que ocurre, básicamente, cuando el hombre no cumple con su rol de proveedor por diversas causas: desempleo; disminución de sus remuneraciones; enfermedad; incapacidad temporal o definitiva u otro tipo de infortunios, o cuando en el hogar la figura masculina está ausente por muerte, separación, etc., lo que se traduce en una situación de crisis económica ante la cual es la mujer quien se ve 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, esa inserción secundaria, eventual e inestable conlleva, necesariamente, a altos costos asociados a la maternidad, cuidado infantil, altas tasas de rotación, ausentismo, bajo grado de compromiso con la empresa, así como la imposibilidad de laborar horas extras, turnos nocturnos y viajar, lo que justificaría 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).

Todos estos paradigmas imperan en la sociedad mexicana actual, donde la percepción del rol de la mujer está definida por estas mismas situaciones aun cuando, con mayor frecuencia, las mujeres profesionistas alcanzan niveles directivos en el mercado laboral. Dado que en la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM egresa un 60% más de mujeres que de hombres, suscitó gran interés preguntarles si ellas ¿han sido relegadas por este tipo de discriminación?, ¿ocupan puestos directivos?, ¿son ellas mismas las que se han limitado el acceso a dichos puestos por cuestiones sociales y de educación?, ¿los profesionistas egresados de dicha Facultad tienen los mismos prejuicios?, ¿realmente el acceso de las mujeres a puestos directivos se limita por cuestión de género?

Ya que es evidente una diferencia en la percepción de hombres y mujeres respecto al rol que desempeñan estas últimas en el mercado laboral, surgió el interés de conocer la percepción que tienen los (as) profesionistas egresados (as) de esta Facultad con respecto al rol que desempeñan las mujeres en cargos a nivel directivo del mercado laboral.

Para lograr este objetivo se plantearon los tres constructos siguientes:

- **Constructo 1: La mujer como fuerza de trabajo secundaria**

En el contexto laboral actual, ¿se considera a la mujer como fuerza de trabajo secundaria debido a que es el hogar el espacio primordial de su actividad diaria, además de que ingresa a dicho mercado por causa de un fallo del hombre como principal y único proveedor de recursos del hogar, manteniendo un comportamiento laboral limitado, con gran ausentismo, rotación y poco compromiso con la empresa?

H_0 = 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.

- **Constructo 2: Discriminación y desigualdad salarial de la mujer en el mercado laboral**

En la situación actual del mercado laboral, ¿debe pensarse que existe una preferencia al sexo masculino para ocupar puestos directivos, dejando a la mujer en situación de desventaja?, ¿se tiene el estereotipo de rasgos de fortaleza y seguridad en los hombres, y pasividad y sumisión de las mujeres, además de que estas últimas sufren discriminación salarial, acoso sexual, acoso laboral y agresión psicológica?

H_0 = La mujer **no** sufre de desigualdad salarial ni discriminación de género en la situación actual del mercado laboral.

- **Constructo 3: Desempeño laboral por género**

Los directivos en las organizaciones suponen que las mujeres, tienen un menor grado de compromiso con la empresa, ¿resultarían más costosas que los hombres, en lo referente a niveles de ausentismo, rotación y maternidad, además de ser menos disciplinadas y eficientes que ellos?

H_0 = El desempeño laboral de hombres y mujeres **no** es igual en el área directiva.

Método

La presente investigación es un estudio exploratorio y descriptivo, realizado a través del envío de un cuestionario al correo electrónico de 10,600 profesionistas egresados (as) de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM. Utilizando el software surveymonkey. Se obtuvieron las respuestas de 1,240 de ellos, mismas que se tomaron como muestra para el análisis de los resultados.

El perfil de los participantes fue el siguiente (anexo1): Mujeres 60.2%, hombres 39.8%, solteros 59.6%, casados 33.9%, otros 6.5%. Con edades de 20 a 40 años, 82.2%, de 41 a 55 años 11.1%, y más de 56 años 6.7%. Con la siguiente ocupación: empleado 76.2%, profesionista independiente 17.4%, hogar 2.7%, desempleado 3.7%. Las personas empleadas ocupan los siguientes puestos: operativo 55.5%, gerencial 32.8%, dirección 6.4% y otro 5.3%; Tienen de 1 a 9 años de experiencia el 69.8%, de 10 a 19 años de experiencia el 16.4%, y con más de 20 años de experiencia el 13.2%, no respondió 1.6%. Con nivel de estudios de licenciatura 84.6%, maestría 14.2%, y doctorado 1.2%. El correo electrónico enviado contenía un instrumento separado en tres constructos con un total de 23 reactivos (variables) con escala tipo Likert de 4 rangos, donde: 1= totalmente en desacuerdo; 2= en desacuerdo, 3= de acuerdo, y 4= totalmente de acuerdo, separado por cada uno de los constructos a investigar, además, incluía reactivos de las variables 24 a la 36 para conocer el perfil del entrevistado (a).

Las variables por constructo fueron las siguientes:

- **Constructo 1: La mujer como fuerza de trabajo secundaria**

- V₁ Desigualdad laboral por género;
- V₂ Mujer, cuidado doméstico y familiar;
- V₃ Hombre como proveedor de recursos;
- V₄ Ingresos de la mujer considerados como secundarios;
- V₅ Mujer, trabajo y proyecto personal;
- V₆ Trabajo doméstico y familiar con poco reconocimiento;
- V₇ La mujer como proveedora económica de la familia, y
- V₈ El hombre como colaborador en labores domésticas.

- **Constructo 2: Discriminación y desigualdad salarial de la mujer en el mercado laboral**

- V₉ Desventaja femenina en niveles directivos;
- V₁₀ Barreras de género;
- V₁₁ Estereotipo de la mujer;
- V₁₂ Desigualdad salarial por género;
- V₁₃ Autolimitación de la mujer;
- V₁₄ Estereotipo del hombre;
- V₁₅ Mujer y acoso sexual, y
- V₁₆ La mujer, acoso laboral y agresión psicológica.

- **Constructo 3: Desempeño laboral por género**

- V₁₇ Productividad por género;
- V₁₈ Eficiencia por género;
- V₁₉ La mujer y el compromiso laboral;

- V₂₀ La mujer y su comportamiento laboral;
- V₂₁ Limitantes laborales para la mujer;
- V₂₂ Maternidad y productividad, y
- V₂₃ Apoyo femenino de crecimiento laboral.

Para el procesamiento de los datos se utilizó el mismo software, del que se obtuvieron las medias y el porcentaje de respuesta de cada una de las variables. Para la comprobación de la hipótesis en cada uno de los constructo se aplicó el coeficiente de correlación para contrastar las evaluaciones medias entre hombres y mujeres y de esta forma determinar las tendencias de sus respuestas

Hallazgos

En relación al Constructo 1: *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 (77%) quienes más percibieron este hecho frente a los hombres (60%).
- Con evaluaciones superiores al 90 %, ambos géneros estuvieron en **desacuerdo** en: cuidado doméstico y Considerar a la mujer como la principal/exclusiva responsable del familiar,

Que el lugar básico y esencial de trabajo de la mujer sea la familia, la casa y el universo doméstico,

económicos en el hogar, y la Que el hombre es el principal/ único proveedor de recursos mujer ingresa al mercado laboral por una falla del hombre en su rol de proveedor

- Más del 85% de ambos géneros estuvo de acuerdo en que el hombre debe colaborar con las labores domésticas y la mujer en la economía familiar, opinión del 96%
- Fueron las mujeres quienes más percibieron (91%) el poco reconocimiento y valor otorgado al trabajo en el hogar y familiar, en comparación con los hombres (81%).
- Las mujeres estuvieron totalmente de acuerdo (93%) en que ingresan al mercado laboral por necesidad propia y proyecto personal; el 88% de los hombres opinó lo mismo
- Por último, el sexo femenino manifestó, en un 70%, que hoy en día está mal visto por la sociedad que ella trabaje y el hombre sea quien realice las labores domésticas; evaluación similar (65%) fue manifestada por el sexo contrario.

Para aceptar o rechazar la hipótesis en este constructo, se procedió a contrastar las evaluaciones medias entre hombres y mujeres para demostrar la tendencia de las respuestas. Cuando el coeficiente sea muy cercano de 1, se entenderá que las medias de respuestas de género se comportan casi igual que la media de las respuestas globales; cuando sea superior a 0.5, significará que las medias de respuesta de género 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 género y las globales.

Tabla 1.1 Constructo 1: La mujer como fuerza de trabajo secundaria

	μ Mujeres	μ Global	μ Hombres	μ Global	μ Mujeres	μ Hombres
Constructo 1	0.999		0.926879396		0.92240103	

Existe una uniformidad en las respuestas dadas por ambos géneros, que no difiere de manera significativa de la media conjunta de resultados. Las medias de mujeres y hombres comparadas con la media conjunta son de 0.999 y 0.927 respectivamente, además, el contraste entre ambos géneros también es cercano a la unidad con 0.922. Salvo una diferencia significativa en la variable 9 en lo referente a cómo es visto por la sociedad que la mujer trabaje y el hombre se ocupe de labores domésticas (Tabla 1.1).

Por lo tanto, se acepta la hipótesis **nula** en este constructo donde la percepción que se tiene en el contexto laboral actual de la mujer, *no es el de una fuerza de trabajo secundaria y complementaria a la del hombre, por lo que se asume que hombres y mujeres no perciben a la mujer como fuerza de trabajo secundaria.*

En lo referente al **Constructo 2. Discriminación y desigualdad salarial de la mujer en el mercado laboral:**

- Con evaluaciones superiores al 70%, ambos géneros están de acuerdo en: El estereotipo del hombre como poseedor de fortaleza y seguridad.

Que la mujer sufre de conductas hostiles en el ambiente laboral, como acoso y agresión, con mayor frecuencia que los hombres.

Que **sí existe desventaja femenina barrera de género para el acceso** a trabajos en niveles más la perciben con un 79%, frente al 54% de los directivos, y son las mujeres quienes hombres.

- Respecto al trabajo gerencial, tanto hombres como mujeres manifestaron que **no existe una preferencia masculina; en este sentido, son más los hombres (73%)** que las mujeres (57%) quienes están en **desacuerdo** con esta aseveración.
- El 60% de ambos géneros estuvieron en **desacuerdo** con que es la mujer quien se auto-limita para ocupar puestos directivos.
- El 72% de las mujeres opinó estar de acuerdo con el estereotipo de la mujer como poseedora de rasgos de pasividad y sumisión, habiendo un contraste importante con la opinión masculina, ya que sólo el 46% de ellos estuvo de acuerdo con esta afirmación.
- Finalmente, el 66% de las mujeres estuvo de acuerdo en cuanto a que la percepción de su salario en puesto directivo es menor que la obtenida por el hombre; mientras que el 60% de los hombres opinó lo contrario, ya que ellos manifestaron que no existe desigualdad salarial por género.

Para aceptar o rechazar la hipótesis en este parámetro, se realizó el mismo procedimiento de contrastación utilizado en el anterior, obteniendo para el segundo los resultados que se muestran en la Tabla 1.2.

Tabla 1. 2. Constructo 2; Discriminación y desigualdad salarial de la mujer en el mercado laboral

	μ Mujeres	μ Global	μ Hombres	μ Global	μ Mujeres	μ Hombres
Constructo 2	0.975		0.891068711		0.769562853	

Los resultados obtenidos muestran que en éste constructo hubo una mayor disparidad entre las medias de las respuestas de hombres y mujeres (0.77), siendo los hombres quienes se mostraron más alejados con respecto de la media conjunta (0.975), evaluando con mayor frecuencia “de acuerdo” y “en desacuerdo”, de manera distinta que las mujeres.

También se encontró una mayor diferencia comparativa entre las respuestas de hombres y mujeres; lo que se interpreta como la percepción en forma distinta de uno de los géneros con respecto a las aseveraciones de las preguntas expresadas por el otro.

Por lo tanto, se **rechaza la hipótesis nula** que declara que *la mujer no sufre de discriminación y desigualdad salarial de la mujer en el mercado laboral*, ya que se encontró que las mujeres están de acuerdo con las aseveraciones del constructo, y se determina que: en nuestra sociedad **si existe** una preferencia hacia los hombres para ocupar puestos directivos; la mujer se encuentra en desventaja ante tal situación; existen estereotipos demarcados 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.

Con respecto a los resultados obtenidos en el Constructo 3: **Desempeño laboral por género:**

- El 74% de ambos géneros opinó que una limitante en el ámbito laboral, para que las mujeres acepten trabajos en el extranjero, es estar casadas.
- En lo referente a maternidad y productividad, el 67% de hombres y mujeres estuvo de acuerdo en que la protección a la maternidad atenta contra la productividad de la empresa, siendo las mujeres (72%) quienes perciben esta situación en mayor medida que los hombres.
- El 63% de ambos géneros estuvo de acuerdo en considerar que las mujeres apoyan al crecimiento y desarrollo de otras mujeres en el ámbito laboral
- El 72% de ambos géneros estuvo totalmente en desacuerdo con el argumento que sostiene que los empresarios consideran a la mujer menos productiva y menos eficiente que el hombre.
- A su vez, el 96% de ambos percibieron a la mujer muy comprometida con su trabajo.
- Finalmente, el 90% de ambos géneros rechazó que la mujer, en su comportamiento laboral, tenga alta relatividad y ausentismo y, además, que no está limitada para trabajar horas extras y en turnos nocturnos.

Tabla 1.3. Constructo 3 Desempeño laboral por género

	μ Mujeres	μ Global	μ Hombres	μ Global	μ Mujeres	μ Hombres
Constructo 3	0.997		0.988688544		0.974398325	

Los resultados obtenidos en el coeficiente de correlación, demuestran que las respuestas de hombres y mujeres tuvieron un comportamiento uniforme (0.989 y 0.974 respectivamente, que no están nada alejados de la media conjunta 0.97), ya que no existe diferencias significantes entre estas.

Por lo tanto para este constructo **se rechaza la hipótesis nula** que determina *que el desempeño laboral de hombres y mujeres no es igual en el área directiva*, debido a que ambos géneros manifestaron su postura contraria a las aseveraciones de esencia negativa correspondientes a las variables 21 a la 25, referentes al costo por género, donde el femenino es mayor al masculino, ya que la mujer es menos eficiente que el hombre y tiene menor compromiso para con la empresa, además de mostrar en su comportamiento laboral alta relatividad y ausentismo, como también poca disponibilidad para trabajar horas extras o turnos nocturnos.

Además de los análisis señalados en cada uno de los constructo, se realizaron estudios comparativos en las respuestas obtenidas en cada una de las variables, haciendo un cruzamiento de datos por edad, nivel de estudios y ocupación, encontrándose la misma tendencia de respuestas con respecto de los resultados presentados.

Conclusion

Los resultados mostraron que 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. Ambos géneros están conscientes de su responsabilidad en el cumplimiento de dichas tareas, eliminando muchos estereotipos que se aceptaron y prevalecieron a este respecto.

Actualmente, en el terreno laboral la mujer es percibida por ambos géneros como responsable, comprometida con la empresa donde trabaja e igual de productiva y eficiente que los hombres. Sin embargo, ellas aún observan la existencia de discriminación de género para alcanzar altos niveles ejecutivos, argumento que se vio reflejado en el porcentaje de mujeres que ocupan puestos directivos y gerenciales, 28% versus un 43% correspondiente al de los hombres.

Aun cuando su desempeño es considerado igual al del hombre, la participación de la mujer como fuente de ingresos puede ser un factor determinante en la construcción de nuevas formas de organización y gestión del trabajo, mismo que se verá reflejado en el desarrollo económico y social de las futuras generaciones.

Referencias:

- 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.
- 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*. Cimaconoticias. Disponible en: <http://www.cimaconoticias.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.