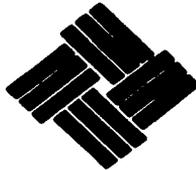


881202
5

UNIVERSIDAD ANAHUAC
ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



UNIVERSIDAD ANAHUAC
VINCE IN BONO MALUM

LA PARTICIPACION DE LA MUJER
LICENCIADA EN ADMINISTRACION
EN LAS EMPRESAS MEXICANAS

SEMINARIO DE INVESTIGACION
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACION

PRESENTAN

BARBARA GUADALUPE LERDO DE TEJADA WEST

MARIA GUADALUPE RIBA Y FERNANDEZ DEL VALLE

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

MEXICO

2002



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INDICE.

INDICE.

	PAGINA

PROLOGO.	VI
INTRODUCCION.	IX
CAPITULO I.	
PLANEACION DE LA INVESTIGACION	1
1.1 Objetivos.	2
1.1.1 Objetivo general.	2
1.1.2 Objetivos especificos.	2
1.2 Planteo del Problema.	3
1.3 Hipótesis.	3
1.3.1 Variante dependiente.	3
1.3.2 Variante independiente.	3
1.4 Diseño de la Prueba.	3
1.4.1 Investigación documental.	4
1.4.2 Investigación de campo.	4
1.4.2.1 Delimitación del universo.	5
1.4.2.2 Tamaño de la muestra.	4
1.4.2.3 Instrumento de prueba.	7
1.4.2.4 Justificación del cuestionario.	10

1.4.2.5	Aplicación del cuestionario.	11
1.4.2.6	Limitaciones en la aplicación del cuestionario.	12
CAPITULO II.	PANORAMA HISTORICO DE LA ADMINISTRACION.	13
2.1	El hombre, el trabajo y la administración.	14
2.2	Antecedentes históricos de la administración.	15
2.2.1	Revolución industrial.	15
2.2.2	La corriente científica.	16
2.2.3	La escuela humano-relacionista.	21
2.2.4	La escuela estructuralista.	24
2.2.5	El neohumano-relacionismo.	25
2.3	Clasificación de las principales escuelas de administración.	29
2.4	La Licenciatura en Administración en México.	30
2.5	Función social del administrador.	35
CAPITULO III.	ANTECEDENTES DE LA PARTICIPACION DE LA MUJER EN LA SOCIEDAD MEXICANA.	36
3.1	La mujer durante el imperio azteca y la época colonial.	37

	3.2	La mujer en la Independencia.	39
	3.3	La mujer en la Revolución.	39
CAPITULO IV.		LA MUJER EN EL TRABAJO.	41
	4.1	Perfil de la mujer en el trabajo.	42
	4.2	Imagen de la mujer en el trabajo.	50
	4.3	Desarrollo laboral.	53
CAPITULO V		LA MUJER LICENCIADA EN ADMINISTRACION	59
	5.1	La mujer Licenciada en administración.	60
	5.2	Problemas y dificultades en su desarrollo profesional.	66
	5.3	Perspectivas.	68
CAPITULO VI.		AREAS FUNCIONALES PARA EL DESARROLLO DE UNA LICENCIADA EN ADMINISTRACION.	73
	6.1	Personal.	74
	6.2	Mercadotecnia.	78
	6.3	Finanzas.	81

CAPITULO VII. INVESTIGACION DE CAMPO.	84
CONCLUSIONES.	125
RECOMENDACIONES.	128
BIBLIOGRAFIA.	131

PROLOGO.

PROLOGO.

En la actualidad, la mujer es foco de atención en el mundo entero, empieza a desplegarse como un factor potencialmente importante dentro de las empresas, dejando atrás su papel tradicional, tema que resulta importante por sus implicaciones sociales.

La participación de la mujer en el desarrollo nacional es de vital importancia tanto económica como social y moralmente. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra la igualdad de oportunidades de la mujer en los distintos aspectos del desarrollo nacional.

La situación económica actual del país no deja más alternativa que eliminar los prejuicios existentes hacia la mujer. Un camino eficaz es la educación.

Aún en los países desarrollados, existe discriminación sexual, aunque a menor grado, ya que las oportunidades de la mujer son casi de igualdad pero con sueldos más bajos y por el mismo puesto.

El objeto primordial de esta investigación es presentar un panorama general de la participación de la Mujer Licenciada en Administración en las empresas mexicanas actualmente.

Se desea hacer patente nuestro agradecimiento a todas las personas que brindaron

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

su ayuda para la elaboración del presente estudio, en especial al C.P. Horacio Rocha, Director de la Escuela de Contaduría y Administración; al Lic. Hugo Aveytua, Coordinador del Centro de Investigación; y al C.P. y L.A. Manuel Rañal, por su orientación y apoyo, así como a todas las instituciones que colaboraron en el desarrollo de este trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCION.

INTRODUCCION.

En este trabajo se busca explicar la participación de la mujer Licenciada en Administración dentro de las empresas mexicanas actualmente, así como la evolución de la misma desde el Imperio Azteca hasta la actualidad.

En el primer capítulo se hace el planteamiento del problema, objetivo e hipótesis, así como los pasos a seguir para realizar la investigación.

El segundo capítulo da una visión de la historia de la Administración.

En el tercer capítulo se da una visión de la participación histórica de la mujer mexicana dentro de la sociedad.

En el cuarto capítulo se hace mención del perfil e imagen de la mujer, así como de la estructura legal y laboral con la que está relacionada.

En el capítulo quinto se expone la organización y contenido de la Licenciatura en Administración, así como los obstáculos y perspectivas a los que se enfrenta la mujer en su desarrollo profesional.

El capítulo sexto comenta las áreas administrativas más aptas para el desarrollo

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

de la Licenciada en Administración dentro de las empresas.

El capítulo siete informa de los resultados obtenidos en la investigación de campo.

Finalmente, se presentan las conclusiones.

Debido a que no existe bibliografía específica sobre el tema de investigación, fue necesario recurrir a folletos, revistas, apuntes y a todo tipo de información que las empresas proporcionaron. Esta es la razón por la cual en el trabajo no se cubre con el requisito establecido acerca de libros de consulta.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

PAGINACION DISCONTINUA

CAPITULO I.

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACION.

1.1 Objetivo general.

Identificar el grado de participación de la mujer Licenciada en Administración dentro de las empresas mexicanas.

1.1.1 Objetivos específicos.

La presente investigación presentará una visión de la evolución del trabajo femenino a través del tiempo.

Se precisará la situación actual de la mujer en el trabajo.

Conocer los problemas y dificultades con los que se enfrenta la mujer Licenciada en Administración en su desarrollo profesional.

Analizar las áreas administrativas más adecuadas para la participación profesional de la mujer.

Por medio de la investigación de campo se conocerá la opinión e imagen que se tiene acerca de la Licenciada en Administración como fuerza de trabajo a nivel profesional.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1.2 Planteo del problema.

Se ha incrementado la participación de las mujeres Licenciadas en Administración dentro de las empresas mexicanas en 1983?

1.3 Hipótesis.

La mujer si ha alcanzado una creciente participación en las empresas mexicanas a través de su desarrollo profesional dentro de éstas.

1.3.1 Variante dependiente.

La mujer ha alcanzado una creciente participación en las empresas mexicanas.

1.3.2 Variante independiente.

A través de su desarrollo profesional dentro de éstas.

1.4 Diseño de la prueba.

Para llevar a cabo una investigación, es necesario estructurar una metodología que permita alcanzar los objetivos de la misma previamente definidos. En el

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

presente estudio, se aplica la metodología propuesta por el Centro de Investigación de la Universidad Anáhuac, que comprende los siguientes pasos:

- a) Investigación documental.
- b) Investigación de campo.

1.4.1 Investigación documental.

Para obtener la información documental se procederá a la elaboración de fichas bibliográficas, fichas de investigación y de trabajo. Por consiguiente, se acudirán a diversas bibliotecas para obtener datos utilizando libros relacionados con el tema, así como otras publicaciones de referencia para garantizar la confiabilidad de la Investigación.

1.4.2 Investigación de campo.

Debido al objetivo de la presente investigación: "Conocer la participación de las mujeres Licenciadas en Administración en las Empresas Mexicanas", no es posible contar únicamente con estudios teóricos, sino que es necesario recurrir a la investigación de campo para normar un criterio. En realidad, no existiría manera de verificar la hipótesis sin dicha investigación, ni siquiera se podría llegar a conclusiones con niveles de confiabilidad aceptables.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.4.2.1 Delimitación del universo.

Dadas las características del presente trabajo, así como los objetivos del mismo, el universo quedará delimitado como sigue:

GEOGRAFICAMENTE: Empresas ubicadas en el Distrito Federal y su área metropolitana.

TIPO DE EMPRESA: Todas las empresas sin importar su giro, que de acuerdo a lo reportado a la revista Expansión (para 1982) se consideran dentro de las más grandes en cuanto a personal empleado (más de 2,000), que suman cien.

1.4.2.2 Tamaño de la muestra.

Considerando los aspectos delimitantes del universo muestral, y así como se mencionó en el inciso anterior, éste resulta ser de 100 empresas.

Por razones prácticas, en los estudios de este tipo se usa una muestra probabilística representativa del universo antes delimitado que se obtiene mediante la aplicación de una fórmula estadística:

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

$$n = \frac{N \cdot P \cdot (1-p)}{(N-1) \cdot (E/Z)^2 + P \cdot (1-P)}$$

donde:

- n = muestra
- N = universo, en este caso 100 empresas
- P = probabilidad de la población que posea la característica dada, que para efectos de este trabajo será del 15%, es decir P = .15
- E = error aceptable de la muestra, 10% = .10
- Z = nivel de confianza, 90% = 1.645

sustituyendo:

$$n = \frac{(100) \cdot (.15) \cdot (1 - .15)}{(100-1) \cdot (.10/1.645)^2 + (.15) \cdot (1 - .15)}$$

$$n = \frac{15 \cdot (.85)}{99 \cdot (.004) + (.15) \cdot (.85)}$$

$$n = \frac{12.75}{.396 + .127}$$

$$n = \frac{12.75}{.523} = 24.37$$

Por lo tanto, se aplicarán 25 cuestionarios a las diferentes empresas

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

seleccionadas al azar.

1.4.2.3 Instrumento de prueba.

El instrumento de prueba será un cuestionario. Las preguntas serán presentadas en el mismo orden, secuencia y demás características a todos los entrevistados. Se seleccionó este tipo de cuestionario por ser el más adecuado para investigar conocimientos, actitudes, opiniones, etc.).

INVESTIGACION DE CAMPO.
CUESTIONARIO.

NOMBRE: _____

PUESTO: _____

COMPANIA: _____

1. La mujer es capaz de trabajar profesionalmente sin descuidar sus labores del hogar. SI () NO ()

2. La mujer es capaz de superar al hombre y también es tan competente como él. SI () NO ()

3. El matrimonio limita el desarrollo profesional de la mujer. SI () NO ()

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4. La mujer es más responsable que el hombre. SI () NO ()
5. El éxito de la mujer depende básicamente de sus características femeninas. SI () NO ()
6. En México el sexo influye en la determinación o definición del camino a seguir. SI () NO ()
7. Los salarios y oportunidades de trabajo no son igualmente equitativos tanto para el hombre como para la mujer. SI () NO ()
8. La relación de trabajo entre un hombre y una mujer lograr su desarrollo lo siguiente: estado civil, edad, número de hijos, nivel educativo, etc. SI () NO ()
9. Las siguientes son limitantes o barreras que impiden a la mujer lograr su desarrollo: estado civil, edad, número de hijos, nivel educativo, etc. SI () NO ()
10. La mujer puede participar en todos los niveles del sector empresarial si está preparada. SI () NO ()
11. El papel de la mujer en los países subdesarrollados es menos importante que en los

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- países desarrollados. SI () NO ()
12. Existen buenas posibilidades de éxito y desarrollo en el campo profesional para las mujeres. SI () NO ()
13. La situación por la que atraviesa México actualmente es difícil y frenará el desarrollo de la mujer considerablemente a mediano plazo. SI () NO ()
14. Se ha incrementado la participación de la mujer Licenciada en Administración dentro de las empresas mexicanas en la última década. SI () NO ()
15. Usted contrataría Licenciadas en Administración para desempeñar puestos en su compañía? SI () NO ()
16. Marque las áreas apropiadas dentro de la Administración para el desarrollo de la mujer:
- a) Relaciones Industriales ()
 - b) Mercadotecnia ()
 - c) Publicidad ()
 - d) Finanzas ()
 - e) Producción ()

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1.4.2.4 Justificación del cuestionario.

El cuestionario que se utilizó en el presente estudio, fue elaborado procurando que las preguntas respondieran a la interrogante formulada en el planteo del problema, y asimismo llevarse a probar si la hipótesis es falsa o verdadera y para tratar de alcanzar los objetivos.

Se entrevistarán a los gerentes de recursos humanos o de relaciones industriales, ya que son los que están en contacto directo con las oportunidades de trabajo existentes, teniendo en sus manos la elección de la persona idónea, pudiendo ser ésta un hombre o una mujer. (Ver anexo 1).

CUESTIONARIO.

OBJETIVOS	PREGUNTA	HIPOTESIS
x	1	
x	2	
x	3	
x	4	
x	5	
x	6	
x	7	
x	8	
x	9	
x	10	x
x	11	x
x	12	x
x	13	x
x	14	x
x	15	x
x	16	

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.4.2.5 Aplicación del cuestionario.

Se aplicaron 25 cuestionarios a las siguientes empresas:

1. Teléfonos de México, S. A.
2. Grupo Industrial ALFA, S. A.
3. DESC Sociedad de Fomento Industrial, S. A. de C. V.
4. Ford Motor Company, S. A.
5. Industrias Peñoles, S. A. de C. V.
6. Gigante, S. A.
7. Celanese Mexicana, S. A.
8. Grupo Industrial Bimbo, S. A.
9. Cia. Mexicana de Aviación, S. A.
10. Cydsa, S. A.
11. Kimberly Clark de México, S. A.
12. Nissan Mexicana, S. A.
13. Compañía Nestlé, S. A.
14. Salinas y Rocha, S. A.
15. Cervceria Noctezuma, S. A.
16. Hoteles Camino Real, S. A.
17. Aurrerá, S. A.
18. Anderson Clayton & Corp. S. A.
19. Grupo Xerox de México, S. A. de C. V.
20. Fábrica de Calzado Canadá, S. A.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- 21. Sabritas, S. A.
- 22. Cia. Hulera Euzkadi, S. A.
- 23. El Palacio de Hierro, S. A.
- 24. Grupo Continental, S. A.
- 25. Bancomer.

1.4.2.6 Limitaciones en la aplicación del cuestionario.

Al aplicar los cuestionarios no se tuvo ningún problema. Las personas entrevistadas respondieron con cortesía y amabilidad, brindando toda la ayuda necesaria para la elaboración de esta investigación.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CAPITULO II.

PANORAMA HISTORICO DE LA ADMINISTRACION.

2.1 El hombre, el trabajo y la administración.

El hombre ocupa la posición de superioridad entre los seres vivos, ya que progresa más rápidamente debido a su desarrollo intelectual, posee cualidades que le dotan de potencialidades, las cuales a través del tiempo le permiten lograr mejores medios de supervivencia.

El progreso actual del hombre es posible dada su capacidad de trabajo e inquietudes investigadoras, creadoras y renovadoras que le permiten adquirir conocimientos sobre las manifestaciones de la naturaleza.

El trabajo es la actividad más importante del ser humano; el desarrollo de éste influye en el desarrollo individual al utilizar sus potencialidades; el producto del trabajo determina el progreso de la humanidad.

Se puede apreciar la manifestación del esfuerzo físico del hombre, así como el esfuerzo intelectual ejecutado por éste; basta con mirar alrededor para darse cuenta de ello.

La administración utiliza los dos factores para lograr la mejor producción de los elementos humanos y coordinar su trabajo, mediante la planeación, organización, dirección y control, para el logro de diversos objetivos.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

2.2 Antecedentes históricos de la administración.

Al distinguirse procesos administrativos rudimentarios de planeación, organización, dirección y control en las actividades de los hombres primitivos, se asegura que el origen de la Administración se remonta a la época que apareció el hombre sobre la tierra; sin embargo, la administración como área específica de estudio se inició a fines del siglo pasado, como consecuencia de la Revolución Industrial, surgiendo como parte del sistema económico capitalista, con la finalidad de aumentar las utilidades de las empresas capitalistas.

2.2.1 Revolución industrial.

Las innovaciones técnicas fueron la razón de ser de la Revolución Industrial, éstas no sólo se refirieron a nuevas maquinarias, sino también a la modificación en los procesos de producción.

En el auge de la industrialización surgieron organizaciones que empezaron a desbordar las posibilidades de un solo propietario, lo que dio origen a una mayor asociación para la integración de grandes capitales.

Es en esta época cuando se difunden las prácticas mercantiles del crédito, de los intereses, de los descuentos por pronto pago y, en general, del lucro.

Asimismo, se inicia el ahorro bancario y el verdadero desarrollo de las bolsas de valores.

Durante la Revolución Industrial, la explotación y las situaciones de abuso aparecen prolíficamente; las grandes innovaciones e inventos convierten al hombre en apéndice de la máquina, degradando su condición humana.

De una organización creativa se pasa a una estructura en la cual a la cima le corresponde pensar y a la base le corresponde actuar.

Dicha situación trajo como consecuencia una serie de manifestaciones entre las cuales se encontraba, en primer término, la destrucción de máquinas, las cuales eran asociadas por los trabajadores como la causa de sus desgracias.

2.2.2 La corriente científica.

Taylor y Fayol están considerados como los padres de la Administración, ya que sus obras pretenden sistematizar el estudio de la nueva disciplina.

Condicionados por el ambiente de la Revolución Industrial, surgen los trabajos de Taylor y Fayol.

Dentro de las principales obras de Taylor están: *Principios de Administración

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Científica", "Fundamento de la Administración Científica".

Taylor observó muchos defectos de operación dentro de las organizaciones:

- No existía un sistema efectivo de trabajo.
- No había incentivos económicos para los obreros.
- Las decisiones eran tomadas sin base alguna.
- Los trabajadores eran incorporados a su labor sin tomar en cuenta sus habilidades y aptitudes.

Para solucionar estos problemas, Taylor hizo las siguientes aportaciones a la Administración:

- Racionalización del trabajo y Estudio de Tiempos y Movimientos. Los intentos de racionalización del trabajo partían de que para todo tiempo de trabajo podría y debería llegarse a definir un procedimiento técnicamente estructurado que debería sustituir los métodos empíricos.
- Selección y Capacitación de los trabajadores. Taylor se dio cuenta de que era necesario seleccionar al trabajador adecuado para el puesto adecuado, asimismo de que se debería de capacitar para que se cumpliera con los estándares preestablecidos.
- Salarios Incentivos. Para lograr que el obrero alcanzara una mayor productividad, Taylor diseñó un sistema de pago a destajo.

- Organización Funcional. Mediante este sistema, Taylor pretendía que el trabajador recibiera instrucciones específicas de varios jefes que eran expertos en cada una de las ramas de su trabajo. La organización funcional requería de 7 supervisores:

- | | |
|-----------------------|-----------------------------|
| Inspector. | Escribiente de Tiempo. |
| Jefe de Cuadrilla. | Escribiente de Circulación. |
| Jefe de Rapidez. | Encargado de Disciplina. |
| Jefe de Reparaciones. | |

Desde el punto de vista técnico, la aplicación del Taylorismo ha sido benéfica, ya que puede ser utilizada para liberar al hombre de tareas innecesarias y darle un mejor método de trabajo; pero adicionalmente se puede utilizar para explotar a los trabajadores.

Fayol observó que existen ciertas actividades en todas las empresas y de cualquier tamaño, dichas actividades las clasificó en seis categorías:

1. Técnicas: Producción.
2. Comerciales: Compras, ventas e intercambios.
3. Financieras: Consecución y uso óptimo del capital.
4. Seguridad: Protección de la propiedad y de las personas.
5. Contables.
6. Administración: Planeación, organización, mando, coordinación y control.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Fayol enumeró, asimismo, catorce principios generales de Administración, basados en su experiencia, los cuales son:

1. **División del Trabajo:** Especialización para un uso eficiente del factor.
2. **Autoridad y Responsabilidad:** La autoridad siempre viene acompañada de responsabilidad.
3. **Disciplina:** Para lograrla se requiere de buenos superiores en cualquier nivel.
4. **Unidad de Mando:** El empleado no debe recibir órdenes de más de un superior.
5. **Unidad de Dirección:** Las actividades que persigan un mismo objetivo, deben de tener un solo jefe y un solo plan.
6. **Subordinación del Interés Individual al interés general.**
7. **Remuneración:** Esta debe de ser justa y permitir la máxima satisfacción de los empleados.
8. **Centralización:** Grado en que la autoridad debe de concentrarse o dispersarse.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

9. **Línea de Autoridad:** Niveles que existen desde la autoridad suprema hasta los puestos de menor importancia.
10. **Orden:** Organización en la distribución de cosas y personas.
11. **Equidad:** Cortesía y justicia en el trato personal.
12. **Estabilidad en el trabajo:** Insiste en la permanencia, señalando la rotación del personal como causa y efecto de una mala administración.
13. **Iniciativa:** Concibiendo ésta como la creación y ejecución de un plan.
14. **Espíritu de Grupo:** Necesidad de trabajo en equipo y la buena comunicación para obtenerlo.

Fayol designa las funciones de Administración como los elementos de ésta, dichas funciones son: Planeación, organización, mando, coordinación y control.

Los principios de Fayol son universales, no solamente son aplicables a las empresas comerciales, sino también a las de carácter político, religioso, militar, etc., y ya que las empresas necesitan de la Administración, es necesario que los administradores cuenten con una teoría de administración.

Esta escuela tenía un enfoque básicamente técnico y productivo.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

2.2.3 La escuela humano-relacionista.

Esta doctrina adquirió fuerza como consecuencia del desarrollo de la industria, debido a que la producción en serie aumentó la tensión nerviosa de los obreros. Ante esta situación, los empresarios y los estudiosos de la Administración se vieron obligados a analizar el problema desde el punto de vista psicológico.

Los psicólogos iniciaron investigaciones sobre la selección del personal, elaborando tests para escoger a los mejores hombres para las tareas concretas; relacionar aspectos físicos con el rendimiento como la temperatura, luminosidad, humedad, etc., y establecer cuáles son las causas del aburrimiento producido por un trabajo repetitivo.

Con esto se inicia un cambio de valores. Los administradores abandonan la concepción del trabajo conocida como concepción mecanicista, y la idea también Tayloriana de que el obrero trabaja sólo por dinero.

Los directores modifican los valores y modelos de supervisión, concediendo importancia a los factores humanos. A partir de estas ideas, surge el slogan de que el elemento humano es lo más importante de las empresas. Es en este clima donde nace la escuela de las Relaciones Humanas.

Dentro de esta escuela el principal representante es Elton Mayo, quien realizó una serie de experimentos dentro de la Compañía Western Electric en Hawthorne,

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

los cuales demuestran que el trato que se le da a las personas influye más sobre su productividad que los factores materiales, tales como mejor iluminación, mejor remuneración, etc.

Después de Elton Mayo surgen otras escuelas, como son las mencionadas a continuación:

LA CORRIENTE DE LA MOTIVACION.

Esta corriente da importancia al comportamiento humano y las razones o motivos que llevan al hombre a actuar de determinada forma.

Dentro de las organizaciones está el elemento humano y dichas organizaciones funcionan de acuerdo a los esfuerzos y comportamiento de sus miembros, por lo que es necesario conocer los motivos por los cuales las personas actúan.

Entre los representantes de dicha corriente están:

ABRAHAM MASLOW. En su teoría postula que existen una serie de necesidades que mueven al hombre y las jerarquiza en orden de importancia.

Las necesidades son: fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de estima y de autorrealización.

Según Maslow, las necesidades superiores no motivan sino hasta que las

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

anteriores han alcanzado un nivel de satisfacción.

También se encuentra FREDERICK HERZBERG como parte de esta corriente. A la teoría de Frederick Herzberg se le conoce como la teoría Dual o como la teoría de la motivación y los factores ambientales higiénicos. Dice que existen dos factores:

Factores intrínsecos o motivadores, se refieren al trabajo mismo, y cuando se dan causan satisfacción, es decir, motivan favorablemente, y cuando no se dan no producen insatisfacción.

Factores extrínsecos o higiénicos, se refieren al medio ambiente, estos factores no dan satisfacción cuando se presentan, pero cuando no se presentan causan insatisfacción.

Asimismo, MC CLELLAND decía que las personas están motivadas por tres factores:

- Realización o logro, las personas motivadas por éste desean lograr cosas, planteándose metas con el fin de realizar algo.
- Afiliación, las personas motivadas por la afiliación están más interesadas por establecer contactos personales.
- Y, por último, las personas motivadas por el poder tratan de influir sobre los demás.

Posteriormente aparece el estudio de la Dinámica de los Grupos. "Kurt Lewin creó una estructura teórica para estos estudios y demostró que los grupos tienen una personalidad propia, formada por el conjunto de las personalidades de sus miembros y que las fuerzas del grupo son más poderosas que los intereses individuales". (1)

2.2.4 La escuela estructuralista.

"Las características principales de esta teoría son el estudio de una serie de conceptos ya elaborados anteriormente por los estudiosos de la administración, pero además relacionados con el medio social". (2)

Entre los conceptos básicos de esta escuela se encuentran los siguientes:

- Analiza elementos formales e informales y su relación con la organización.
- La relación dentro y fuera de la organización de los grupos informales.

(1) Koontz y O'Donnell. Curso de Administración Moderna, pág. 555.

(2) Ríos Szalay, Adalberto y Paniagua Aduna, Andrés. Orígenes y Perspectivas de la Administración, pág. 113.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

- Los análisis realizados por los representantes del estructuralismo van dirigidos a todos los niveles de la organización.
- Estudian estímulos materiales y sociales, así como su interdependencia e influencia.
- Estudian las relaciones, intercambios e influencias entre la organización y el medio ambiente. La organización la ven como parte de una estructura social.
- Estudian todo tipo de organizaciones: productivas, de lucro, sociales, etc.

La tendencia de la Escuela Estructuralista estaba basada en la comunicación y las estructuras de autoridad.

Entre sus principales representantes se encuentra Max Weber, que consideraba a la burocracia como el tipo ideal de organización.

2.2.5 El neohumano-relacionismo.

El principal representante es Douglas McGregor; tiene dos teorías:

- 1) La teoría X, que presenta los principios en que se basan los

administradores para dirigir al elemento humano. Esta teoría se refiere a la autoridad como el único medio de los dirigentes para ejercer control sobre sus subordinados.

Sus premisas son:

La gente por naturaleza es indolente, trabaja lo menos que sea posible.

- . Evita responsabilidades, prefiere ser dirigida.
- . Es indiferente a las necesidades de la empresa.
- . Es resistente al cambio.
- . Carece de iniciativa.
- . Trabaja sólo por dinero.

Las actividades derivadas de esto:

- . A la gente hay que darle tareas simples y bien organizadas.
- . Hay que controlarla y vigilarla muy de cerca.
- . Hay que premiarla o castigarla.

La teoría Y, propone cambios para modificar las técnicas de dirección y lograr aprovechar al máximo las potencialidades humanas para el beneficio de la empresa y del individuo. Esta teoría sostiene que la aplicación de la autoridad no es una medida adecuada para lograr la colaboración entusiasta de los trabajadores hacia los objetivos de la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

organización.

Premisas de la teoría Y:

- . La gente por naturaleza no rechaza el trabajo; éste puede ser tan atractivo como el juego o el descanso.
- . Es capaz y le gusta asumir responsabilidades.
- . Desea colaborar en el éxito y realización de los objetivos de la organización.
- . El hombre es capaz de dirigirse y controlarse a si mismo.
- . Aspira a poder realizarse como persona.
- . Tiene iniciativa y le agrada participar.
- . Posee más aptitudes de las que emplea comúnmente en el trabajo.

Esto origina nuevas actitudes en los supervisores:

- . A la gente hay que permitirle participar en la toma de decisiones y en la fijación de objetivos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- . Hay que motivarla para que desarrolle sus potencialidades naturales.
- . Ejercitarle su autocontrol.
- . Responsabilizarla de su autodirección.

Posteriormente, durante los 50's, Peter Drucker, difunde el concepto de la Administración por Objetivos.

Miller define a la Administración por Objetivos como "el proceso de administración por virtud del cual, todo el trabajo se organiza en términos de resultados específicos que habrán de alcanzarse en cada tiempo determinado, en forma tal, que las realizaciones concretar contribuyan al logro de los objetivos generales de la empresa". (3)

Una de las últimas técnicas generada por la teoría administrativa, es el desarrollo organizacional, que implica: "Un diagnóstico sistemático de la organización, desarrollo de un plan estratégico para mejoramiento y movilización de recursos para llevarlo a cabo". (4)

Esta se basa en el desarrollo del trabajo grupal, atiende a los recursos humanos

 (3) Reyes Ponce, Agustín. Administración por Objetivos, pág. 54.

(4) Reyes Ponce, Agustín. Op. cit., pág. 54.

y a la tecnología de la producción.

Por último, actualmente ha surgido la Teoría de Sistemas que considera a la organización como un sistema formado por varios subsistemas (áreas funcionales), en los que cada uno tiene sus propias metas y objetivos, pero interrelacionados entre sí para lograr las metas de la organización.

2.3 Clasificación de las principales escuelas de administración.

De acuerdo con lo expuesto, se puede decir que los principales aspectos que se han tomado en cuenta para lograr la eficiencia administrativa, son:

- . Para Taylor, los factores físicos, económicos y técnicos.
- . Para Fayol, los tres enunciados por Taylor, más los aspectos intelectuales.
- . Mayo considera los factores físicos, psicológicos y sociológicos.
- . A partir de Douglas McGregor, todos los factores son tomados en consideración.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.4 La Licenciatura en Administración en México.

Los principios administrativos son universales, sin embargo, los aspectos culturales determinan muchas acciones administrativas.

Para efectos de esta investigación, es necesario conocer qué tan larga ha sido la vida de la Licenciatura en Administración en México.

Hacia el año de 1943 el Tecnológico de Monterrey crea la carrera de Administración de Negocios.

En 1957 la Universidad Iberoamericana funda la Carrera de Administración de Empresas, es en ese mismo año cuando la U.N.A.M., por medio de la Escuela de Contaduría, funda la de Administración de Empresas y el 10 de abril de 1973, por medio del Consejo de Administración, funda la de Licenciado en Administración de Empresas.

En la actualidad, existe un gran número de universidades en las que se imparte dicha licenciatura, como son:

- Universidad Anáhuac.
- Universidad La Salle.
- Universidad del Valle de México.
- Instituto Tecnológico Autónomo de México.
- Instituto Tecnológico de Monterrey.

A continuación se presentan unos datos tomados del boletín Noti ANFECA (Órgano de difusión de la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración) de agosto de 1982:

- El número de escuelas en las que se imparten las carreras de Contador o Administrador afiliados a la ANFECA en la República hasta 1982, es de 84, de las cuales 20 están en el Distrito Federal y 64 en el interior de la República.

- El número de estudiantes inscritos en las escuelas y facultades afiliadas a la ANFECA, por región hasta Diciembre de 1979, eran:

ZONA	LIC. EN CONTADURIA	%	LIC. EN ADMINISTRACION	%	TOTAL	%
Norte	6,319	19	4,929	24	11,248	100
Centro	8,929	26	4,366	21	13,295	100
Sur	3,621	11	1,040	9	5,661	100
D. F.	14,871	44	9,594	46	24,465	100
TOTAL	33,740	100	20,929	100	54,669	100

Fuente: Boletín Noti ANFECA

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

ESCUELAS Y/O FACULTADES	LIC. EN CONTADURIA	LIC. EN ADMINISTRACION	TOTAL
Fac. Cont. UNAM.	5,488	7,087	11,575
ESCA - IPN.	13,370	- o -	13,370
U. La Salle	544	1,106	1,650
U. Iberoamericana	426	856	1,282
U. Anáhuac	175	412	587
UPIICSA - IPN.	- o -	2,715	2,715

- El número de títulos profesionales expedidos por la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública (SEP), hasta el 31 de Diciembre de 1981, es de (en toda la República y en cualquiera de sus denominaciones):

Contadores	32,438
Administradores	11,962

De acuerdo con las cifras recopiladas, se obtuvieron las siguientes conclusiones:

- Al comparar la población escolar de 1980 con respecto a la de 1970 se observa lo siguiente:

ANÁLISIS CON FALLA DE ORIGEN

La población del país creció 40%, de 48 a 67 millones, y la de la UNAM 175%, o sea de 107,000 a 294,500 estudiantes. La población estudiantil de la Facultad de Contaduría y Administración creció 25%, de 10,000 a 12,500.

En 1980, la Facultad de Contaduría y Administración (FCA) ocupa el segundo lugar de población, estudiantil entre las facultades de la UNAM.

Para 1980, la participación de la mujer (con respecto al número total de habitantes) en el país es de 50.8%, con 34 millones, en la UNAM representa 35% de la población estudiantil con 104,000 de 294,500 totales; en la FCA representan 29%, que corresponde a 3,500 alumnos.

El crecimiento total en la UNAM fue del 195%, el número de hombres creció 129% (de 83,000 a 190,000) y las mujeres en un 33% (de 24,000 a 104,000). En la Facultad de Contaduría y Administración el crecimiento de participación de la mujer en el periodo, fue de 119% (1,500 a 3,500 alumnas).

El total de egresados (titulados, más no titulados) registrados a partir de 1948 hasta 1980, es de 8,310; de ese total, 73% corresponde al periodo 1970-1980 y el 22% restante al periodo 1948-1970.

De los egresados (titulados, más no titulados) en el decenio 1970-1980, 72% (4,399) fueron hombres y 28% (1,677) mujeres, es decir, un porcentaje

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

más alto que el promedio de estancia de la población femenil en la FCA, que se calcula en 22%.

El total de exámenes profesionales aprobados de 1929 a 1980 es de 10,198; de este total, 72% (7,348) se realizaron en el decenio 1970-1980, correspondiendo de este último total 75% (5,514) a hombres y 25% (1,834) a mujeres; lo que significa que proporcionalmente son más mujeres las que terminan la carrera (28%) que las que se reciben (25%).

Por lo que se refiere a la posición de la población estudiantil de administradores de la FCA en el Distrito Federal y en la República:

La FCA representa 57% (5,461 de 0,594) del estudiantado administrativo en la República Mexicana y es la más poblada.

La UNAM (FCA) representa 13% del estudiantado total de la República Mexicana en la carrera de Contador Público, y 26% en la carrera de Administración.

Para efectos de esta investigación, se tomó la UNAM como representativa de las Escuelas y Facultades de Contaduría y Administración, ya que es la que cuenta dentro de la República Mexicana con mayor población estudiantil.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.5 Función social del administrador.

La Administración es actualmente una técnica para organizar la vida del hombre y satisfacer sus necesidades, se aplica en todos los niveles de la vida social, lejos ha quedado ya el concepto de que la Administración era una técnica para aumentar la eficiencia productiva.

"El objetivo universal de la Administración y de quienes la ejercen, debe ser el mejoramiento de las condiciones sociales de la humanidad a través de su actividad más trascendente, el trabajo". (5)

Es importante que el administrador conozca la relación hombre-trabajo, ya que entre sus funciones está la de dirigir elementos humanos y coordinar su trabajo, para lograr los objetivos de la empresa donde presta sus servicios.

(5) Barajas Medina, Jorge, El Hombre, El Trabajo y la Administración, pág. 131.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO III.

**ANTECEDENTES DE LA PARTICIPACION DE LA MUJER
EN LA SOCIEDAD MEXICANA.**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

3.1 La mujer durante el Imperio Azteca y la Epoca Colonial.

La mujer siempre ha tenido una gran importancia en la familia como educadora, pero su importancia en la fuerza de trabajo ha variado significativamente. Con el objeto de analizar este cambio, se hará un estudio del lugar que ha ocupado la mujer a través del tiempo, no sólo como miembro de la familia, sino también como factor activo en la sociedad.

México estuvo habitado por gente de diferentes pueblos y razas; la principal de éstas en la época precolombina fue la Azteca.

Las mujeres aztecas se dedicaban principalmente al hogar, es decir, no tenían retribuciones económicas inmediatas. De jóvenes asistían a los templos para aprender a cocinar y a bordar, y cuando salían se casaban.

Al casarse se debían dedicar al hogar y a la reproducción. Otras mujeres aztecas podían ser parteras, sacerdotizas, curanderas, mercaderes, artesanas o guisanderas, por cuyas actividades podían recibir ingresos económicos. El lugar de la mujer azteca fue siempre secundario. Su participación en la política era nula.

De lo anterior, se observa que las aztecas permanecían en el hogar y en la incomunicación. No tomaban parte en los acontecimientos de la tribu, su única participación era la relacionada con su marido y sus hijos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A partir de la Colonia surge un gran cambio en relación con la mujer, se integran dos tipos de mujeres a la sociedad, la indígena y la española, quienes en ambos casos carecían de educación.

Este cambio afecta en gran parte a la indígena, modificando algunos aspectos de su cultura como son su religión y lengua. Para estas mujeres no había otro destino que el de servir.

Las mujeres blancas o españolas eran privilegiadas y su función primordial era la de procrear numerosos hijos.

El papel más importante que tuvo la mujer en esta época, es la que desempeñaron las religiosas, quienes ayudaron a la catequización de los indígenas. También se encargaron de enseñar el idioma español y la escritura.

Al crearse las primeras instituciones de educación se logra un gran progreso en esta época, teniendo la mujer libertad de asistir a ellas.

Existieron dos mujeres sobresalientes por la forma en que participaron durante la época colonial. Una de ellas fue Doña Marina, mejor conocida como la Malinche, quien tuvo gran influencia sobre Hernán Cortés y absoluta autoridad entre los habitantes.

La otra mujer importante fue Sor Juana Inés de la Cruz o Juana de Asbaje, quien tuvo que aislarse para dedicarse a la lectura.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

La importancia de estas dos mujeres radica en el cambio de giro de la participación de la mujer.

Por lo tanto, en la época colonial surgen varios cambios, pero la participación de la mujer es aún muy reducida.

3.3 La mujer en la Independencia.

Durante la lucha de Independencia, las mujeres seguían a sus hombres a donde fueran, a veces hasta los campos de batalla.

Algunas de las mujeres que intervinieron en esta época fueron: Doña Josefa Ortiz de Domínguez y Doña Leona Vicario, quienes jugaron un papel importante ya que mantenían informados a los insurgentes y caudillos.

En el tiempo que surgió la Independencia, no hubo calma, ni paz, ni prosperidad, lo que dio origen a un estancamiento social, por lo que no hubieron grandes avances en cuanto al desarrollo de la mujer en la sociedad.

3.4 La mujer en la Revolución.

Esta época fue un periodo lleno de violencia, inconformidades y luchas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Existieron tres clases de mujeres, las pertenecientes a la clase acaudalada, las soldaderas y las religiosas.

Las actividades que desempeñaron las primeras, eran las de organizar reuniones sociales, controlar sus hogares, asistir a la iglesia y dedicarse al arreglo personal.

Las soldaderas eran aquellas mujeres que se velan envueltas en luchas, ya que generalmente seguían a sus hombres hasta los campos de batalla. Eran incapaces de aspirar a situaciones mejores, no sabían nada acerca de la política o de la economía.

Algunas mujeres que no querían ser soldaderas, preferían irse a las ciudades a servir a las mujeres de clase alta. Sus actividades eran el aseo del hogar, cuidado de los hijos de la señora, elaboración de comidas y confección de ropa.

Dentro del gremio obrero la mujer estaba relegada y padecía opresión política y falta de desarrollo.

En resumen, la mujer durante el Imperio Azteca, la Independencia y la Revolución, permaneció relegada, ocupando un segundo término en cuestiones laborales, económicas y políticas.

En el capítulo siguiente se comenta la situación de la mujer mexicana en la actualidad.

CAPITULO IV.

LA MUJER EN EL TRABAJO.

4.1 Perfil de la mujer en el trabajo.

La situación actual de la mujer es muy diferente a la del pasado, debido a cambios continuos que traen como resultado una evolución rápida del papel de la mujer en la sociedad.

En algunos casos, la mujer se ha convertido en una carga para la familia, por lo que ha tenido que prepararse y trabajar.

Actualmente existe una población total de 67'383,000 habitantes en los Estados Unidos Mexicanos, de los cuales el 49.4% son hombres y el 50.6% son mujeres.

Con el objeto de ilustrar el porcentaje de mujeres que integran la población económicamente activa, se presentan los siguientes cuadros: (1):

Año	POBLACION TOTAL Y ECONOMICAMENTE ACTIVA DE MEXICO (Miles de personas)			
	Población Total	Población económicamente activa de 12 y más años	Población económicamente activa de	Tasa Bruta de Partic.
1950	25,791	8,345	8,551	32.4%
1960	34,923	11,253	10,790	32.2%
1970	48,225	12,910	16,788	26.8%
1980	67,383	23,688	18,975	35.2%

Fuente: De 1950 a 1970, Censos de Población. Para X Censo General de Población y Vivienda, 1980.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

POBLACION FEMENINA ECONOMICAMENTE ACTIVA DE MEXICO
(Miles de personas)

Año	Mujeres económicamente activas	Incremento de la población total (%)	Incremento de las mujeres económicamente activas (%)
1950	4,223	- o -	- o -
1960	5,694	35	35
1970	6,533	38	15
1980	11,986	39	83

De los cuadros anteriores se puede observar que la población total económicamente activa es muy reducida.

Por lo que se refiere a las mujeres en la población económicamente activa se notan considerables incrementos históricos, lo que pone en evidencia que el trabajo femenino es cada vez mayor, sobre todo en la última década. Sin embargo, la participación femenina en el mercado de trabajo sigue siendo reducida.

Anteriormente, la mujer se dedicaba a trabajos mal pagados, pero ahora si ésta se prepara, tiene la oportunidad de participar en labores bien remuneradas.

Las estadísticas mexicanas clasifican a la población económicamente activa en tres actividades principales: Primarias, secundarias y terciarias.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

"Es importante mencionar que en el sector de servicios existe una participación mayoritaria de la mujer frente al hombre" (6)

"En cambio, se observa una baja participación de la mujer en las actividades primarias (agricultura, ganadería, silvicultura, pesca y caza)". (7)

La participación de la mujer en la industria ha sido muy reducida. Se ha visto más favorecida en la fabricación de prendas de vestir donde se ocupan más mujeres que hombres, en la industria de productos farmacéuticos y en la fabricación de artículos de papel y cartón.

"Por último, es importante señalar la ausencia cuantitativa de la mujer en puestos superiores [...] del total de funcionarios y personal directivo, tanto público como privado, sólo el 16.3% eran mujeres. Las que ocuparon estas posiciones significaron 2.1% del total de la población trabajadora". (8)

Existen varios factores que influyen en mayor o menor grado sobre la participación femenina en el empleo y su posición dentro del mismo. Estos

6 La mujer en sus Actividades, S. P. P. 1982, pág. 21.

7 Ibidem.

8 Ibidem.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

factores son: Discriminación, situación actual de la mujer, economía del país, nivel educativo, edad, número de hijos y estado civil.

De los factores anteriores, el más importante es la marcada discriminación de la mujer a causa de su sexo. "[...] creemos que el sexo es un criterio ilegítimo para juzgar asuntos sociales y materiales, y que este tratamiento diferente constituye discriminación". (9)

"Entre los obstáculos que hay que superar en la búsqueda de la igualdad laboral entre hombres y mujeres, se encuentra el temor masculino a la consiguiente competencia que dicha igualdad traerá consigo [...] actualmente se cometen grandes injusticias con las mujeres competentes en todos los aspectos de la vida nacional e internacional". (10)

La discriminación tiene un efecto negativo sobre la participación y promoción en el trabajo y sobre sus salarios.

"No puede haber desarrollo, paz, justicia y estabilidad por la gran marginación de la mujer [...]". (11)

(9) La Mujer en sus actividades. S.P.P. México 1981, pág. 27.

(10) Sipilä, Helvin y otros, Secretaría de Relaciones Exteriores, México 1975, pág. 9.

(11) Excelsior, Aida González, México 1982, pág. 33-A.

Otro factor importante es la situación actual de la mujer, en cuanto a la presentación del papel tradicional femenino y los prejuicios masculinos. Es necesario desarrollar nuevas formas de pensar y actuar para abolir estos conceptos, esos prejuicios que impiden a la mujer el ejercicio de una profesión. Es importante el cambio de las actitudes del hombre y mujeres, y la eliminación de antiguas suposiciones estereotipadas en el sentido de que hay papeles predestinados basados en el sexo". (12)

La economía del país es otro factor que delimita la acción de la mujer. Actualmente, México atraviesa por una época de gran dificultad en la cual se ha incrementado el desempleo y reducido la producción a causa de diferentes problemas económicos, políticos y sociales. Esta situación frenará considerablemente el desarrollo de la mujer a mediano plazo.

Por lo que se refiere al nivel educativo, México cuenta con más mujeres analfabetas que hombres, siendo el analfabetismo un serio obstáculo para participar en el desarrollo económico. Las estadísticas de la Población, señalan que la proporción de mujeres que participan en el sistema educativo disminuye a medida que se avanza en los niveles de enseñanza.

En el nivel profesional de estudios, las mujeres se encuentran en las carreras de humanidades, mientras su participación en ciencias naturales, ingeniería,

(12) Sipilä, Helvi y otros, Ob. Cit., pág. 16.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

agricultura y leyes, continúa siendo pequeña.

"Lo anterior es, en parte, consecuencia de los valores culturales respecto al papel que debe jugar la mujer en la sociedad como esposa, ama de casa y madre, abandonando otras expectativas de realización". (13)

La edad y el estado civil influyen también en el trabajo femenino. Las mujeres casadas experimentan las menores tasas de participación en el empleo, mientras que las mujeres separadas o divorciadas tienen mayores tasas de participación, y las solteras una tasa ligeramente menor a la de las divorciadas. Así también, las tasas de actividad por edad específica tienden a ser mayores en los intervalos de 20-24 años.

"La composición de las mujeres empleadas de acuerdo a su estado civil, a través de los datos reportados en la Encuesta Mexicana de Fecundidad de 1976 se infiere que casi la mitad de las mujeres económicamente activas se encuentran unidas; poco más del 30% son solteras, mientras que alrededor del 20% son separadas." (14)

Por lo que se refiere al número de hijos, se puede decir que a mayor número de éstos, menor será la posibilidad de la mujer de salir a trabajar.

(13) La Mujer en sus actividades. S.P.P. México 1981, pág. 27.

(14) Ibidem., pág. 34.

Aún cuando gran parte del sector femenino tiene todavía como función principal laborar dentro del hogar, han empezado a surgir mujeres profesionistas en diferentes carreras, buscando desempeñar actividades remunerativas.

Para el caso específico de esta tesis, se hará referencia a las Licenciaturas en Administración de Empresas y a las Licenciadas en Administración.

Según los datos publicados por el Colegio de Licenciados en Administración de México en un estudio sobre el perfil del Licenciado en Administración, se muestra lo siguiente: (15)

El 83% de los Licenciados en Administración son de sexo masculino y el 17 de sexo femenino. La mayor parte está comprendida entre los 21 y 30 años.

El 88% realizó sus estudios en la UNAM, el 9% en universidades particulares y el 3% en universidades localizadas en el interior de la República.

Se observa que un 76% son titulados y el resto son pasantes.

La mayor parte trabaja en el sector público, principalmente en el sector terciario, o sea, comercio, banca, turismo, transportes, docencia, servicios y

(15) Perfil del Licenciado en Administración, Colegio de Licenciados en Administración de México, México 1979.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

otros.

En cuanto a las áreas específicas de la administración, el 30% trabaja en el área de finanzas, el 15% en relaciones humanas, el 11% en mercadotecnia y el resto en otras actividades.

Los principales obstáculos ocupacionales encontrados en este estudio son:

- Falta de práctica o experiencia.
- Falta de mercado para la carrera.
- Retribución no acorde a las expectativas personales.
- Falta de conocimientos adecuados en el área solicitada.
- No encontrar un área afín a los intereses personales.
- Mala imagen de la carrera.
- Debido a la institución donde realizó sus estudios.

De lo anterior, se observa que el 17% de los Licenciados en Administración son mujeres, porcentaje que refleja que solamente en esta profesión se alcanzó casi una quinta parte de la participación por parte de la mujer.

La mujer Licenciada en Administración constituye un elemento útil a la sociedad. Además, está dispuesta a participar en el cambio, transformando la ideología masculina y el papel tradicional femenino, dando como resultado una nueva conducta.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Cambios rotundos están en camino para el desarrollo de oportunidades ocupacionales para las mujeres profesionistas. (Ver anexo # 3).

Actualmente la participación de la mujer en el sector público ha sido comentada por el Presidente de la República Mexicana Lic. Miguel de la Madrid Hurtado.

Hechos lo demuestran, varios puestos de gran importancia están ocupados por mujeres. La participación de la mujer en el quehacer público es cada vez mayor e irreversible asegura la Prof. Griselda Alvarez, Gobernadora del Estado de Colima.

Se afirma que ahora la mujer está en condiciones de desempeñar al lado del hombre todas y cada una de las actividades que antes eran consideradas como patrimonio exclusivo del hombre.

4.2 Imagen de la mujer en el trabajo.

En la actualidad, a la mujer se le considera como objeto sexual con un rol principal de ama de casa-esposa-madre.

Se tiene la imagen de que la mujer es incapaz de llevar a cabo un trabajo profesional y sus labores del hogar simultáneamente, esto aunado a que "la división del trabajo entre los sexos actúa descartando la ayuda doméstica de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

varones, en la mayoría de los casos " (16). La situación de la mujer está por debajo de la del hombre, relegada a los trabajos más rutinarios y a las tareas de reproducción. "Se le contempla, se le alaba, se le admira, pero no se le pide su opinión, ni se le llama a colaborar en los distintos procesos que tienen lugar en nuestra sociedad". (17)

"En la imagen tradicional, el sexo determina un destino confinado a la esfera doméstica. En la imagen moderna, esa esfera se amplía, pero no para todas las mujeres. La aspiración al trabajo remunerado en la esfera profesional y semiprofesional, solamente es factible para ciertas mujeres". (18)

Según la opinión más divulgada, la mano de obra femenina se caracteriza por constantes faltas de asistencia. Las causas más comunes de este problema son: el nivel de educación recibida, la duración y horario de trabajo, la edad y estado civil y la falta de interés en el trabajo. El ausentismo tiene una gran participación en la creación de la mala imagen de la mujer en el trabajo, dando como resultado limitaciones para el desarrollo profesional femenino.

Ligado con lo anterior, se nota la inestabilidad en el trabajo, otro factor

(16) Mujeres en América Latina, Aportes para una Discusión. Fondo de Cultura Económica, 1975.

(17) Ob. Cit., pág. 84.

(18) Ibidem., pág. 96.

relacionado con la imagen de la mujer trabajadora. Actualmente se tiene la idea de que la mujer permanece poco tiempo en un trabajo, lo que ha dado como resultado una reducción en las oportunidades de contratación de la mujer, evitando de esta manera una pérdida de lo invertido en capacitación y adiestramiento.

De un estudio acerca de la imagen de la mujer en el campo profesional, se puede notar que la gran mayoría de los hombres se niegan a que la mujer trabaje porque piensan que esto les quita el tiempo que le dedicarían a la relación y al hogar. (19)

Una característica del mexicano, en algunos de ellos muy marcada y en otros casi irrelevante, es el machismo por lo que el hombre se siente amo y señor de la mujer y por lo tanto le exige a ésta su sumisión.

Lo anterior marca una grave limitante para la mujer en el trabajo, ya que se ve privada de sus libertades para trabajar. Además el hombre macho cree que las mujeres son seres inferiores, por lo que las oportunidades de desarrollo laboral se ven obstaculizadas aún más. Aquí se puede notar otro efecto de la imagen que se tiene de la mujer en el trabajo.

(19) Diego Fernando y otros. La Imagen de la Mujer Profesional, U. A. 1981, pág. 62.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

La mala imagen que se tiene de la mujer trabajadora provoca desempleo y subempleo de la mano de obra femenina, afectándola significativamente en el mercado laboral.

Se piensa que "[...] cuando una ocupación se feminiza, pierde prestigio, sus salarios se deprimen, se torna menos atractiva para los hombres". (20)

Para lograr transformar la imagen que se tiene actualmente, es necesario hacer cambios sustanciales en los niveles ideológicos relacionados con la explotación de la mujer en el trabajo, fuera del hogar y en su papel familiar y social.

En resumen, la imagen tradicional de la mujer mexicana es la de mujer-madre, prolífica y abnegada, informal, incapaz de trabajar adecuadamente.

4.3 Desarrollo laboral.

A continuación se presenta el marco de referencia legal que se refiere al trabajo de las mujeres. De manera somera se desarrollarán las bases legales que en mayor grado afectan la participación laboral femenina.

(20) Diego Fernando y otros. Ob. cit. pág. 104.

Las leyes y sus artículos incluidos en este capítulo, son en su mayoría proteccionistas de la madre trabajadora.

Con la Constitución de 1917, la mujer obtuvo beneficios tales como la protección de la salud de la población femenina en general, de la madre trabajadora en particular, se evitó su explotación y adquirió igualdad en las condiciones de trabajo. Lo anterior queda establecido en el Artículo 123 Constitucional en las Fracciones II, V, VII y XI.

Existe también la Ley Federal del Trabajo, que es en sí una ley reglamentaria de la Constitución. En ésta se pueden citar los siguientes artículos relacionados con el trabajo de las mujeres:

ARTICULO 164.

Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

ARTICULO 165.

Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

fundamental, la protección de la maternidad.

ARTICULO 166.

Quando se ponga en peligro la salud de la mujer o la del producto, y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres y peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

ARTICULO 167.

Para los efectos de este título son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

ARTICULO 170.

Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- I. Durante el periodo del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o puedan alterar su estado psíquico y nervioso.
- II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto.
- III. Los periodos de descanso a que se refiere la fracción anterior, se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto.
- IV. En el periodo de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa.
- V. Durante los periodos de descanso a que se refiere la fracción anterior, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho a cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días.
- VI. Tendrán derecho a regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

VII. A que se computen en su antigüedad los periodos pre y post natales.

ARTICULO 171.

Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social de conformidad con su ley y disposiciones reglamentarias.

ARTICULO 172.

En los establecimientos en los que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de madres trabajadoras.

ARTICULO 995.

Al patrón que viole las normas que rigen el trabajo de las mujeres [...], se le impondrá multa por equivalente de 155 veces el salario mínimo general, calculado en los términos del Artículo 992.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ARTICULO 992.

Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.

La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se harán tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación.

En cada etapa a través del tiempo, se han tenido modificaciones de acuerdo a la evolución que ha ido exigiendo la mujer dentro de la sociedad. Estas modificaciones han tenido por objeto principal la protección de la mujer en el trabajo, para lo cual, se han formado y modificado determinados artículos legales.

Estas reformas han ocasionado dos efectos, uno positivo, que es el mencionado en el párrafo anterior, y uno negativo, relacionado directamente con la actitud de los ejecutivos del Departamento de Personal en las funciones de reclutamiento, selección y contratación principalmente, mostrándose éstos con menos disposiciones para emplear a una mujer en lugar de un hombre. Esta actitud de los ejecutivos es comprensible, dado que la contratación de personal femenino implica mayores beneficios y menor productividad.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CAPITULO V.

LA MUJER LICENCIADA EN ADMINISTRACION.

5.1 La mujer Licenciada en Administración.

Los derechos civiles y las leyes de iguales oportunidades de empleo se han traducido en mejores salarios y más oportunidades de trabajo y ascenso para las mujeres. Los adelantos técnicos y científicos han proporcionado a la mujer mayores facilidades para manejar el hogar, para cocinar y para cuidar a los niños. Por otra parte, la mujer ya está disfrutando de una mayor aceptación en universidades y colegios superiores, en los negocios y en la industria, e incluso en los grupos sociales.

Para seleccionar una carrera determinada, es necesario comparar las necesidades, preferencias y aptitudes con la vacante disponible. Además, se deben determinar las oportunidades ocupacionales y los ramos en que se está mejor preparada en este momento, las ocupaciones y ramos disponibles en el presente, y los que parezcan más prometedores para el futuro.

Existen trabajos tradicionalmente desempeñados por la mujer, como son los que pertenecen a los ramos de la enseñanza, trabajo social, secretaria, azafata y otros similares. En estas actividades existe poco progreso, mientras que las actividades no tradicionales comprenden a la administración, actividad desempeñada en su mayor parte por hombres.

Sin embargo, a pesar de los obstáculos que se le han presentado a la mujer, su deseo de superación se encuentra latente y su actitud positiva, buscando mayor

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

participación y aceptación en los diversos campos laborales.

El grupo ocupacional de más rápido crecimiento en el curso de la siguiente década será el de puestos profesionales y técnicos que requieran de título universitario.

En el campo administrativo se puede observar también una evolución; pero en contraste con otras áreas de trabajo, ha sido sumamente lenta. Se ha incrementado la participación de la mujer como estudiante de administración, como profesionista en esta área.

A continuación se definirá el concepto de administración y después se describirán los puntos más relevantes de esta carrera profesional.

"Administración es la aplicación deliberada de técnicas de planeación, organización, integración y evaluación en el rendimiento del negocio". (21)

"Administración es la ciencia social que persigue la satisfacción de objetivos institucionales (sociales, económicos y de servicio) por medio de un mecanismo de operación (dirección, producción, comercialización, finanzas y relaciones industriales) y del esfuerzo humano que realiza las funciones de planeación, implementación y control de las actividades de una

(21) Scholz, William, Administración Lucrativa de Hoteles y Moteles, pág. 20.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

institución". (22)

Por lo que se refiere a la carrera de administración, es necesario obtener un título profesional para lo cual se requiere:

- Acreditar las materias del plan de estudios.
- Realizar servicio social.
- Elaborar tesis profesional.
- Aprobar examen profesional.

Entre las materias que se incluyen en el plan de estudios están: proceso administrativo, contabilidad, derecho, sociología, matemáticas, economía, finanzas, investigación de operaciones, auditoría administrativa, mercadotecnia, producción y aquellas materias complementarias al desempeño de su profesión. Todas estas materias integran la estructura del Licenciado en Administración y su asimilación es esencial para poder cumplir, como profesional, con los objetivos de su carrera, formando a su vez un criterio a nivel superior.

La carrera de administración tiene la siguiente ventaja: su aplicación es muy amplia, se puede utilizar en cualquier tipo de industria, tanto en el sector privado como el sector público, tanto en las empresas pequeñas como en las grandes.

(22) Johnson, Robert W., Administración Financiera, pág. 23.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Por lo que se refiere al campo de acción de esta profesión en el sector privado, el Licenciado en Administración, como integrante del equipo humano de una empresa, puede servir como ejecutivo responsable de las actividades en general o de un Área determinada, o como asesor de ciertos funcionarios, ya sea en forma interna o externa.

También está capacitado para participar no sólo en la fase creativa, sino también en la fase operativa, aplicando el proceso administrativo dentro de las siguientes actividades:

PRODUCCION. Realiza estudios de eficiencia para el óptimo aprovechamiento de los recursos materiales y humanos.

COMERCIALIZACION. Por sus conocimientos acerca de la investigación de mercados, publicidad, promociones, distribución y administración de ventas, el Licenciado en Administración interviene preponderantemente en el área de comercialización, contando con la colaboración de otro especialista, a fin de que los bienes o servicios de una empresa puedan penetrar y mantenerse dentro de un mercado de libre competencia.

FINANZAS. El Área financiera ocupa una parte central en cualquier tipo de labor que el Licenciado en Administración realiza, siendo este aspecto donde mejor se aprecia el impacto financiero de las decisiones administrativas.

RELACIONES HUMANAS. El factor humano constituye un denominador común a todos

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

los sectores económicos, privado y público. La administración de cosas sólo puede realizarse a través de la administración de personas. El Licenciado en Administración debe establecer las políticas, procedimientos y técnicas que permitan obtener la máxima eficiencia y colaboración del elemento más valioso de la organización, su personal.

Dentro del área de Relaciones Humanas están también las Relaciones Públicas, en las cuales el Licenciado en Administración puede participar utilizando técnicas de comunicación para proyectar la mejor imagen de la empresa ante el público que la rodea.

Sector Público y de Empresas no lucrativas. El Licenciado en Administración es el profesional idóneo para participar activamente en la administración de las empresas del sector público, que si bien no tienen como objetivo inmediato el obtener utilidades, si requieren de alta eficiencia en sus operaciones.

Los administradores deben tener algunas funciones dentro de las cuales están las siguientes:

Autoridad. La autoridad del administrador se basa en su competencia, es decir, en su destreza en el trabajo es de acuerdo con la evaluación de objetivos, la más deseable y efectiva. Se debe combinar conocimiento y carácter.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Aplicación de Criterios. Un buen administrador necesita aplicar criterios muy desarrollados y altamente analíticos para evaluar oportunidades y prever problemas, a fin de establecer objetivos que fijen las prioridades adecuadas que sean realistas, de acuerdo con los recursos humanos y materiales de que se disponga.

Liderazgo. El administrador debe dar este enfoque con el fin de animar la participación, ya que de esta manera, se ayuda a los empleados a identificarse con las metas del administrador y de la organización.

Coordinación. El administrador coordina el trabajo de su equipo, verifica los progresos del mismo y, si es necesario y la situación lo hace aconsejable, reestablece metas.

Relacionar los objetivos de la empresa con los de los trabajadores. El administrador no puede mantenerse ajeno a las metas y aspiraciones de sus empleados. Trabaja con ellos para ayudarlos a desarrollar sus aptitudes y ampliar sus experiencias. Por medio de su trabajo trata de crear una atmósfera que aliente y permita a los empleados tener el máximo rendimiento.

Se puede decir que la mujer es capaz tanto de estudiar esta carrera profesional, como de llevar a cabo las funciones derivadas de esta profesión, por lo que constituye una profesionista potencial capaz de participar en este campo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

5.2 Problemas y dificultades en su desarrollo profesional.

Los problemas que afectan a la Licenciada en Administración se pueden dividir en dos áreas: los relacionados directamente con la mujer y los relacionados con la administración.

Por lo que se refiere a los primeros, se pueden mencionar los siguientes:

- Ausencia casi total de promoción, lo que significa que la mujer termina de trabajar casi en el mismo puesto en el que empezó, evitándole demostrar su capacidad para salir adelante en el desempeño de funciones importantes para la compañía.
- La presencia de las barreras mencionadas en el capítulo anterior, como discriminación, situación actual de la mujer, economía del país, nivel educacional, número de hijos y estado civil tienen efectos gravemente negativos, afectando la participación de la mujer en el trabajo. A causa de estas barreras los salarios no son igualmente equitativos tanto para hombres como para mujeres, las oportunidades se ven disminuidas, existe mayor desempleo y se encuentra con el problema de combinar adecuadamente el hogar con el trabajo dentro de la empresa.
- En un mundo de hombres, la mujer tiende a sentirse incómoda y viceversa.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- Falta de apoyo, lo que da como resultado la inseguridad de la mujer en el trabajo.

Se mencionó que existe otra área en que las administradoras encontrarán dificultades o problemas y es aquella relacionada directamente con la administración, siendo las siguientes:

- Escasez de personas con capacidad para administrar y dirigir; esto es, de individuos que tengan la competencia y la capacidad de desarrollo necesarias para ocupar puestos administrativos.
- El impacto de la automatización y la computación en la toma de decisiones, la planeación a largo plazo, la estructura organizativa y la motivación de los empleados.
- Los nuevos enfoques que se darán a la administración y a la organización. La fuerza de trabajo estará representada por grupos temporales que reunirán un estilo administrativo que los respalde y en el que se preste mayor atención a las relaciones que a la estructura.
- Problemas sociales. Urbanización, tránsito masivo, viviendas económicas, control del ambiente, pobreza y ancianidad, desempleo, minorías y educación.

Los dos grupos de problemas o dificultades mencionados afectan directa o

Indirectamente la participación y desarrollo de la Licenciada en Administración.

5.3 Perspectivas.

Actualmente existe una preocupación por la integración de la mujer en los esfuerzos necesarios para el crecimiento económico y se le percibe principalmente como un componente importante de los recursos humanos que pueden y deben ser utilizados para impulsar el proceso productivo.

La urbanización, el crecimiento económico sostenido, la modernización de las economías y la expansión acelerada de la educación secundaria y universitaria, se han traducido en un aumento de los trabajos de oficina y comerciales y de los empleos profesionales.

Las perspectivas de desarrollo para la mujer son favorables y cada vez mayores.

Se ha logrado, aunque de manera lenta, un ligero cambio en la actitud hacia la mujer, lo que favorece enormemente las posibilidades de la participación femenina.

La Administración presenta un campo de desarrollo potencial, ya que las empresas se ven en la necesidad de contratar estos servicios. Como ya se señaló anteriormente, la participación de la mujer en el área administrativa es

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

posible.

Existen dos formas principales en las que se facilita el trabajo de las ejecutivas en administración, que son el trabajo de medio tiempo y el trabajo staff a domicilio.

El empleo a medio tiempo se define como: "El trabajo realizado regular y voluntariamente, durante un número de horas determinado, sensiblemente a la duración de la jornada normal". (23)

El trabajo de medio tiempo se presenta como un medio para lograr la promoción de la mujer, ya que se permite a la madre de familia, salir de su ambiente familiar, para desarrollar una actividad profesional, sin faltar a sus deberes como esposa y madre.

La empresa se vería beneficiada con este tipo de empleo, ya que contaría con los servicios de un grupo de ejecutivas, que han demostrado su capacidad administrativa, pero que no están en posibilidades de trabajar el turno completo.

Existen algunos argumentos en contra de este tipo de trabajo:

(23) Gubbels, Robert E. Travail Au Femenin, pág. 131.

- Las personas que trabajan tiempo completo, por lo general consideran injusto el trabajo de medio tiempo de otros trabajadores.
- Se tendrían que elaborar una serie de normas diferentes para este tipo de trabajadores.
- Las posibilidades de promoción son casi nulas.
- No se puede tener el mismo conocimiento de los problemas que se susciten si no se está en la empresa durante toda la jornada.

Sin embargo, existen algunos argumentos a favor del trabajo de medio tiempo:

- Aprovechamiento del profesionista que posee una serie de cualidades.
- Mayor rendimiento, pudiendo dar la mujer casada su mejor esfuerzo para lograr un cumplimiento altamente satisfactorio de su trabajo. Por otro lado, hay que considerar que el trabajo administrativo es una labor más bien de tipo intelectual, por lo que los resultados no van relacionados con el tiempo destinado a estar en la oficina, sino a la capacidad y preparación con que se cuenta.

En el caso de que exista exceso de trabajo en la empresa, se puede recurrir a este grupo de ejecutivas, que en ocasiones especiales estarán fácilmente dispuestas a prestar su servicio por más tiempo del contratado.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Como se ha visto, el trabajo a medio tiempo para las administradoras presenta ventajas y desventajas. Sin embargo, este tipo de facilidades proporcionadas por las empresas redundarán en beneficios directos para la compañía y no dejará de contar con la valiosa ayuda de la ejecutiva en administración.

La otra forma para facilitar el trabajo de las ejecutivas en administración, sería a través del trabajo staff a domicilio.

"Los departamentos staff son unidades auxiliares que llevan a cabo algún servicio especializado que ayuda a que los departamentos de línea cumplan con su misión". (24)

Dentro de las actividades staff, la función de la mujer, estaría ligada con aquellas que no requieren su presencia constante, ya sea analizando información sobre problemas y proporcionando posibles soluciones a problemas o simplificando las labores del jefe de departamento presentando a éste un reporte.

Estas son dos posibles soluciones que pueden darse al problema de la mujer licenciada en Administración. Es tarea de las empresas buscar otras soluciones para ampliar las perspectivas de desarrollo de las ejecutivas en este ramo y a su vez lograr el éxito empresarial.

(24) Strauss, George y Sayles, R. Leonard. Personal: Los Problemas Humanos de la Dirección, pág. 449.



las perspectivas de la mujer son muy amplias, ya que puede participar en todos los sectores o campos de acción.

La mujer Licenciada en Administración tiene la preparación profesional y cuenta con un apoyo por parte de la sociedad cada vez mayor, pudiendo de esta manera poder aprovechar las oportunidades para participar en el desarrollo del país.

Las perspectivas de la mujer están en ella misma, cada día el número de oportunidades para participar en los diferentes campos es mayor; es cuestión que ella decida cuándo, dónde y cómo debe participar.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CAPITULO VI.

**AREAS FUNCIONALES PARA EL DESARROLLO Y EL DESEMPEÑO
DE UNA LICENCIADA EN ADMINISTRACION.**

Los estudios de la carrera de Administración preparan a la mujer en las principales Áreas de la administración (Relaciones Industriales, Finanzas, Mercadotecnia y Producción) para de esta manera poder desarrollar su labor en cualquier campo de esta profesión. Sin embargo, existen algunos campos en los cuales el trabajo de la mujer puede llevarse a cabo más eficazmente.

Los campos más apropiados para el trabajo de la Licenciada en Administración son: Personal o Relaciones Industriales, Mercadotecnia y Finanzas. Esto no significa de manera alguna una limitante.

A continuación se presentará el panorama general de estas Áreas administrativas.

6.1 Personal.

"El éxito de toda empresa depende en gran parte de la eficiencia de su personal en sus respectivos trabajos. A su vez, esta eficiencia depende significativamente de la capacidad, la satisfacción y cooperación de los trabajadores. Sobre estos factores influye la actuación de los jefes; por lo cual, difícilmente se puede exagerar la importancia de las actividades administrativas que toman en cuenta las relaciones humanas, el gran valor del elemento humano y las buenas relaciones en el trato diario de una empresa". (25)

(25) Terry R., George. Principios de Administración, pág. 787.

Con el objeto de que la administración de personal se lleve con acierto, es indispensable definir con claridad sus objetivos, tanto para la empresa, como para el trabajador. Estos objetivos se pueden resumir siguiendo los lineamientos del Lic. Agustín Reyes Ponce:

"Lograr un personal capacitado.

Lograr la cooperación del personal de la empresa.

Proporcionar a los trabajadores, empleados y jefes una remuneración adecuada.

Proporcionar a los trabajadores, empleados y jefes las condiciones de higiene y seguridad necesarias para desarrollar su trabajo.

La coordinación de intereses". (26)

En una empresa debe existir alguien encargado de las relaciones laborales; si la empresa es grande, se podrá contar con un departamento de personal y en caso contrario es suficiente contar con un técnico capacitado para la solución de los problemas que se presenten.

Las funciones principales del departamento de personal se pueden agrupar dentro de algunas etapas del proceso administrativo:

"1. De Integración:

(26) Reyes Ponce, Agustín. Administración de Personal, pág. 83.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- a) Admisión y empleo.
- b) Entrenamiento.
- c) Higiene, seguridad y medicina industrial.

2. De Dirección:

- a) Funciones para elevar la moral del personal.
- b) Relaciones laborales.
- c) Prestación de servicios sociales.
- d) Administración de sueldos y salarios.

3. De Control:

- a) Registro de personal.
- b) Auditoría de personal*.

*La función de personal está relacionada con las siguientes áreas:

- a. Contratación, reclutamiento y selección.
- b. Educación y capacitación.
- c. Salud y seguridad.
- d. Servicios para empleados.
- e. Administración de salarios y jornales.
- f. Prestaciones.
- g. Relaciones laborales.
- h. Administración.* (27)

(27) Scholz, William. Ob. cit. pág. 36.

La participación de la mujer Licenciada en Administración, dentro del Departamento de Personal es de gran ayuda, mostrando un interés especial por demostrar su capacidad en el trabajo.

Por otra parte, "[...] el punto de vista y la sensibilidad de la mujer, pueden ser valiosos en la discusión y en la toma de decisiones administrativas." (28)

La mujer podrá participar eficientemente en los siguientes aspectos de la función de personal:

- Reclutamiento y selección de nuevos elementos. Esta función "[...] busca y escoge los mejores candidatos y los recomienda para los puestos más acordes a sus cualidades". (29)
- Integración. Si un trabajador se integra a su trabajo con sus compañeros y jefes, se le facilita su adaptación.

La ejecutiva no siempre podrá llevar a cabo la integración, pero en estos casos deberá supervisar esta función.

- Encuestas de actitud. "[...] es un procedimiento para conocer las

(28) Mackenzie, Eileen. Mujeres en el Puesto de Mando, pág. 46.

(29) Reyes Ponce, Agustín. Op. cit., pág. 83.

relaciones de los trabajadores con los diversos factores que afectan su trabajo". (30)

La mujer, por sus características propias, puede percibir con facilidad los puntos de fricción; así como a los diferentes problemas que se planteen, sin olvidar en ningún momento los intereses de la empresa.

- Higiene y seguridad industrial. El objeto de esta función es cuidar la vida, integridad y salud del trabajador.

La ejecutiva de personal tendrá como tarea principal a este respecto, la vigilancia de las condiciones de seguridad e higiene de la empresa, con el objeto de cuidar que estén de acuerdo con los que reclama la seguridad humana.

Las funciones de personal ofrecen un campo muy amplio para el desarrollo de la Licenciada en Administración, participando en cualquier aspecto o en la totalidad del Área de personal.

6.2 Mercadotecnia.

"El concepto más común de la mercadotecnia es que incluye las actividades

(30) Ibidem., pág. 228.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

denominadas 'venta' o 'distribución' (31). Esto significa que la mercadotecnia se encarga, tanto de investigar cuáles son los productos y servicios que el cliente necesita, como de hacerle llegar en la mejor manera posible aquellos que han sido preparados para él.

La innovación es indispensable, la mercadotecnia debe ser dinámica y buscar "[...] el perfeccionamiento de la mercancía, la introducción de nuevos productos, la designación de nuevos usos o aplicaciones para las mercancías en existencia, las modificaciones en su estilo, color y apariencia, la eliminación de productos pasados ya de moda, la observación del desarrollo y movimiento de las mercancías que hagan competencia a las suyas, su embalaje y envase, la relación a viejos y nuevos productos con otros de la misma línea, las mercancías accesorias, la confección de ellas". (32)

Las funciones de este departamento son:

- Previsión en cuanto a nuevos diseños, usos, procedimientos diferentes, etc.
- Planeación del producto, del mercado y selección de mejores canales de distribución.

(31) Terry, George. Op. cit., pág. 741.

(32) Canfield, Bertrand. Administración de Ventas, págs 1 y 2.

- Organización del departamento.
- Integración.
- Dirección.
- Control de lo planeado, como control de ventas, efectividad publicitaria, etc.

La ejecutiva en esta área es necesaria en las empresas por las siguientes razones principalmente:

- . Cuenta con capacidad y puede captar fácilmente las dificultades que se le presentan con el cuerpo de vendedoras.
- . Al empresario le interesa conocer el punto de vista femenino respecto a los aspectos legales tales como: presentación de un producto, promociones y ofertas, publicidad, etc.
- . La mujer posee una capacidad creativa necesaria para la innovación.

La publicidad es otro campo de acción dentro de la mercadotecnia, en el cual la mujer tiene grandes posibilidades de desarrollarse y tener éxito.

Por lo tanto, la Mercadotecnia constituye otra área apropiada para el desarrollo y participación de la Licenciada en Administración, ya que ésta posee la capacidad y preparación necesarias para dar a la compañía los servicios que requiere.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

6.3 Finanzas.

La función financiera de la empresa puede definirse como aquella actividad dirigida a la obtención de los recursos necesarios para lograr los objetivos de la empresa, en las condiciones más favorables posibles, procurando su correcta y eficaz utilización.

Se entiende por recurso el dinero prestado a la empresa a corto o largo plazo.

La toma de decisiones en esta Área juega un papel importante; la mujer deberá considerar el costo, rendimiento esperado y plazo de los recursos, los problemas y ventajas de la utilización de los fondos.

Las principales líneas de actuación dentro del Área financiera son las siguientes:

- Evaluación de las necesidades de empleo de recursos en las distintas partidas del activo a tenor de los objetivos empresariales.
- Formación de balances a determinadas fechas futuras, a partir de las cuentas de explotación previstas para los periodos comprendidos entre las mismas.
- Establecimiento de las políticas sobre manejo de activos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Estimación particular de los movimientos de caja y establecimiento de las provisiones sobre la misma.

Control del movimiento de caja.

Análisis de las distintas fuentes para la obtención de recursos y elección de las más adecuadas.

Negociación para la efectiva obtención de recursos de fuentes externas: bancos, bolsa, etc.

Análisis de las cuentas y estados financieros de los ejercicios cerrados, con expresa atención a la determinación del real beneficio de la empresa.

Fijación de la política de aplicación de beneficios en orden a la autofinanciación y a la negociación futura de recursos.

Control de la función contable en general en cuanto es base de los análisis y decisiones financieras.

Dadas las características generales de la mujer anteriormente, se observa que si es capaz de desarrollar las funciones financieras de una empresa, debiendo pensar siempre en el pasado, presente y futuro de la compañía para así poder lograr los objetivos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Las líneas de acción del área financiera proporcionan a la mujer una oportunidad para demostrar su capacidad intelectual y de negocios que tiene, lo cual representa un gran reto con grandes posibilidades de éxito y realización.

Todas las áreas de la actividad empresarial están estrechamente ligadas, tal afirmación es doblemente cierta cuando se trata del área financiera, ya que prácticamente todas las decisiones envuelven la necesidad de fondos y, a la inversa, cualquier decisión tomada en el área financiera suele repercutir en alguna o algunas otras áreas.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CAPITULO VII

INVESTIGACION DE CAMPO

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION DE CAMPO.

A continuación se presentan los resultados obtenidos a través de la aplicación de los cuestionarios.

La investigación se realizó con base en una encuesta piloto en la que se destacaron ciertas deficiencias en la redacción del cuestionario, las cuales fueron corregidas para posteriormente aplicar los cuestionarios a las empresas seleccionadas como muestra.

Una vez aplicado el cuestionario a la muestra (25 empresas), se procedió a tabular los resultados obtenidos, y de esta manera se elaboró una ficha de campo por cada pregunta.

Lo anterior dio origen al informe de campo y a las conclusiones, y posteriormente, sirvió para dar las recomendaciones pertinentes.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

FICHA DE CAMPO # 1.

La mujer es capaz de trabajar profesionalmente sin descuidar sus labores del hogar.

SI	20	80
NO	5	20
	25	100%



80

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



20

RESULTADO:

El 80% de las personas entrevistadas opinó que la mujer si es capaz de trabajar profesionalmente sin descuidar sus labores del hogar.

El 20% opinó lo contrario.

INTERPRETACION:

La mujer siempre ha contado con gran capacidad, pero es hasta nuestros tiempos que se ha podido desarrollar profesionalmente.

En la actualidad, la mujer se ve en la necesidad de trabajar por diversas razones, motivo por el cual debe combinar las labores del hogar con las del trabajo profesional, siendo capaz de realizar ambas labores.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

FICHA DE CAMPO # 2.

La mujer es capaz de superar al hombre y también es tan competente como él.

SI	25	100
NO	-	-
	25	100%



100

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

RESULTADO:

El 100% de los entrevistados afirmaron que la mujer es capaz de superar al hombre y que también es tan competente como él.

INTERPRETACION:

Antes, a la mujer se le trataba como un ser inferior al hombre, sin capacidad para ninguna tarea diferente a la del hogar y su opinión no era tomada en cuenta.

Se observaron algunos cambios en relación a la imagen que se tenía de la mujer. Estos cambios han sido lentos pero positivos, llegando a modificar el concepto de superación y competencia entre hombres y mujeres.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

FICHA DE CAMPO # 3.

El matrimonio limita el desarrollo profesional de la mujer.

SI	6	14
NO	19	76
	25	100%



14



76

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

RESULTADO:

El 75% de las empresas entrevistadas consideran que el matrimonio no limita el desarrollo profesional de la mujer.

El 24% restante contestó lo contrario.

INTERPRETACION:

El matrimonio se ha considerado como una etapa en la que la mujer debe cambiar, en el caso de que trabaje, deberá dejarlo para dedicarse totalmente al hogar y a la familia.

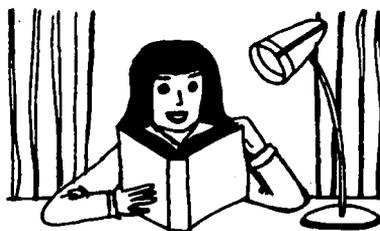
Sin embargo, la situación actual coadyuva a que no se considere al matrimonio como limitante del desarrollo profesional de la mujer. En algunos casos, el matrimonio implica que marido y mujer tengan que trabajar para sacar adelante a la familia.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

FICHA DE CAMPO # 4.

La mujer es tan responsable como el hombre.

SI	25	100
NO	-	-
	25	100%



100

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

RESULTADO:

El 100% de las empresas entrevistadas respondió afirmativamente a esta pregunta.

INTERPRETACION:

La responsabilidad es un factor importante en el desempeño de un trabajo, por lo que al considerar a la mujer como alguien tan responsable como el hombre, es una manera de abrirle camino al mundo del trabajo.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

FICHA DE CAMPO # 5.

El éxito de una mujer depende básicamente de sus características femeninas.

SI	3	12
NO	22	88
	25	100%



12



88

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

RESULTADO:

El 88% de los entrevistados considera que el éxito de una mujer no depende básicamente de sus características femeninas.

El 12% opinó lo contrario.

INTERPRETACION:

A través de la creciente participación de la mujer en el campo del trabajo profesional, se ha logrado el reconocimiento de sus aptitudes para el éxito laboral, dejando atrás el concepto de que su éxito depende de sus características femeninas.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

FICHA DE CAMPO N 6.

En México, el sexo influye en la determinación del camino a seguir.

SI	16	64
NO	9	36
	25	100%



**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

RESULTADO:

El 64% de las empresas encuestadas consideran que en México, el sexo sí influye en la determinación del camino a seguir.

El 36% considera lo contrario.

INTERPRETACION:

En México aún no existe una liberación total en cuanto a los papeles típicos de los sexos, lo cual implica que el simple hecho de ser hombre o mujer determina el camino que cada uno debe seguir.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

FICHA DE CAMPO N 7.

Los salarios y oportunidades de trabajo no son equitativos tanto para el hombre como para la mujer.

SI	16	64
NO	9	36
	25	100%



64



36

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

RESULTADO:

El 64% de los entrevistados opina que los salarios y oportunidades de trabajo no son igualmente equitativos tanto para el hombre como para la mujer.

El 36% restante opinó lo contrario.

INTERPRETACION:

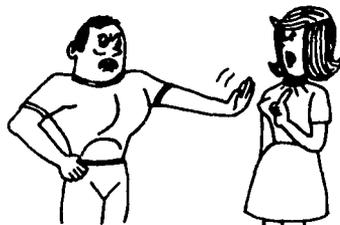
Otro aspecto relacionado con la mujer, como lo es la igualdad de oportunidades laborales y de salarios, ha venido mejorando, reduciendo cada vez más la explotación y discriminación de la mujer.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

FICHA DE CAMPO N 8.

La relación de trabajo entre un hombre y una mujer en un mismo puesto o en uno superior es conflictiva.

SI	6	24
NO	19	76
	25	100%



24



76

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

RESULTADO:

El 76% de las empresas entrevistadas consideraron que la relación de trabajo entre un hombre y una mujer en un mismo puesto o en uno superior no es conflictiva.

El 24% restante opinó que estas relaciones sí son conflictivas.

INTERPRETACION:

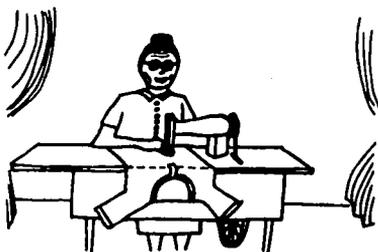
La creciente participación de la mujer en el trabajo la ha llevado a desempeñar labores junto con hombres. Al principio existía un rechazo al tipo de relación laboral hombre-mujer, pero actualmente, con el cambio en la imagen femenina se ha logrado reducir y en algunos casos desaparecer los conflictos laborales.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

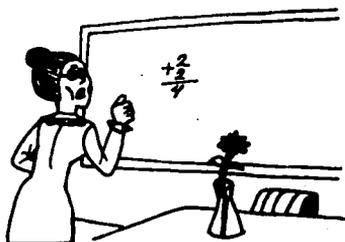
FICHA DE CAMPO # 9.

Son limitantes o barreras que impiden a la mujer lograr su desarrollo, las siguientes: estado civil, edad, número de hijos, nivel educativo, etc.

SI	17	68
NO	8	32
	25	100%



68



32

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

RESULTADO:

El 68% de las empresas entrevistadas consideró que el estado civil, edad, número de hijos, nivel educativo, etc., son limitantes para lograr su desarrollo.

El 32% restante consideró que no lo son.

INTERPRETACION:

Aunque la participación de las mujeres Licenciadas en Administración ha aumentado en las empresas, la gran mayoría de los entrevistados consideran aún que existen muchas limitantes para su desarrollo.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

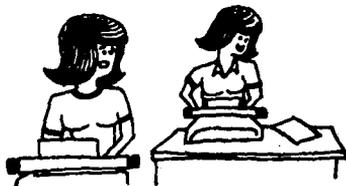
FICHA DE CAMPO # 10.

La mujer puede participar en todos los niveles del sector empresarial.

SI	24	96
NO	1	4
	25	100%



96



4

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

RESULTADO:

El 96% de las empresas entrevistadas consideró que la mujer sí puede participar en todos los niveles del sector empresarial.

El 4% restante consideró lo contrario.

INTERPRETACION:

En los últimos años la mujer se ha venido preparando y con su esfuerzo ha llegado a ocupar diversos puestos en los diferentes niveles de las empresas.

Es importante la opinión de los empresarios a este respecto, ya que es una manera de ampliarle el panorama y las oportunidades de trabajo a la mujer.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

FICHA DE CAMPO # 11.

El papel de la mujer en países subdesarrollados es menos importante que el papel de las mujeres en los países desarrollados.

SI	17	68
NO	8	32
	25	100%



68



32

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

RESULTADO:

El 68% de los entrevistados consideran que el papel de la mujer carece de gran importancia en comparación con el papel de ésta en países desarrollados.

El 32% consideró lo contrario.

INTERPRETACION:

Se observa que en México, como país subdesarrollado, el papel de la mujer carece de gran importancia en comparación con el papel de ésta en los países desarrollados.

El progreso, en todos sus aspectos, es un factor importante en el desarrollo de un país y, por lo tanto, en el de la mujer.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

FICHA DE CAMPO # 12.

Existen buenas posibilidades de éxito y desarrollo en el campo profesional para las mujeres.

SI	21	84
NO	4	16
	25	100%



84



16

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

RESULTADO:

El 84% de las empresas entrevistadas opinan que si existen buenas posibilidades de desarrollo y de éxito en el campo profesional para las mujeres.

El 16% restante considera lo contrario.

INTERPRETACION:

La mujer actual no se encuentra limitada, ya que cuenta con amplias perspectivas laborales al incrementarse las oportunidades de trabajo, pudiendo así demostrar su capacidad para lograr el éxito en la tarea desempeñada.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

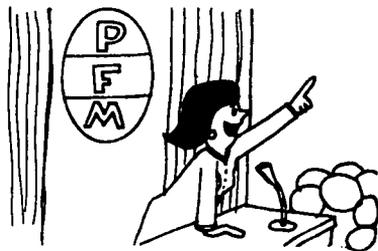
FICHA DE CAMPO # 13.

La situación por la que atraviesa México actualmente es difícil y frenará el desarrollo de la mujer considerablemente a mediano plazo.

SI	11	44
NO	14	56
	25	100%



44



56

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

RESULTADO:

El 44% de los entrevistados opinó que la situación por la que atraviesa México actualmente es difícil y frenará el desarrollo de la mujer considerablemente a mediano plazo.

INTERPRETACION:

La situación por la que atraviesa México no es una limitante para el desarrollo de la mujer.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

FICHA DE CAMPO N 14.

Se ha incrementado la participación de la mujer Licenciada en Administración dentro de las empresas mexicanas en la última década.

SI	24	96
NO	1	4
	25	100%



96



4

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

RESULTADO:

El 96% de las empresas entrevistadas considera que si se ha incrementado la participación de la mujer Licenciada en Administración dentro de las empresas mexicanas en la última década.

El 4% restante consideró lo contrario.

INTERPRETACION:

Actualmente, como consecuencia de que la mujer cuenta con estudios superiores, se han incrementado las oportunidades de trabajo: se tiene como resultado que estos dos factores conjuntamente derivan en una mayor participación de la Licenciada en Administración dentro del campo profesional.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

FICHA DE CAMPO # 15.

Usted contrataría Licenciadas en Administración para desempeñar puestos en la compañía?

SI	24	96
NO	1	4
	25	100%



96



4

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

RESULTADO:

El 96% de los entrevistados respondió que si contrataría Licenciadas en Administración para desempeñar puestos en la compañía.

Por el contrario, el 4% respondió negativamente a esta pregunta.

INTERPRETACION:

La satisfactoria participación de las Licenciadas en Administración ha brindado confianza a los empresarios, los cuales están dispuestos a contratarlas para desempeñar puestos en las compañías. Se observa que los resultados han sido positivos y que, por tanto, la mujer merece reconocimiento y mayores oportunidades para que la contraten.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

FICHA DE CAMPO N 16 A.

Trabajan Licenciados en Administración dentro de su empresa?

Cuántos son hombres y cuántas son mujeres?

SI	22	88
NO	3	12
	25	100%



88



12

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

RESULTADO:

El 88% de las empresas entrevistadas cuentan con empleados Licenciados en Administración.

Mientras que en el 12% no trabajan Licenciados en Administración.

INTERPRETACION:

Poco a poco, los Licenciados en Administración han ido ganando terreno dentro de las empresas. Actualmente, la mayor parte de éstas cuentan con los servicios de esta profesión.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

FICHA DE CAMPO # 16 B.

Cuántos son hombres, cuántas mujeres?

HOMBRES	79%
MUJERES	21%
	100%



79



21

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

RESULTADO:

El 79% de los Licenciados en Administración que desempeñan puestos en las compañías, son hombres.

El 21% son mujeres.

INTERPRETACION:

Aún no se cuenta con igualdad de la participación en el campo profesional entre el hombre y la mujer, ya que esto se deriva estrecha y directamente de la participación de la mujer en los estudios profesionales.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

FICHA DE CAMPO # 17.

Cree usted que los beneficios legales para la mujer en el trabajo son 100% positivos o tienen un efecto negativo sobre las posibilidades del reclutamiento de personal femenino a causa del otorgamiento de mayores prestaciones a éstas?

SI	13	52
NO	12	48

100%



48



52

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

RESULTADO:

El 52% de los entrevistados opinan que los beneficios legales para la mujer en el trabajo si son negativos sobre las posibilidades del reclutamiento de personal femenino a causa del otorgamiento de mayores prestaciones a éstas.

El 48% restante opinó lo contrario.

INTERPRETACION:

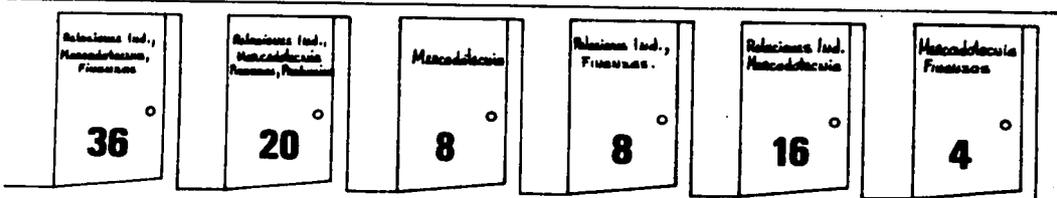
Existen algunos beneficios legales aplicables a la mujer, los cuales pretenden proteger la maternidad y a la mujer si, pero en la realidad, éstos juegan un papel secundario, en el que influyen en la selección de un candidato para su reclutamiento y contratación en una empresa.

**TESIS CON
TALLA DE ORIGEN**

FICHA DE CAMPO # 18.

Marque las áreas más apropiadas dentro de la Administración para el desarrollo de la mujer.

RELACIONES INDUSTRIALES, MERCADOTECNIA, FINANZAS.	9	36
RELACIONES INDUSTRIALES, MERCADOTECNIA, FINANZAS, PRODUCCION.	5	20
MERCADOTECNIA.	2	8
RELACIONES INDUSTRIALES, FINANZAS.	2	8
RELACIONES INDUSTRIALES, MERCADOTECNIA.	4	16
MERCADOTECNIA, FINANZAS.	1	4
	25	100%



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

RESULTADO:

El 36% de los entrevistados piensa que las áreas más apropiadas para el desarrollo de la mujer son:

- Relaciones Industriales, Mercadotecnia y Finanzas.

El 20% considera que son:

- Relaciones Industriales, Mercadotecnia, Finanzas y Producción.

El 16% considera que son:

- Relaciones Industriales y Mercadotecnia.

El 8% opina que es únicamente el área de:

- Relaciones Industriales.

Y el otro 8% opina que las áreas más apropiadas son las de:

- Relaciones Industriales y Finanzas.

El 4% piensa que las áreas de Mercadotecnia y Finanzas son las mejores para el

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

desarrollo de la mujer, mientras que otro 8% opina que es solamente el Área de Mercadotecnia.

INTERPRETACION:

La mujer cuenta con la preparación y facultades suficientes para desenvolverse en cualquier Área administrativa, más sin embargo, por la naturaleza de las funciones que implican Relaciones Industriales, Mercadotecnia y Finanzas, le es más fácil desenvolverse en dichos campos como mujer profesional.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CONCLUSIONES.

CONCLUSIONES.

A) Comparación de objetivos con los resultados.

Objetivo general.

"Identificar el grado de participación de la mujer Licenciada en Administración dentro de las empresas mexicanas".

De acuerdo a los resultados obtenidos, tanto en la investigación documental como en la de campo se cumplió el objetivo, ya que se logró presentar un panorama de la participación que ha tenido la mujer mexicana en el trabajo y la que tienen actualmente las Licenciadas en Administración en las empresas mexicanas.

En el cuestionario aplicado a diferentes empresas, públicas y privadas, se formularon una serie de preguntas por medio de las cuales se logró recabar la información necesaria para determinar que la Licenciada en Administración cuenta actualmente con una participación cada vez mayor en las empresas.

Objetivos específicos.

En cuanto a los objetivos específicos se puede decir que:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Con esta investigación se logró presentar un panorama general de la evolución del papel de la mujer dentro de la sociedad mexicana, desde la época azteca hasta la actualidad.

Con el desarrollo social y cultural de la mujer se conocieron los problemas y dificultades con los que ésta se enfrenta en su carrera profesional y más específicamente en las áreas administrativas más adecuadas para su desarrollo.

Se puede decir que la participación directa de la mujer en el trabajo se convierte en superación individual de ella misma.

El papel estereotipado de la mujer no ha sufrido grandes cambios, por lo que todavía el sexo influye en la determinación del camino a seguir, limitando su campo de acción.

Las áreas con mayor participación de la Licenciada en Administración son las de: Relaciones Industriales y Mercadotecnia, por su misma naturaleza, mientras que en las demás áreas es limitada.

La evolución histórica de la participación de la mujer ha sido muy lenta, alcanzando hasta ahora cambios notables en lo relativo al papel tradicional de la misma.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

RECOMENDACIONES.

RECOMENDACIONES.

Dentro del ámbito de las recomendaciones se puede decir que es un factor determinante la discriminación de la mujer en el trabajo por sus implicaciones legales. No se puede hacer a un lado a la mujer ya que contribuye de igual manera que el hombre en su trabajo.

Es necesario buscar las áreas adecuadas dentro de la administración para que la mujer trabaje, lo cual implica un cambio social y una evolución de la mentalidad, ya que la mujer participa, en su mayoría, en los niveles obreros.

En una sociedad como la mexicana en la que es la minoría de la población la que sostiene económicamente a la gran mayoría, y que casi la totalidad de esa minoría está formada por hombres, es lógico pensar que existe una discriminación real hacia la mujer y esto a su vez provoca un deterioro en la capacidad productiva del país.

Se tiene que educar al hombre en el sentido de que la mujer tiene los mismos derechos y la capacidad para ocupar los cargos tradicionalmente destinados a él.

Es necesario que la igualdad jurídica entre el hombre y la mujer se concrete como igualdad de oportunidades en materia de educación, trabajo, acceso a los

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

procesos políticos, a la administración pública y privada. La incorporación de la mujer al proceso productivo contribuye a liberarla de sus servidumbres tradicionales y darle la dinámica y conciencia necesarias para superar su condición.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

BIBLIOGRAFIA.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

BIBLIOGRAFIA.

- Arias Galicia, Fernando.
Administración de Recursos Humanos
Editorial Trillas.
México, 1976.

- Barajas Medina, Jorge.
El Hombre, el Trabajo y la Administración.
Editorial Diana.
México, 1977.

- Blum L., Milton.
Psicología Industrial.
Editorial Trillas.
México, 1977.

- Gubbels, Robert.
Travail au Fémenin.
Editorial Gerard & Co.
Paris, Francia, 1967.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

- Hersey-Blanchard.
La Administración y el Comportamiento Humano.
Editorial Diana.
México, 1979.

- Johnson, Robert W.
Administración Financiera.
Compañía Editorial Continental.
México, 1974.

- Koontz y O'Donnell.
Curso de Administración Moderna.
Editorial Mc Graw-Hill.
México, 1977.

- Kotler, Philip.
Dirección de Mercadotecnia.
Análisis, Planeación y Control.
Editorial Diana.
México, 1974.

- Reyes Ponce, Agustín.
Administración de Empresas.
Editorial Limusa.
México, 1973.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- **Reyes Ponce, Agustín.**
Administración por Objetivos.
Editorial Limusa.
México, 1979.

- **Ríos Salasay, Adalberto y Paniagua Aduna, Andrés.**
Orígenes y Perspectivas de la Administración.
Editorial Trillas.
México, 1983.

- **Scholz, William.**
Administración Lucrativa de Hoteles y Moteles.
Compañía Editorial Continental.
México, 1979.

- **Strauss, George y Sayles, Leonard.**
Personal: Los Problemas Humanos en la Dirección.
Editorial Herrero Hermanos.
México, 1972.

- **Terry, George R.**
Principios de Administración.
Editorial C.E.C.S.A.
México, 1968.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

- Canfield, Bertrand R.
Administración de Ventas. Principios y Problemas.
Editorial Diana.
México, 1977.

- Secretaría de Programación y Presupuesto.
Censos de Población de 1950 a 1970.
1980 X Censo General de Población y Vivienda.

- Secretaría de Programación y Presupuesto.
La Mujer en sus Actividades.
México, 1981.

- Fidell, Linda S. & De Lanter, John.
Women in the Professions: What is all the fuss about.
1971.

- Sipilä, Helvi y otros.
Secretaría de Relaciones Exteriores.
México, 1975.

- González, Alda.
Excelsior.
México, 1982.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- Colegio de Licenciados en Administración de México.
Perfil del Licenciado en Administración.
México, 1979.

- Mujeres en América Latina.
Aportes para una Discusión.
Fondo de Cultura Económica, 1975.

- Diego, Fernando y otros.
La Imagen de la Mujer Profesional.
Universidad Anáhuac, 1981.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**