

115
25



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN

IMAGEN Y DESARROLLO PROFESIONAL DE LA
MUJER COMO LICENCIADA EN CONTADURIA

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN CONTADURIA
P R E S E N T A
GLORIA PEREZ MORAN

ASESOR: C.P. JORGE LOPEZ MARIN

CUAUTITLAN IZCALLI, EDO. DE MEX.

1999

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

270197



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA 14
MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN
UNIDAD DE LA ADMINISTRACION ESCOLAR
DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES

ASUNTO. VOTOS APROBATORIOS

DR. JUAN ANTONIO MONTARAZ CRESPO
DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLAN
P R E S E N T E

ATN: Q. Ma. del Carmen Garcia Mijares
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la FES Cuautitlán

Con base en el art. 28 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos la TESIS:

" Imagen y Desarrollo Profesional de la Mujer como Licenciada en
Contaduría . "

que presenta la pasante: Gloria Pérez Morán
con número de cuenta: 8907049-9 para obtener el TITULO de:
Licenciada en Contaduría

Considerando que dicha tesis reúne los requisitos necesarios para ser discutida en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO

A T E N T A M E N T E.

"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"

Cuautitlán Izcalli, Edo. de Méx., a 18 de Noviembre de 199 98

| | | |
|------------------|------------------------------------|--|
| PRESIDENTE | C.P. JORGE LOPEZ MARIN | |
| VOCAL | C.P. MA. TRINIDAD RABELL URBIOLA | |
| SECRETARIO | C.P. ELSA MARGARITA GALICIA LAGUNA | |
| PRIMER SUPLENTE | C.P. OLGA ANTONIO LUGO | |
| SEGUNDO SUPLENTE | C.P. CELIA EUGENIA GALICIA LAGUNA | |

***IMAGEN Y DESARROLLO PROFESIONAL DE
LA MUJER COMO LICENCIADA EN
CONTADURÍA.***

A la **UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO** :

Por darme la oportunidad de culminar una etapa tan importante de mi vida.

A DIOS

Por darme la oportunidad de vivir y disfrutar con salud de la vida , por ser alguien especial para él y por que además me has dejado alcanzar una de mis metas más importantes , el de ser una profesionalista.

A la FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES , CUAUTITLAN

Mi agradecimiento a la F.E.S.C. por haberme dado la oportunidad de terminar mi formación profesional , por los profesores que através de sus conocimientos y experiencias me han impulsado a tener una responsabilidad ante la sociedad , respetando mis valores y principios así como de los grandes amigos con los que cuento ahora .

A MI FAMILIA :

A MI MAMÁ

Por ser el eje central de mi vida , por el cariño que me ha dado y sobre todo por que gracias al enorme sacrificio que hizo , me dio la oportunidad de ser una profesionista.

TE QUIERO MUCHO.

A MI PAPÁ

Por darme la vida , por el tiempo que me ha dedicado , por su cariño , comprensión y porque gracias a su esfuerzo logre una de mis anheladas metas el de poderme titular , por toda la ayuda que me ha brindado y que me seguirá dando y si alguna vez te fallé PERDÓNAME .

TE QUIERO MUCHO.

BIBIANA Y GUSTAVO

A mis hermanos que siempre estarán conmigo en las buenas y en las malas , por todo lo que nos une . Además de la admiración y cariño que siento por mi hermana BIBIANA.

LOS QUIERO MUCHO

A GONZALO PÉREZ

Por los grandes consejos y las bonitas experiencias que has compartido conmigo, por ser una persona que ha conducido con sabiduría mi carrera, que siempre estará para apoyarme y por ser mi tío.

A MIS AMIGOS :

A MIS AMIGAS DE LA SECUNDARIA :

ALMA , IVONNE , ARMIDA , FABIOLA , RENATA , VERO y ANGELES.

Por la gran amistad y el cariño que hemos compartido a través de todos estos años de conocernos , por toda la comprensión y el apoyo que siempre me brindarán y por todos esos momentos tan agradables que nos faltan por convivir.

LAS QUIERO MUCHO.

A MIS AMIGOS DE LA UNIVERSIDAD :

**NOEMI , RUBÉN , ADRIANA GONZALEZ , MIGUEL , LAURA GAY ,
ANGÉLICA , ERICK , ADRIANA RUIZ , FRANCISCO , LUIS C. , CARMEN y
VICTOR .**

Por compartir conmigo momentos tan agradables , por los consejos que algún día necesite y por la amistad que nos une. Por siempre amigos.

F.A.N.S

Por estar conmigo en este momento tan especial para mí , por los momentos agradables que nos faltan por convivir y por el apoyo y cariño que me has dado en estos últimos días.

Te quiero

A MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO DEL GRUPO FINANCIERO BANCOMER

Jesús , Marco Basoco , Liliana y Oliva.

Gracias por el apoyo que he recibido por parte de ustedes desde que forme parte de su grupo de trabajo , y en especial a Jesús por todo el apoyo que he recibido y los buenos consejos de tú parte.

MIL GRACIAS

ÍNDICE

IMAGEN Y DESARROLLO PROFESIONAL DE LA MUJER COMO LICENCIADA EN CONTADURÍA.

| | |
|--------------------|---|
| INTRODUCCIÓN | 1 |
|--------------------|---|

CAPÍTULO 1

EL PAPEL DE LA MUJER EN LOS ÚLTIMOS AÑOS.

| | |
|---|---|
| 1.1. Antecedentes | 2 |
| 1.2. La Mujer y su Relación Familiar..... | 4 |
| 1.3. La Mujer y su Relación con su Profesión..... | 6 |

CAPÍTULO 2

LA PROFESIÓN Y SU IMPORTANCIA PARA LA MUJER

| | |
|--|----|
| 2.1. Significado de la Profesión para la Mujer Contadora..... | 11 |
| 2.2. Campos de actuación del Licenciado en Contaduría..... | 13 |
| 2.3. Principales Obstáculos par el Desarrollo de la Profesión..... | 17 |

CAPÍTULO 3

LA INTEGRACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL

| | |
|--|----|
| 3.1 Antecedentes | 22 |
| 3.2 El Proceso Académico Laboral de la Mujer | 25 |
| 3.2.1 Mapa Laboral..... | 27 |
| 3.3 El Crecimiento de la Disciplina Contable y el de la Mujer dentro de ella | 28 |
| 3.3.1 Antecedentes de la Contaduría | 29 |
| 3.3.2 Presencia Universitaria | 31 |
| 3.3.3 Aspectos Cuantitativos de la Participación de la Mujer en la Contaduría | 31 |
| 3.4 Productivo..... | 33 |
| 3.4.1 Estructura Ocupacional..... | 35 |
| 3.5 La Mujer en lo Político..... | 36 |

CAPÍTULO 4

IMAGEN DE LA MUJER EN EL DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES DENTRO DE LA CONTADURÍA.

| | |
|--|-----------|
| <i>4.1 Actuación de la Mujer como Elemento importante de las Organizaciones socioeconómicas.....</i> | <i>40</i> |
| <i>4.1.2 La organización ,su Concepto y las variantes en el México actual.....</i> | <i>40</i> |
| <i>4.2 Actuación y Funciones del Licenciado en Contaduría como Elemento de la Empresa.....</i> | <i>42</i> |
| <i>4.2.1 Proyección de la Mujer Profesionista en la Organización Mexicana....</i> | <i>46</i> |
| <i>4.2.2 Imagen y Personalidad de la Mujer Contadora en la Empresa.....</i> | <i>52</i> |
| <i>4.2.3 Requisitos Sociales y Eticos de la Mujer como Profesionista de la Contaduría.....</i> | <i>59</i> |
| <i>4.3 Trascendencia y Valor de la Mujer como Canal de Capacidad.....</i> | <i>61</i> |
| <i>4.4 La Mujer y su Potencial Directivo en altos Niveles.....</i> | <i>65</i> |
| <i>4.4.1 Personalidad y Rol.....</i> | <i>75</i> |
| <i>4.4.2 Personalidad del Director.....</i> | <i>80</i> |
| <i>4.4.3 Tensiones del Ejecutivo.....</i> | <i>82</i> |
| <i>4.5 Discriminación Socio-Profesional de la Mujer en la Empresa.....</i> | <i>85</i> |
| <i>4.6 Factores que Limitan la participación de la Mujer en la Empresa.....</i> | <i>89</i> |

CAPÍTULO 5

DIVERSIFICACIÓN DE LOS CONCEPTOS SOBRE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA CONTADURÍA.

CASO PRÁCTICO

| | |
|--|------------|
| 5.1 Empleados | 94 |
| 5.2 Estudiantes..... | 98 |
| 5.2.1 Hombres..... | 99 |
| 5.2.2 Mujeres..... | 101 |
| 5.3 Escuelas..... | 103 |
| 5.4 Realidades No tan Reales..... | 106 |
| | |
| CONCLUSIONES..... | 109 |
| | |
| APÉNDICE..... | 112 |
| | |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 126 |

INTRODUCCION.

La mujer profesionista en general que se inicia en el camino de la práctica profesional , que se siente estar preparada y capacitada para aplicar los conocimientos adquiridos que vislumbra un futuro por realizar y un pasado por mejorar , se encuentra ante la incertidumbre del mañana ; así incluyendo nuevas perspectivas perpleja ante un panorama que no le da la fórmula de su realización vital , ensaya , acomete , forcejea y abandona para volver a empezar con el íntimo desasosiego de quien no se acomoda a una postura forzada.

La principal necesidad del ser humano es el de sentirse triunfador , el desarrollar habilidades , aptitudes es la meta propuesta a alcanzar . Es ocupar un lugar en la sociedad , es el de ser útil , el poseer la capacidad de crear y es abrirse las puertas y explorar todos los campos del saber.

La mujer con un nivel de preparación superior que se supone ésta formada y apta para participar como elemento de desarrollo en el sector Empresarial Mexicano tanto público como privado.

Es también de interés especial conocer en este ámbito en donde es más común captar el desarrollo de un profesionista de la Contaduría ; que influencia tiene la profesionista en decisiones importantes , que oportunidades de desarrollo , que límite de ascenso se le marca , que trayectoria debe seguir para obtener un nivel dentro de la organización . Se pretende identificar en quien esta la facultad de lograrlo y proyectar a la mujer dentro del ámbito contable hacia un futuro en el sector empresarial , lo que la realidad actual brinda ; como elemento en potencia de productividad y capacidades y no como abanderada de condiciones sociales , actitudes y características propias de un sexo ante un campo de acción que supuestamente esta creado para el hombre.

CAPÍTULO 1

EL PAPEL DE LA MUJER EN LOS ÚLTIMOS AÑOS.

1.1 Antecedentes

1.2 La Mujer y su Relación Familiar

1.3 La Mujer y su Relación con su Profesión

EL PAPEL DE LA MUJER EN LOS ÚLTIMOS AÑOS

1.1. ANTECEDENTES

La mujer en la historia siempre se ha caracterizado en su condición de trabajadora de la tierra , ha cuidado el ganado , ha sufrido la esclavitud , vivido la servidumbre y ha sido testigo de grandes cambios y transformaciones tecnológicas en la humanidad , sin embargo paradójicamente su actividad no ha quedado totalmente valorada en el proceso social como la ha sido la del hombre, ya que la historia del trabajo es característica del varón trabajador si bien puedo decir que la valorización del trabajo ha sido adversa siempre a la mujer, pues es ya sabido que aproximadamente hace medio siglo la mujer contaba con muchas puertas cerradas, no le era fácil ser profesionista para aspirar a un campo directivo se consideraba que su papel exclusivamente consistía en las labores del hogar y de manera ocasional como modista , maestra ó secretaria siendo así ésta fuertemente limitada en sus posibilidades de desarrollo e integración social lo que hace que adquiera un sentimiento de mutilación interna de fallar de identidad aceptando su inferioridad sin poder así romper el status que se le ha impuesto ya que al vivir así por generaciones lograba que ya no se sintiera ó considerara miembro de una sociedad al no aportar a ésta nada ya que la familia era el único grupo donde ella sentía pertenecer y es ahí donde se le permitía inferencia y acción de su desarrollo como mujer , puesto que toda la educación que tenía , la información e influencia que recibía por los medios de comunicación y la publicidad , la programaban para su único destino : El matrimonio y la Maternidad. Cualquier actividad extra era acompañada de miedo e inseguridad por falta de apoyo , discriminación ó actividades de desconfianza de aquellos que sólo podía ver a la mujer como Madre o Esposa.

En la época de la Revolución Industrial iniciada en el siglo XVIII en Inglaterra, definida como la sustitución progresiva de la fuerza y de las herramientas manuales por la máquina se acentuó más el cambio puesto que por una parte la liberó de sus funciones hogareñas al ser más económico y "fácil" comprar las cosas que tenerlas que elaborar en casa y por otro lado le permitía salir a la calle a competir por un empleo debido éste a las grandes demandas de productividad que se originaron haciendo necesario mayor fuerza humana de trabajo en las empresas. La creación de máquinas reemplazaba al hombre en su "actividad intelectual" sin embargo éstas eran sólo un auxiliar para el hombre pues es él quien tiene que hacer frente dirigiéndolas; motivación que permite a la mujer entrar en las Universidades buscando los conocimientos que le permitían ascender más cada vez, logrando así tener la capacidad suficiente para desempeñar adecuadamente el papel que la sociedad le exigía cumplir, a pesar de las limitaciones a las que se debía enfrentar.

La mujer por consiguiente al buscar nuevas oportunidades de desarrollo se tenía que enfrentar a la presión de valores de tipo tradicional que la consideraban como empleada doméstica, como instrumento de satisfacción sexual productora de niños y lejanamente participante en el proceso económico, político y social del país haciendo así que estos valores deformaran la imagen femenina y limitara su desenvolvimiento como ser humano.

Desde entonces la mujer tenía que enfrentar ya estas grandes luchas, al comenzar a tener ella misma iniciativa para otras actividades o cuestiones de importancia, dejando también a un lado la pasividad fomentada durante tantos años; ***es de esperarse que la mujer buscara defender sus derechos como tal, alegando que era capaz, igual que el hombre de asumir responsabilidades de importancia.***¹

¹ MARÍA DEL ROCÍO BARRIOS PÉREZ. LA CONTADORA PÚBLICA FRENTE A LA BÚSQUEDA DE ESPACIOS PARA LA PARTICIPACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL DE LA MUJER. UNITEC. MÉXICO. 1982.

Una labor que fue sin duda muy importante y que dio pie a su emancipación , fue dado por una de las primeras sufragistas norteamericanas , Anthony Susana Browell (1820 - 1906) , que nació en Adams Mass y fue maestra de una escuela rural por 15 años . Durante el período en el que ejerció su profesión pudo darse cuenta de las penalidades que sufrían las mujeres de su país y de lo injusto de su posición ante la ley, por lo que se decidió a luchar para que tuviese el derecho al voto. Sus perseverantes esfuerzos le valieron muchas victorias para que contara con una legislación favorable.

Lo anterior es sin lugar a dudas un paso muy importante y en lo que respecta a materia educativa podemos agregar que en el año de 1887 en la escuela de Medicina de Nuestra Máxima Casa de estudios la UNAM , Matilde Pérez Montoya aprobó su examen profesional y se convirtió en la primera Doctora Mexicana , esto es sólo un ejemplo para poder comprobar así que la mujer puede superar una cultura que gira básicamente en torno a la figura masculina y poder a través de estudios profesionales dar un cambio notable en el desarrollo del país.

1.2. LA MUJER Y SU RELACIÓN FAMILIAR.

Es considerada la familia como el núcleo primario e indispensable para la satisfacción de las necesidades del hombre , así como lo es fundamentalmente para el desarrollo personal de cada individuo ya que ésta es el primer contacto que tiene y en el cuál tiende a desenvolverse y afrontar problemas ; es en esta relación familiar donde la mujer empieza a desarrollar su personalidad y sus potenciales como ser humano , siendo ahí donde ella comienza a relacionarse con los demás a fin de que antes de integrarse a la gran sociedad humana , sepa formar parte de la pequeña comunidad doméstica , su familia.

Todos los individuos nacemos, crecemos y morimos en el seno de una familia y es en ésta a la que debemos nuestra incorporación y adaptación a la sociedad , así mismo es la familia la que decide cuantos integrantes debe de tener , cuando se integra y cuando se disuelve ésta , además donde se construye el conjunto de creencias que forman al individuo en el ámbito que se desenvuelve.

Es en la familia donde se decide que responsabilidad tiene y debe tener cada uno de sus miembros . Generalmente , los varones trabajan fuera del hogar para aportar los recursos necesarios para su mantenimiento , las mujeres por su parte son educadas a cumplir funciones del hogar.

La familia toma un papel muy importante en el desarrollo del individuo, por ejemplo la adaptación de la gente a la sociedad está directamente ligada con lo positivo que haya sido su ambiente familiar . Un individuo se sentirá con mayor seguridad económica siempre y cuando en su familia se haya administrado adecuadamente el patrimonio familiar , y así podríamos hablar de muchos ejemplos que nos darían más la idea de la relación que guarda la familia con el individuo integrante de la misma.

La mujer como integrante de una familia puede ocupar varias posiciones como son la de Esposa , la de Madre y la de Ama de casa , todas igualmente importantes y que es necesario que guarden una relación entre sí.

Como esposa se espera sea ella el apoyo del esposo , que vigile sus disposiciones hasta el cumplimiento de los mismo , así como ser la compañera sexual del marido. Como madre juega con otro tipo de papel , el de tener y cuidar a los hijos , siendo ella la educadora y la que forma la personalidad de ellos a través de fomentar las buenas costumbres que ella obtuvo en su familia materna principalmente. Como Ama de casa deberá de cuidar su hogar , siendo de alguna manera responsable de tener arreglada su casa a fin de que su familia se desarrolle en las mejores condiciones ambientales posibles.

En este tipo de roles la mujer se ha venido desarrollando por mucho tiempo, sin embargo en las más recientes generaciones se ha presentado un fenómeno muy importante en las madres de nuestra época al educar a sus hijos , pues a pesar de no dejar de transmitir sus mismos valores , creencias y convicciones acerca del matrimonio , la maternidad y la atención del hogar , la mujer ha incluido en la formación de sus hijas , el encaminarlas a adquirir otros ámbitos sociales como son el sector productivo , el ámbito político , etc., con el fin de que no sea el matrimonio el único objetivo de su vida; pues si éste no es del todo exitoso ella pueda lograr llevar adelante a su familia , sin tener que depender económicamente y socialmente de una relación civil.

Es necesario reiterar que la relación que guarda la mujer con su familia será determinante , puesto que la relación que ésta ejerza en ella repercutirá grandemente la estructura de la misma, también a través de ella es como podrá enmarcar su futuro y por que no , el futuro de las nuevas generaciones a las cuales tendrá que educar y forjar , generalmente en un marco cultural e ideológico igual al que ella tuvo en su seno familiar desde su niñez y en el que aprendió las pautas de conducta , actitudes y hábitos característicos del país donde se desarrolló. Es pues la familia un "elemento vitalmente importante en la estructura social." ²

1.3. LA MUJER Y SU RELACIÓN CON SU PROFESIÓN.

" El trabajo es el medio que posee el hombre para transformar la naturaleza , seguir el camino del progreso , la evolución y en un terreno más concreto , el modo individual de desarrollar plenamente una gran parte de sus potenciales. El trabajo perfecciona la persona humana. Por consiguiente , la sociedad que prohíbe o por lo

² MICHAEL ANDERSON. SOCIOLOGIA DE LA MUJER. F.C.E. MÉXICO .1991

menos no ve con buenos ojos el trabajo femenino está coartado e impidiendo el pleno desarrollo de la personalidad de sus mujeres. “³

La lucha que ha venido sosteniendo la mujer a través de los años para transformar su condición de elemento secundario e inferior dentro de la sociedad ha sido relevante , puesto que ahora ya podemos hablar de una nueva relación, no solo familiar sino de la mujer, con su profesión.

Mencionaré dos importantes acontecimientos que brindan en la primera mitad de éste siglo la máxima oportunidad de la mujer ante el trabajo : La primera y la segunda guerra mundial ; es aquí donde el hombre tiene que ir a combatir y la mujer es llamada para ocupar su puesto en la industria . Las mujeres salen de su hogares para ocuparse de otras actividades sin embargo , al terminar éstas y regresar el hombre a sus ocupaciones la situación se vuelve crítica , pues la mujer que al fin sentía ya un reconocimiento y valoración dentro de la sociedad además de sentirse satisfecha por sus logros y ser remunerada por los mismos se niega a volver a recluirse en su hogar y empieza a buscar nuevos pasos fuera de su hogar a fin de crear una nueva imagen y aprovechar los recursos de que dispone al comenzar a tener acceso a la educación profesional y una mayor participación laboral.

La mujer y la relación que tiene con su profesión comienza a formar parte importante e integral en su desarrollo , puesto que empieza a despertarse en ella un espíritu crítico , logrando tomar decisiones por sí misma y tratando de salirse de dogmas preestablecidos.

Los cambios que sin lugar a duda han ocurrido durante las últimas décadas han ido abriendo para muchas mujeres profesionistas nuevos horizontes de desarrollo a la vez que su participación en la sociedad es de manera más relevante y significativa.

3 YOUSSEF MARRY. DRAMA SEXUAL DE LA MUJER . BARCELONA, 1983. PAG. 12

La tradicional creencia de que la mujer debía desempeñar un papel subordinado en la sociedad va desapareciendo en muchos países. La Revolución económica y social del siglo XIX ejerció una presión poderosa sobre las ideas tradicionales pues ya para principios del siglo XX comenzaron a surgir instituciones de nivel universitario destinadas a mujeres y así su educación representa ahora una de las transformaciones sociales de mayor importancia ; pues además de permitirle participar más dentro de la sociedad, forma parte del proyecto económico del país. Es así como al anhelar la libertad y autonomía busca participar en la vida política , artística e intelectual del país , al igual que obtener un puesto de igual rango que los del hombre mediante su esfuerzo inalcanzable de capacitarse y buscar el éxito , pues ella esta consciente que existen diferencias de aptitudes y de vocación , pero no de inferioridad en inteligencia para llegar a lograr sus metas.

Es importante recordar que un ***“ profesionista es un individuo con conocimientos especializados , los cuales pone al servicio de una sociedad mediante un marco de ética establecida y cuya labor es remunerada no sólo económicamente sino también por un interés público. “***

Por ello , toda mujer que tenga estas características , puede gozar de las oportunidades que le brinda su profesión , pues a través de su trabajo ella podrá mostrar que es capaz de transmitir ideas que pueden contribuir al mejoramiento de la sociedad , así como ser capaz de desempeñar puestos ejecutivos de alto nivel y esto debido a que confía en su potencial y capacidad para ello , sabiendo que ningún país podrá obtener un desarrollo pleno sin antes ocupar todos sus recursos , tanto materiales , financieros y sobre todo humanos.

Un conocido columnista Mexicano llamado Claude Alzon , a su manera define un criterio para alcanzar la opresión de la mujer tanto en su hogar como en su trabajo diciendo lo siguiente : " En la sociedad capitalista la mujer proletariada es la más

Explotada ya que además de sufrir las miserias de cualquier trabajador , tiene que sobrellevar las cargas del trabajo doméstico , sin embargo la incorporación de la mujer en el trabajo asalariado le permite una mayor e importante participación en las decisiones personales y familiares , tanto en lo que se refiere al presupuesto, como a la misma educación de sus hijos y a una mayor libertad de acción por no depender (no totalmente) del hombre en el aspecto económico. Conforme la mujer asciende en la escala social , el grado de dominación es mayor mientras la explotación disminuye. “⁵

Es importante conocer hasta que punto la mujer se siente insatisfecha por su situación , lo que hace que busque a través de su relación profesional una nueva identidad y valoración de sí misma , siendo también evidente que estas manifestaciones varían y se agudizan según las características sociales en las que se están dando.

No es posible ahora extrañarse que a través de una serie de luchas que la mujer a enfrentado , podemos contar con estadísticas favorables que nos marcan un nuevo panorama a pesar de que aún queda mucho por hacer , pero que no obstante , la muestran ante un desafío continuo para poder demostrar su capacidad para el mejoramiento y desarrollo no sólo de ella sino también de su país , pues a nivel mundial la población femenina representa el 35% del total de la fuerza laboral remunerada (datos de la comisión de Investigación de la organización de mujeres en Acción Sindical), mientras en los países industrializados la relación se eleva a 40%. En América Latina disminuye a 32 % , y en México al 26 % . En el caso de los países socialistas se habla de que más del 50% de la mano de obra la conforman mujeres. De acuerdo con las actividades económicas que desempeñan las mujeres en los países industrializados el 65% trabaja en el Sector Servicios , el 20 % en la

4 GUADALUPE PEREA. OBSTÁCULOS QUE COMO MUJER ENFRENTA LA CONTADORA PÚBLICA EN EL DESEMPEÑO DE SU PROFESIÓN. UNITEC MÉXICO. 1992.

5 NÚM. 563. 22-SEP-1972. DE LA CULTURA DE MÉXICO. SUPLEMENTO DE LA REVISTA SIEMPRE.

Industria y un 10% en la agricultura. En el caso de América Latina el 50 % labora en el área de servicios, el 19 % en la agricultura y un 18% en la Industria.

Es importante recalcar que México hacia 1930 de cada 21 hombres que laboran sólo una mujer contaba con trabajo remunerado cincuenta años más tarde la relación se incrementó de 3 a 1 lo que representa el 21% del total de la población nacional como ya lo sabemos que desempeñan actividades remuneradas.

CAPÍTULO 2

LA PROFESIÓN Y SU IMPORTANCIA PARA LA MUJER.

2.1 Significado de la Profesión para la Mujer Contadora

2.2 Campos de Actuación del Licenciado en Contaduría

2.3 Principales Obstáculos para el Desarrollo de la profesión

LA PROFESIÓN Y SU IMPORTANCIA PARA LA MUJER.

2.1. SIGNIFICADO DE LA PROFESIÓN PARA LA MUJER CONTADORA.

El destino de la mujer ya no es sólo como se pensaba antiguamente el de ser esposa , madre y por supuesto la responsable de las labores del hogar. Independientemente de su sexo del que siempre debe de conservar la feminidad, la mujer es un ser humano que al igual que el hombre nace dotada con cierta capacidad e inteligencia las que si enriquece y prepara adecuadamente le permitirán desarrollar labores de gran beneficio tanto para ella como para su patria.

La mujer profesionista a tomado en cuenta esto y considerando las alternativas que le ayudarán a poder desarrollarse en su profesión , a fin de poder demostrar su capacidad no para creerse superior al hombre , sino simplemente capaz de llevar a cabo tareas relacionadas a su profesión.

Dado que su función en ciertos aspectos es limitante , existe sin embargo una gran e importante tendencia general hacia la participación más activa en la vida económica y social de nuestro país. Nuestra sociedad continua considerando el mercado de trabajo dividido en sectores masculino y femenino siendo éste el de menor importancia.

Es importante aclarar lo que se entiende por trabajo profesional sobre esto la Lic. Delia Selene de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la U.N.A.M. da su definición “ ***El trabajo profesional es la adquisición de conocimientos , aptitudes , destrezas y conductas mediante educación formal , así como la dedicación al trabajo a cambio de una retribución económica*** “⁶

⁶ EL TRABAJO DE LA MUJER. F.C.E. MÉXICO 1992.

El papel que desempeña particularmente la Contadora en el desarrollo económico y social del país es de suma importancia actualmente , puesto que su participación en el desarrollo económico y social puede interpretarse de dos maneras :

- a) Que la mujer forma parte de la población económicamente activa contribuyendo así a la oferta de trabajo y a la producción de bienes y servicios para la sociedad y
- b) Que la mujer aún cuando no llegue a tener un trabajo remunerado fuera del hogar contribuya sin embargo a la economía nacional , puesto que llega a ser consumidora de los alimentos producidos y de otros artículos destinados al uso de la propia familia , sin embargo , nos referimos a la participación particular que la Contadora pueda dar siendo capaz de ofrecer sus servicios a sus clientes y a la sociedad con gran calidad y ética que podrá darle gratas satisfacciones no solo de índole económico sino también personal.

Es importante observar como ha venido evolucionado la designación del Contador ó Contadora en México. En un principio fue Contador de Comercio ; después, Contador Público y Auditor , más tarde Contador Público Titulado ; posteriormente Contador Público la Ley general de Profesiones la llama simplemente Contador y en la actualidad se le conoce como Licenciado en Contaduría.

El concepto clásico de una profesión lo caracteriza la facultad que uno tienen de ejercer públicamente , lo que hace a nuestra profesión liberal en la cual podemos opinar, dictaminar y decidir sobre asuntos que nos atañen desempeñando estas actividades con una gran responsabilidad para nuestros clientes y para nosotras mismas , puesto que todos los actos deben de estar sujetos a la más estricta y rigurosa ética señalada por el Código de Etica Profesional del Instituto Mexicano de Contadores Públicos , A.C.

Las Mujeres han sido aceptadas finalmente dentro del núcleo de la Contaduría y gradualmente han empezado a cambiar el concepto tradicional de que el hombre es quien dirige el grupo gerencia en ese medio. La razón muy simple , en años anteriores más de la mitad de todos los graduados en Contaduría solían ser hombres , ahora somos las mujeres las que solemos ser más de la mitad de los graduados , este progreso en la Contaduría sigue por un camino ascendente gracias a la ética y seriedad de sus miembros , al estudio ininterrumpido y las nuevas necesidades de prestar servicios contables profesionales.

2.2. CAMPOS DE ACTUACIÓN DEL LICENCIADO EN CONTADURÍA.

La Reforma Educativa , da a los estudiantes de la carrera de Contaduría la oportunidad también de especializarnos en una determinada área, por esto , considero que son cinco las áreas principales que estructuran el campo de actuación y de desarrollo del Licenciado en Contaduría ya sea en entidades o instituciones públicas o privadas, esto claro atañe de igual manera a la Mujer Contadora y que gracias a la preparación académica adquirida se puede desarrollar y así satisfacer las necesidades tanto económicas , sociales y culturales de nuestro país .

Las cinco principales áreas de desarrollo son :

1.- CONTABILIDAD

Esta es la actividad más elemental del Contador , pues es aquí donde ordena , analiza y registra las operaciones de una entidad en términos monetarios , para la toma de decisiones y logro de sus objetivos.

2.- IMPUESTOS.

En ésta área el Contador se preocupa en cumplir con las obligaciones fiscales que establece el gobierno federal , basándose en las diversas leyes que existen en el régimen fiscal , evitando así caer en alguna irregularidad.

3.- FINÁNZAS

Es otra área importante para el desarrollo del Contador , ya que toda entidad económica se mueve mediante el engranaje financiero y sin una adecuada planeación financiera , basado en el presupuesto financiero y el estudio del flujo de efectivo , no sería posible su subsistencia.

4.- AUDITORÍA

En esta área se le informa a terceros sobre los resultados obtenidos de las revisiones a los estados financieros por medio del dictamen y poder detectar irregularidades así como corregirlas , además de guiarse por las normas personales y de trabajo que el INSTITUTO MEXICANO DE CONTADORES PUBLICOS emita.

5.- DOCENCIA E INVESTIGACIÓN.

Esta área es considerada de mucha importancia , ya que un número considerable de profesionistas se dedican a la enseñanza superior , teniendo en sus aulas a las nuevas generaciones y que gracias a sus cátedras , conocimientos y experiencias enriquecen la carrera. Además los mismos profesores por la actualización que ellos mismos tienen realizan ó proponen cambios a los planes de estudio de las universidades. Además teniendo el apoyo de las A.N.U.I.E.S. (Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior) fomentan la investigación en dichos planes así como nuevos temas de interés para la comunidad estudiantil . Desgraciadamente por falta de recursos económicos no es apoyado este sector de la investigación. En México el 70 % de la investigación (temas en general) lo realiza la U.N.A.M.

En base a lo anterior la mujer como Contadora se enfrenta a un gran reto. Se ha demostrado que existen diferencias de aptitudes y de vocación , pero no de inferioridad e inteligencia por lo que se encuentra perfectamente capacitada para desenvolverse en la vida profesional.

Al poseer estas características , toda mujer que posea un conjunto de conocimientos especializados de la carrera de Contaduría , puede demostrar en el desarrollo de su profesión con las atribuciones necesarias para merecer el reconocimiento de su categoría profesional.

El acceso a la educación y la mayor participación de la mujer en la fuerza laboral pueden favorecer fuertemente para su desarrollo profesional sin embargo, hay que insistir en que no bastan por sí solos, debe ir acompañados de un proceso de revalorización de su propia imagen .

Es también de gran trascendencia el hecho de que en materia laboral la legislación mexicana correspondiente cubre los dos aspectos básicos para la trabajadora , por una parte principios igualitarios con el varón en su calidad de ser humano y por otra , principios diferentes que en atención a su papel esencial en la procreación y a otras características propias del sexo y la profesión auxilian en su doble papel de madre y de trabajadora.

La incorporación de la mujer a la Universidad y su participación en el quehacer Universitario , se ha producido gracias a factores sociales y económicos que el país ha vivido y que desde el punto de vista demográfico también han hecho necesaria su incorporación y participación y la quiebra poco a poco de viejos patrones conductuales impuestos , haciendo que tenga una nueva concepción de sí misma.

Es ya sabido , que la riqueza inagotable de los pueblos es el hombre y su trabajo . Cuando un país aspira a alcanzar una vida digna ha de contar de todos sus recursos humanos a fin de colaborar al engrandecimiento de la nación, por lo que es necesario que la mujer misma a través de su esfuerzo de todos los días , pueda demostrar a la sociedad y así misma la calidad de sus servicios y afianzar de una vez por todas el status digno que merece no sólo como mujer , sino como profesionista.

Parecería necesario bajo esta perspectiva , promover un cambio de estructura mental , para que la mujer acceda a participar más ampliamente en el quehacer UNIVERSITARIO; por lo que tenemos una nueva imagen del papel que juega en la sociedad ; la idea de la mujer exclusivamente encargada y sólo ella de las tareas del hogar y de la educación de los hijos , tiene que ceder paso , como lo está haciendo ya desde hace varios años en la sociedad moderna , revolucionando su situación actual y ubicando su participación lejos de los prejuicios que por tradición la han marginado , pues es indudable en la época actual y más aún para el año 2000, el índice de participación de la mujeres en la vida educativa , laboral ,

socioeconómica y familiar va ascendiendo a medida que se llevan a cabo las medidas necesarias para ello.

Es por todo esto , que para la Contadora su profesión representa un espacio importantísimo para lograr una mayor y mejor integración personal , profesional e institucional.

2.3. PRINCIPALES OBSTÁCULOS PARA EL DESARROLLO DE LA PROFESIÓN.

Si bien es cierto que mucho se declara que no hay nada que impida a la mujer desempeñar un papel importante en el desarrollo económico y social del país ,la situación real muestra que persisten importantes obstáculos para el logro de este objetivo en muchos países. Pueden ser diversas las prioridades y los obstáculos parecen ser los mismos básicamente , cualquiera que sea el estado de desarrollo del país.

Principalmente comprenden : La falta de enseñanza y capacitación adecuadas junto con la carencia de orientación y asesoramiento vocacional. Este punto es de considerable importancia para la formación profesional con el propósito de alentar a las muchachas a que elijan sus ocupaciones en base a su capacidad e intereses y no por motivos de sexo o prejuicios vigentes ; un aspecto de la orientación profesional podría consistir en breves periodos de experiencia durante el cual los estudiantes puedan familiarizarse por lo menos con dos trabajos diferentes de su elección , así como una orientación sobre las condicionares económicas de los diferentes sectores , desafiando la tradición aventurándose en nuevos campos ocupacionales , llevándolos a lugares reales de trabajo , dando a conocer a las

mujeres las dificultades futuras que puedan enfrentar en el mercado laboral si terminan su educación antes de tiempo y que desalienten la actitud que considera la educación femenina como cierto tipo de póliza de seguro que pueda cobrar utilidad después del matrimonio en caso de muerte o enfermedad del marido o el divorcio , ya que este argumento puede traer como resultado el que las mujeres sientan " ambiciones ocupacionales inferiores a las de los hombres " sin embargo ahora las oportunidades de ocupar puestos directivos se ha ido logrando gradualmente , éste a sido lento y desigual , pues a la fecha sólo una parte de la fuerza femenina de trabajo ha penetrado a niveles directivos y esto debido muchas veces a que el trabajo , tanto de la soltera como de la casada , se desenvuelven en condiciones de temporalidad , es decir , ella trabaja en tanto se casa , mientras el marido pueda conseguir un trabajo o un mayor sueldo.

Asimismo , también podríamos considerar todas las actividades tradicionales tanto de los hombres como de las mujeres hacia sus funciones respectivas en la sociedad , la división del mercado laboral en sectores tradicionales "masculino" y femenino" .

También a pesar de que se han logrado considerables progresos en materia de legislación tendientes a reconocer la igualdad de derechos del hombre y la mujer en la practica subsisten muchos de los obstáculos ya mencionados , tales como las actitudes tradicionales acerca del papel de cada uno , así como actitudes y prejuicios de la mujer hacia el hombre y a veces en mayor grado de la mujer hacia sí misma y hacia otras mujeres , puesto que tales actitudes le imponen limitaciones que comienzan con el nacimiento, las costumbres , prejuicios , supersticiones y creencias que impiden su plena participación en la vida nacional ; como ejemplo de estas actitudes , es la idea de que el lugar de la mujer es ante todo su hogar , el hecho de que no se espere que ellas hayan de ser las encargadas de procurar el sustento de la familia , constituye una razón por la que los padres invierten muchas veces poco dinero en la educación necesaria para prepararlas para el ejercicio de

una profesión así como la idea de que deben ser los hombres quienes adopten decisiones de carácter directivo y quienes ocupen posiciones preponderantes en las profesiones que desempeñan un papel fundamental en el desarrollo , da una pauta también a la falta de fe en la habilidad de la mujer en muchos campos, especialmente en el desempeño de posiciones elevadas.

El problema de las actividades de la mujer se encuentra vinculada estrechamente con el problema con que tropiezan las mujeres que trabajan y que tienen responsabilidades familiares , esto pone al sexo femenino en un conflicto al combinar una carrera y un hogar , debido que para ella será un trabajo excesivo atender a su familia , a sus deberes hogareños y a sus obligaciones profesionales, su carrera profesional tendría la mayoría de las veces que subordinarse a la de su marido , por lo que las familias , los individuos , los empleados y los gobiernos no se encontrarían siempre dispuestos a invertir dinero , tiempo y esfuerzo en promover carreras femeninas y el matrimonio , el embarazo y las enfermedades la obligarían con frecuencia a abandonar su empleo tras un breve lapso.

Hay que recordar que desde temprana edad el niño y la niña están condicionados a su función futura . Si ha de obtenerse un cambio de este enfoque básico ha de enseñarse a las nuevas generaciones que el principio de la igualdad de todos los ciudadanos significa en la practica que hombres y mujeres deben tener derecho a elegir su ocupación en forma libre e igual en base exclusivamente de sus inclinaciones , capacidades y talentos individuales requiriéndose para ello reformas fundamentales en la educación.

Las convicciones y prejuicios de la sociedad evidenciados por las actitudes de los hombres respecto de las mujeres y con respecto de ellas mismas , constituye uno de los obstáculos mas importantes para la aplicación de medidas que se desean crear para contribuir a que la mujer forme parte activa en el desarrollo nacional.

Otro obstáculo al cual puede verse enfrentarse la Contadora es al tratar de desarrollarse en su ámbito personal y profesional , establecer niveles de prioridad, anteponiendo en primer plano a su familia y dejar a un lado su profesión , por lo tanto la profesionista se enfrenta a la disyuntiva de llevar a cabo su doble papel : Como profesionista y de mujer de acuerdo a las normas de su Sociedad. También puede dedicarse por entero a ser profesionista dejando de lado muchas de sus funciones básicas femeninas como la maternidad.

La profesionista que decide ser madre y criar a sus hijos tiene ante sí un reto importante : Compaginar las dos actividades puesto que las dos demandan tiempo y una dedicación intensa. Esto hace que algunas busquen reducir al mínimo el cuidado del niño encargándolo a madres sustitutas como son las abuelas , las nanas o las guarderías.

Otras hacen un espacio en su vida para tener y criar a los hijos , después volver a su actividad profesional. Desgraciadamente otras optan por sacrificar la maternidad para desarrollarse como profesionales lo que suele ocasionar frustraciones y soledad.

Otros tipos de obstáculos que la mujer que enfrenta como problemática propia para poder incorporarse al mercado de trabajo son : renuncia patronal a contratarlas si son casadas o están embarazadas , rescisión injustificada de la relación de trabajo en caso de que se embaracen ; condicionamiento del empleo y mejora de otras prestaciones a cambio de sostener relaciones sexuales con los patrones o funcionarios de la empresa ; acoso sexual ; catálogo de posibilidades de empleo mucho mas reducido que el hombre ; concepción tradicionalista de la participación en labores productivas por parte de algunos patrones y lo que es más grave de muchas mujeres.

CAPÍTULO 3

LA INTEGRACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL.

3.1 Antecedentes

3.2 El Proceso Académico Laboral de la Mujer

3.2.1 Mapa Laboral.

3.3 El Crecimiento de la Disciplina Contable y el de la Mujer dentro de ella

3.3.1 Antecedentes de la Contaduría.

3.3.2 Presencia Universitaria.

3.3.3 Aspectos Cuantitativos de la Participación de la Mujer en la Contaduría.

3.4 Productivo.

3.4.1 Estructura Ocupacional.

3.5 La Mujer en lo Político.

LA INTEGRACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL.

3.1. ANTECEDENTES.

La participación de la mujer en la historia de México ha sido constante y evidente . En todos los momentos de nuestra historia se ha manifestado su pensamiento y ha dado su contribución.

Por medio del trabajo duro y de las protestas de muchas mujeres la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos otorgó igualdad de derechos y obligaciones como ciudadana mexicana . Ejemplo de estos derechos los tenemos en los siguientes artículos constitucionales :

4º. " El varón y la mujer son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

30º. " Son mexicanos por naturalización ... La mujer o el varón extranjeros que contraigan matrimonio con varón o mujer mexicanos y tengan o establezcan su domicilio dentro del territorio nacional. "

34º. "Son ciudadanos de la República los varones y mujeres que teniendo la calidad de mexicanos reúnan además los siguientes requisitos :

- a) Haber cumplido los 18 años y
- b) Tener un modo honesto de vivir.

Con el mismo sentido en el artículo 123 encontramos varios aspectos que pueden dividirse en dos direcciones básicas :

- 1) La primera es la de dar un tratamiento igualitario a la mujer y el hombre tanto en materia de beneficios como de cargas y deberes .
- 2) Otorgar toda la protección a la mujer pero únicamente en el periodo de gestación ya que goza de toda vigilancia y cuidados posibles a fin de que tanto ella como el hijo que espera tengan una garantía de sana existencia y absoluta vialidad.

En la mayoría de los códigos y leyes vigentes en la República Mexicana la mujer ocupa un punto importante de igualdad con el hombre : Código Civil para el D.F. ; Código Penal para el D.F. ; Ley Federal del Trabajo ; Ley del I.M.S.S. ; Ley del I.S.S.S.T.E.

En el primer cuarto del siglo XX la mujer manifestó su presencia en la vida social y cultural de México como maestra de Educación Primaria : Dolores Correa y Zapata , Rosa Navarro ; Poetisas : Rosario Castellanos y Margarita de la Paz Paredes en la escena ; letras y música : Virginia Fábregas , María Greever , Esperanza Iris , Angela Peralta , María Izquierdo y Frida Kahlo .

Gracias a la necesidad de la mujer por integrarse al campo laboral las universidades comenzaron abrir sus puertas a las mujeres . Fueron maestras , obreras , médicas , abogadas y diplomáticas . Quienes contribuyeron con su actividad profesional y con su prestigio a crear un clima propio para la conquista de los derechos de la mujer.

Nuestro país ha estado en constante crecimiento : 48'255,238 habitantes en 1970 , 66'846,833 en 1980 y más de 90'000,000 para la década de los noventas. La ciudad de México pasa de 10 millones de habitantes y se conurba con municipios del Estado de México que crecen también como inevitable consecuencia del desarrollo

de la Metrópoli : 12'441,349 habitantes actualmente produciéndose un aglomerado humano que rebasa la cifra de 23 millones de personas.⁷

La demanda de servicios son casi monstruosas. El país crece junto con su problemática y en los próximos años tendrá que aportar soluciones de gran magnitud en las que la mujer debe participar para planear el crecimiento demográfico , cubrir las necesidades mínimas de alimentación , educación , salud , empleo , vestido y vivienda de la población ; orientar nuestra economía para un desarrollo equilibrado y justo , preservar el medio físico , administrar recursos naturales , impedir el crecimiento desordenado de las grandes ciudades especialmente de la capital , obtener la autosuficiencia alimentaria , etc. En general , armonizar con sentido de responsabilidad la unión de los mexicanos . No será posible afrontar la problemática mencionada sin la participación activa y equitativa de la mujer mexicana.

La Constitución y el movimiento revolucionario nos han otorgado igualdad de derechos políticos y sociales con el hombre. La realidad no corresponde a ese planteamiento jurídico y no porque los hombres estén contra ella sino por todos los años en que la mujer estuvo alejada.

Pero esto ha cambiado gracias a los deseos de superación e iniciativa de la mujer mexicana , desarrollándose actualmente en diversos aspectos de la vida del país.

⁷ LAS CIFRAS PRESENTADAS POR EL AÑO DE 1990 FUERON OBTENIDAS DEL LIBRO DE PROYECCIONES DE LA POBLACIÓN DE MÉXICO, 1980-2010. INEGI, 1990.

3.2. EL PROCESO ACADÉMICO - LABORAL DE LA MUJER.

La situación de la mujer en México es resultado de un proceso histórico que a través del tiempo y el transcurso de una serie de factores culturales de origen diverso han llegado a establecer la situación de marginación y desigualdad reales en que se encuentra la mujer mexicana.

Diversos estudios realizados tanto a nivel de consulta popular como opinión de especialistas e información estadística y documental arrojan en índices de empleo y educación el origen de nuestro patrón cultural en el que los roles o papeles por desempeñar en la sociedad están establecidos y precisados sin que la sociedad , hombres y mujeres cuestionen su validez y vigencia en las condiciones presentes de nuestro desarrollo social.

Se ha dicho muchas veces y se sigue repitiendo que la función primordial y más importante de la mujer es orientarla hacia el matrimonio y la maternidad , cuidar de sus hijos y proporcionarles un marco adecuado para su mejor desarrollo y desenvolvimiento. La sociedad tradicional sigue considerando que estas funciones requieren que dedique todo su tiempo aceptando que trabaja cuando se convierte en el sostén de su familia por divorcio , viudez , etc.

Actualmente tanto el hombre como la mujer deben salir del hogar para trabajar y poder sostener a su familia . Los continuos avances tecnológicos ayudan a la mujer a que sus labores domésticas se realicen en periodos más cortos , obteniendo con esto un valioso tiempo libre para que estudie o trabaje sin descuidar estas labores , pudiendo así combinarlas y lograr un proceso tanto familiar como personal y profesional.

Para modificar estas condiciones y hacer posible la integración de la mujer en términos reales , al desarrollo social , es necesario implementar una serie de medidas de fondo, principalmente educativas y de formación , que transformen el patrón cultural y permitan en mediano plazo que la situación de igualdad de la mujer adquiera vigencia y aceptación en la sociedad pero de una manera natural y no condicionada.

El cuadro No. 1 nos muestra como la participación de la mujer va en aumento conforme pasa el tiempo , además algo que es muy importante cuando una mujer logra obtener un título profesional busca el respaldo económico que este ofrece y se sigue preparando.

Un porcentaje importante de la población femenina no termina sus estudios esto se debe a factores sociales , económicos y psicológicos como lo son : El tener que mantener una familia (padres, hermanos , hijos) ; al sostener un núcleo familiar con un número grande de hijos , la elección errónea de la profesión por falta de aptitudes , la imposibilidad de solventar cierto tipo de carrera , por la lejanía o inexistencia de planteles educativos en la ciudad , por el cupo limitado de población estudiantil , por incapacidad física (no en todos los casos) , por estudios anteriores incompletos , la prohibición de seguir los estudios por ideas impuestas como que la carrera es sólo para hombres o porque no se tienen el físico adecuado para desarrollarla , etc.

Pero a pesar de estas limitaciones muchas mujeres culminan una carrera profesional.

El X Censo General de Población 1990 define a los profesionistas como ***“Aquellas personas que han recibido enseñanza y formación a nivel superior y que desempeñan funciones directamente relacionadas con su preparación. “*** Otras definiciones nos dicen que es : ***“ Aquel que realiza su trabajo mediante retribución o la persona que ejerce alguna actividad con título académico .“⁸***

Resumiendo puedo decir que un profesionista es aquel que ha recibido enseñanza especializada en cierta área por la que ofrece sus servicios a cambio de una retribución.

3.2.1 MAPA LABORAL.

De una población económicamente activa de 1 286 633 de estudiantes , 588,929 son mujeres estudiantes en diversas ramas , siendo las carreras afines a las ciencias sociales por las que más se inclinan , continúan derecho y medicina.

Esto se puede observar más claramente en el cuadro y gráfica No. 2 en donde se presentan cifras absolutas y relativas de estas preferencias , así como las diferencias entre hombres y mujeres.

La docencia es también una profesión por la que muchas mujeres se inclinan . El constante crecimiento económico y demográfico del país demanda un gran número de profesores para que presten sus servicios a instituciones públicas y privadas donde no bastan catedráticos con la posesión de firmes conocimientos científicos y técnicos , sino además de competencia científica , técnica y académica , capacidad de proyección social , capacidad de comunicación , estabilidad emocional y cultura general.

⁸ GARCIA PELAYO Y GROSS, RAMON.DICCIONARIO LAROUSSE.EDIT.LAROUSSE, 1989.MEXICO, D.F.

A pesar de que la mujer ocupa puestos en todos los niveles , dentro de la enseñanza vemos que las clases de mayor importancia son impartidas tanto por mujeres como por hombres pues dominan las áreas que enseñan. Así como el de poder desempeñar sus funciones en cualquier sector económico que le ofrece el país dependiendo el grado de capacitación y estudio que posea.

3.3. EL CRECIMIENTO DE LA DISCIPLINA CONTABLE Y EL DE LA MUJER DENTRO DE ELLA.

A la mujer mexicana le ha costado mucho esfuerzo y tiempo el romper con barreras que la limitaban para la obtención de determinados niveles de trabajo ya que para algunos de ellos se requiere de capacitación superior implicando años de estudio en los que su familia no está de acuerdo ya que , según creencias adoptadas en el transcurso de los años la actividad primordial y para la que era educada la mujer era el hogar.

A pesar de que vivimos la última década del siglo no se han roto totalmente esas creencias y tendrán que pasar algunos años más para que la mujer logre la igualdad que anhela porque la sociedad lo necesita.

Pero aún con esta y enfrentándose a una serie de dificultades muchas mujeres logran obtener un título profesional ya sea en instituciones públicas o privadas .

3.3.1. ANTECEDENTES DE LA CONTADURÍA.

La Contaduría es una de tantas carreras en la que la mujer se ha desarrollado profesionalmente . Haciendo una breve descripción de sus orígenes diré que hay varios testimonios sobre la actividad contable en todas partes del mundo y en diversas épocas . Los más conocidos son los de Lucas de Paciolo.

Fray Lucas de Paciolo , nacido en el burgo de San Sepulcro , Toscana hacia el año de 1445 ingresó joven a la orden de San Francisco de Asís , se especializó en el estudio de Teología y Matemáticas enseñando sus especialidades por Oriente , dando cátedra en varias universidades así como en las ciudades de Roma , Padua , Florencia y Asís .

Es considerado por algunos tratadistas e investigadores el Padre de la Contabilidad y por ende el iniciador de la Partida Doble.

Aquí en México en el año de 1845 el Tribunal de Comercio de la Ciudad estableció la Escuela Mercantil cerrando sus puertas en 1847 . Sin embargo para 1854 por decreto presidencial el Gral. Antonio López de Santa Anna crea la Escuela Superior de Comercio con un programa más amplio que la primera escuela.

Durante el período presidencial de Don Benito Juárez se inaugura la Escuela Superior de Contaduría y Administración y se crean las carreras de Empleado Contador y Corredor Titulado en tanto que en E.E.U.U. se funda la Asociación Americana de Contadores Públicos y el senado de New York reconoce legalmente la profesión de Contador.

En 1905 se crea en México la firma de Contadores Price Waterhouse y Cía. En este mismo año se crea la carrera de Contador de Comercio en la que dos años después Don Fernando Díaz Barroso obtiene el primer título de Contador Público que se

asigno en el país así como la primera mujer contadora la Srita . Refugio Román. La Asociación de Contadores Públicos Titulados y el Instituto Americano de Contadores se crean en 1917 , publicándose en esa fecha las primeras reglas a que deben sujetarse sus miembros para la certificación de balances y adaptándose un código de ética profesional.

En 1929 se establece la Facultad de Contaduría y Administración en la Universidad Nacional Autónoma de México y la antigua Escuela de Comercio y Administración pasa a depender del Instituto Politécnico Nacional . Para 1944 se expide la Ley Reglamentaria del art. 4º. Constitucional en el que se establece que la profesión de Contador requiere de título para su ejercicio. En 1949 el año de constitución del Colegio de Contadores Públicos de México , A.C. con 132 contadores reunidos : Don Roberto Casas Alatríste y Don Carlos Robles , presidente y secretario respectivamente , aprueban la escritura constitutiva.

Con el transcurso de los años el auge por la carrera de Licenciado en Contaduría ha ido en aumento confirmándose con la creación de nuevas escuelas y la incorporación de la carrera en instituciones que no la impartían.

Ejemplo de esto es la creación en 1929 de la Escuela Bancaria y Comercial en el D.F. , el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores en Monterrey , N.L. en el año de 1942 y el Instituto Tecnológico de Monterrey en México , D.F. en 1951. Otras escuelas más que imparten estos estudios son la Universidad La Salle , La Universidad del Valle de México , La Universidad Anáhuac , La Universidad Panamericana, La Universidad Tecnológica de México , La Universidad Iberoamericana y sin dejar de mencionar al Instituto Politécnico Nacional y La Universidad Nacional Autónoma de México por ser esta última la más importante del país.

En lo particular la U.N.A.M. en su FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES en CUAUTITLAN y en LA FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION en C.U. ha visto incrementada su población estudiantil a través de sus generaciones en donde la mujer también ha formado parte importante de este crecimiento.

3.3.2. PRESENCIA UNIVERSITARIA.

En el cuadro No. 3 se puede observar la población estudiantil de la U.N.A.M. tanto para el plantel de Cuautitlán como para el ubicado en C.U. este último es el que mayor número de estudiantes presenta por ser su Facultad principal que imparte dicha carrera en la Universidad.

Si observamos este cuadro la presencia de la mujer estudiantil es mucho mayor a la del hombre así mismo las egresadas y tituladas .A continuación se detallará como se encuentra distribuida la población estudiantil en la U.N.A.M.

3.3.3. ASPECTOS CUANTITATIVOS DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA CONTADURÍA.

Es necesario conocer la población actual de estudiantes , egresados y titulados de la Carrera de Licenciado en Contaduría para esto presentaré una serie de gráficas en las cuales detallo y cuantifico el número de estudiantes tanto mujeres como hombres y especificando principalmente el número de estos estudiantes y en lo particular en la Universidad Nacional Autónoma de México ha visto incrementada su

población estudiantil , en donde la mujer ha formado parte importante de este crecimiento y sobre todo por ser la Universidad más importante en nuestro país.

Así empezaremos analizando las diez carreras de nivel licenciatura mas pobladas para el año de 1996 (VER GRAFICA 2) . En esta se demuestra que la carrera más solicitada es la del Licenciado en Contaduría teniendo un total de alumnos de primer ingreso de 25,747 de los cuales 14,517 son mujeres ; además si tomamos en cuenta los estudiantes de reingreso y de primer ingreso tenemos que para el año de 1996 se encuentran estudiando la carrera un total de 165,744 siendo 93,312 mujeres . Cuando se habla de un estudiante egresado , nos referimos a aquel estudiante que culmino sus estudios al 100 % de los créditos , pero con una limitante no se ha titulado todavía aquí se presentan 29,664 alumnos de los cuales 16,740 son mujeres . Ahora bien , los titulados para el año de 1995 de la carrera de Licenciado en Contaduría son 16,572 de los cuales 9,044 son mujeres.(VER CUADRO 1).

Unicamente se detallaron las cifras para la carrera de Licenciado en Contaduría pero en total la población nacional abarcando las carreras del cuadro 1 se encuentran representados por 1,286,633 alumnos de estos 588,929 son mujeres lo que representan el 46 % de la población.(VER GRAFICA 2).

La **UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO** es la universidad que mayor número de estudiantes de la Carrera de Contaduría , tiene impartiendo esta carrera en sus dos planteles la **FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES** en **CUAUTITLÁN** y la **FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN** en C.U. , las dos abarcan distinto plan de estudios.

La Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán (UNAM) presento para el año de 1996 en su primer ingreso a esta carrera un total de 662 alumnos de estos 334 son mujeres y para su reingreso y primer ingreso con un total de 2,797 alumnos de los cuales 1,544 son mujeres. Para 1995 el total de estudiantes egresados fue de 598

estudiantes de los cuales 305 son mujeres . Los titulados para esta Facultad en el año 1995 fueron 261 alumnos siendo 153 mujeres.

La Facultad de Contaduría y Administración (UNAM) para su primer ingreso a la carrera presentó 1,039 alumnas de un total de 3,885 estudiantes y para su reingreso y primer ingreso 9,994 estudiantes de estos 6,109 eran mujeres. El total de egresados para 1995 eran 3,539 de estos 1,978 son mujeres. Los titulados en esta Facultad fue de 1,102 alumnos de estos 584 fueron mujeres. (VER GRAFICA Y CUADRO 3).

Cada año el incremento de estudiantes especialmente de la Carrera de Licenciado en Contaduría incrementa y más aún la participación de la mujer en ella y en otras carreras . Para la década de los 80's de un total nacional de 731,291 (100 %) las mujeres estudiantes eran 217,947 (30 %) . Así en la década de los 90's de un total nacional de 1,078,191 las mujeres estudiantes eran 434,803 (40 %) aumentando un 10 % más en relación a diez años atrás. Ahora bien , para los años 1996 su participación aumenta en un 6 % más . (VER GRAFICA y CUADRO 4).

3.4 . PRODUCTIVO.

La participación de la mujer en la industria fabril , de servicio , comercio , en la agricultura , etc., o en cualquier otra rama ha sido constante y evidente . En países en vías de desarrollo o mejor conocidos como tercermundistas su participación es mucho mayor que la del hombre ; esta participación es en niveles jerárquicos bajos .

Haré un análisis de la participación de la mujer en "AMÉRICA LATINA" a fin de tener un punto de comparación entre la situación que prevalece en otros países y

en el nuestro . A través del tiempo se ha visto como los países han ido cambiando su estructura económica la cual se caracteriza por una reducción en las proporciones de la población dedicada a actividades tradicionales y por el aumento de las correspondientes a los sectores secundarios y terciarios (industrias y servicios) . Frecuentemente dicha transformación produce cambios en la organización social del trabajo , se aumenta el porcentaje de personas que trabajan por cuenta propia y/o trabajadoras familiares no remuneradas al mismo tiempo aumenta la de los asalariados. Este fenómeno se observó en la mayoría de los países de América Latina entre los censos de 1950 ,1960 y 1970.

La migración a las grandes ciudades que al principio no están preparadas para dicho evento , trae como consecuencia una excesiva oferta de mano de obra y como la migración femenina es más grave y numerosa que la masculina , la mujer tiene entonces que vencer una serie de dificultades para conseguir empleo. Así mismo en virtud de baja calificación y/o la falta de experiencia de la mayor parte de las mujeres se ven forzadas a trabajar en ocupaciones donde exigen menos requisitos. De aquí las estadísticas censales señalen que más del 60 % de la población femenina activa en lo sectores agrícolas es clasificada en la rama de los servicios , cuya rama en países en vías de desarrollo se caracteriza por un alto porcentaje de su población dedicada a éste.

Lo anterior demuestra que la situación de la mujer trabajadora latinoamericana es lamentable , porque si bien se ha notado un aumento en su tasa activa económica en realidad su participación no es lo brillante que podría ser contribuyendo a lo económico y social de su país.

3.4.1. ESTRUCTURA OCUPACIONAL

Uno de los hechos más sobresalientes y prometedores de la mujer trabajadora en su tendencia creciente a ocupar es de tipo profesional y técnico. Este hecho tiene una gran significado si se toma en cuenta que la participación de ella en la actividad económica es mucho más alta que la del hombre.

Sin embargo la situación se invierte al analizar la proporción de mujeres en cargos de alta jerarquía donde se nota la preferencia que se da al hombre para ocupar estas posiciones debido en parte a actitudes socio-culturales discriminatorias de aquí que cuando la mujer trabajadora esta haciendo esfuerzos por mejorar su "status social" todavía hay remanentes de ellas que no logran su objetivo.

Es interesante señalar que el problema de la discriminación contra la mujer va mucho mas allá del marco latinoamericano así por ejemplo en informes realizados por la Comunidad Económica Europea y la organización de Cooperación y Desarrollo Económico presentan pruebas contundentes de la existencia de una continua discriminación contra las mujeres de los países miembros de esas instituciones.⁹

Así mismo observa que en países como Inglaterra, Alemania ,Canadá y los Estados Unidos de Norteamérica las proporciones de la mujer en puestos directivos superan gran parte a la registrada por los países latinoamericanos , lo cual es lógico por la estructura económica evolucionaba de estos países donde la mujer tienen mayor oportunidad de ocupar puestos directivos.

⁹ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, EQUALITY OPPORTUNITY AND TREATMENT FOR WOMAN WORKERS GENOVA. 1991

3.5. LA MUJER EN LO POLÍTICO.

Al enmarcar a la mujer en lo político se plantea inmediatamente la cuestión de su posible vertiente política , así como de su interés por la cuestión .

Si fuese este el último alcance de la actitud femenina el tema quedaría zanjado pero su participación hoy es día se ha ido incrementando , tanto que en 1994 se postulan 2 candidatas a la presidencia de la República. Una de ellas tuvo importante trascendencia en su partido EL PARTIDO DEL TRABAJO su nombre Cecilia Soto así como Rosario Robles la actual Secretaria General de Gobierno , Lic. Rosario Green Secretaria de Relaciones Exteriores y Julia Caravias Secretaria de Medio Ambiente las cuales desempeñan un papel importante en nuestro país.

La mujer al participar en la política espera ver a los elementos de su familia libres de perturbaciones y lo único que espera de este poder político es que mantenga la situación presente con tal que no sea excesivamente mala.

Mujeres con formación intelectual esmerada pueden mostrar ocasionalmente cierta comprensión por los problemas públicos sin que esta actitud pase de simple reconocimiento con un interés superficial . Cuando excepcionalmente la mujer se inmiscuye en la política son ambiciones personales las que generalmente la mueven a actuar. Aún en las contadas ocasiones en que aparecen en la historia figuras femeninas dotadas de auténtico interés y aptitudes políticas conviene resaltar que su ascensión al poder la deben a circunstancias ajenas a su voluntad como el nacimiento en la línea de sucesión al trono sin ser fruto de su participación activa en la vida pública.

En los gobiernos del Lic. José López Portillo , Lic. Miguel de la Madrid Hurtado , Lic. Carlos Salinas de Gortari y en el actual gobierno del Lic. Ernesto Zedillo Ponce de León la mujer a tenido un avance importante en su figura y persona , inclusive en una conferencia que dio para celebrar el *día internacional de la mujer el día 8 de marzo* (1998) menciona : “Que su gobierno no claudicará en sus acciones en beneficio de ella “. Inclusive se creo desde hace algún tiempo el PARLAMENTO DE MUJERES. Esto como una comisión Bicamaral en donde se debatan y acuerden iniciativas que promuevan la equidad de oportunidades e igualdad de trato . Se planea hacer modificaciones al artículo 4 constitucional , al Código Penal y crear un Programa Nacional contra la violencia Intrafamiliar. Además el jefe de gobierno el ING. Cuauhtemoc Cárdenas durante la ceremonia de Inauguración Equitativa de la Mujer en el D.F. afirmó que en México se luchará para que la mujer tenga las mismas oportunidades que el hombre así como la igualdad de ella ante él.

Sin embargo aunque la mujer se interesa realmente por la gestión pública , naturalmente la importancia del papel desempeñado por ella está en estrecha relación con su status social a cuya evolución corresponde un considerable incremento del peso femenino en el juego político alcanzado con la extensión del voto y la estructura adoptada por la sociedad un puesto relevante frecuentemente blanco de campañas y opinión que cifren el éxito en su vulnerabilidad emocional.

| LAS DIEZ CARRERA DE NIVEL LICENCIATURA MAS POBLADAS , 1996 | | | | | | | | | | | | |
|--|----------------|---------|---------|-------------------------------|---------|-----------|-------------------|--------|---------|-------------------|--------|--------|
| NIVEL NACIONAL | PRIMER INGRESO | | | PRIMER INGRESO Y REINGRESO | | | EGRESADOS 1995 | | | TITULADOS 1995 | | |
| | H | M | TOTAL | H | M | TOTAL | H | M | TOTAL | H | M | TOTAL |
| CONTADOR PUBLICO | 11,230 | 14,517 | 25,747 | 72,432 | 93,312 | 165,744 | 12,924 | 16,740 | 29,664 | 7,528 | 9,044 | 16,572 |
| LIC. EN DERECHO | 16,793 | 14,773 | 31,566 | 80,692 | 69,515 | 150,207 | 10,253 | 8,625 | 18,878 | 5,843 | 4,207 | 10,050 |
| LIC. EN ADMON. | 12,214 | 15,018 | 27,232 | 58,227 | 38,087 | 96,314 | 8,677 | 10,642 | 19,319 | 4,866 | 5,808 | 26,622 |
| MEDICINA | 6,200 | 6,054 | 12,254 | 30,109 | 29,536 | 59,645 | 3,771 | 3,522 | 7,293 | 3,267 | 2,781 | 6,048 |
| ING. INDUSTRIAL | 8,378 | 3,055 | 11,433 | 42,148 | 12,724 | 54,872 | 5,500 | 1,506 | 7,006 | 3,226 | 904 | 4,130 |
| ARQUITECTO | 7,044 | 3,044 | 10,088 | 34,539 | 15,435 | 49,974 | 3,116 | 1,425 | 4,541 | 2,069 | 903 | 10,178 |
| LIC. EN INFORMATICA | 5,792 | 5,437 | 11,229 | 22,763 | 22,442 | 45,205 | 2,382 | 2,534 | 4,916 | 871 | 1,194 | 2,065 |
| ING. EN ELECTRONICA | 7,247 | 750 | 7,997 | 34,184 | 3,351 | 37,535 | 4,679 | 502 | 5,181 | 2,016 | 394 | 2,410 |
| ING. CIVIL | 7,355 | 975 | 8,330 | 31,436 | 3,645 | 35,081 | 3,166 | 369 | 3,535 | 2,346 | 326 | 4,475 |
| LIC. EN PSICOLOGIA | 1,455 | 5,147 | 6,602 | 6,804 | 22,890 | 29,694 | 1,174 | 3,782 | 4,956 | 543 | 2,227 | 2,770 |
| SUBTOTAL | 83,708 | 68,770 | 152,478 | 413,334 | 310,937 | 724,271 | 55,642 | 49,647 | 105,289 | 32,575 | 27,788 | 60,363 |
| OTRAS | 78,027 | 68,052 | 146,079 | 284,370 | 247,992 | 532,362 | 34,970 | 33,434 | 68,404 | 19,633 | 18,673 | 38,306 |
| TOTAL NACIONAL | 161,735 | 136,822 | 298,557 | 697,704 | 558,929 | 1,256,633 | 90,612 | 83,081 | 173,693 | 52,208 | 46,461 | 98,669 |

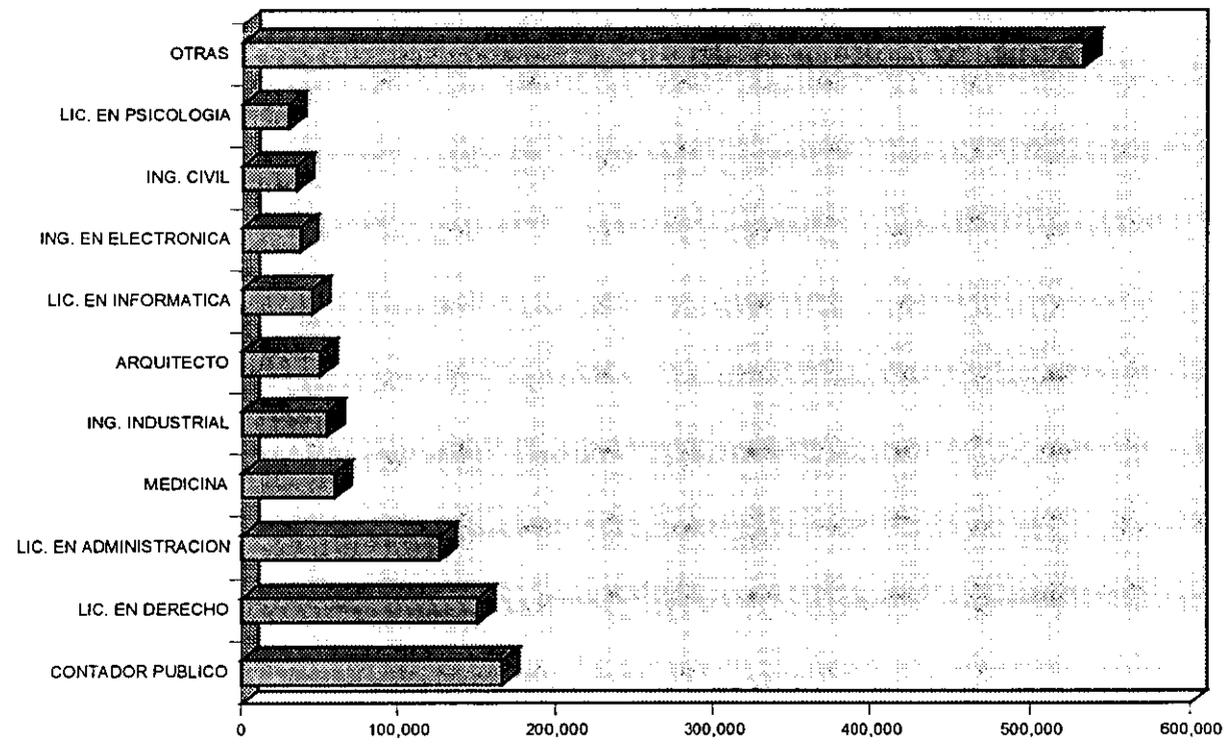
POBLACION ESCOLAR DE LICENCIATURA EN CONTADURIA DE LA UNAM , 1996

| ESTADO DE MEXICO D.F. | PRIMER INGRESO | | | PRIMER INGRESO Y REINGRESO | | | EGRESADOS 1996 | | | TITULADOS 1995 | | |
|---|----------------|--------------|--------------|-------------------------------|--------------|---------------|-------------------|--------------|--------------|-------------------|------------|--------------|
| | H | M | TOTAL | H | M | TOTAL | H | M | TOTAL | H | M | TOTAL |
| <u>FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN</u> LICENCIADO EN CONTADURIA | 328 | 334 | 662 | 1,253 | 1,544 | 2,797 | 293 | 305 | 598 | 108 | 153 | 261 |
| <u>FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION , C.U.</u> LICENCIADO EN CONTADURIA | 596 | 1,039 | 1,635 | 3,885 | 6,109 | 9,994 | 1,561 | 1,978 | 3,539 | 518 | 584 | 1,102 |
| TOTAL ALUMNOS DE LA UNAM | 924 | 1,373 | 2,297 | 5,138 | 7,653 | 12,791 | 1,854 | 2,283 | 4,137 | 626 | 737 | 1,363 |

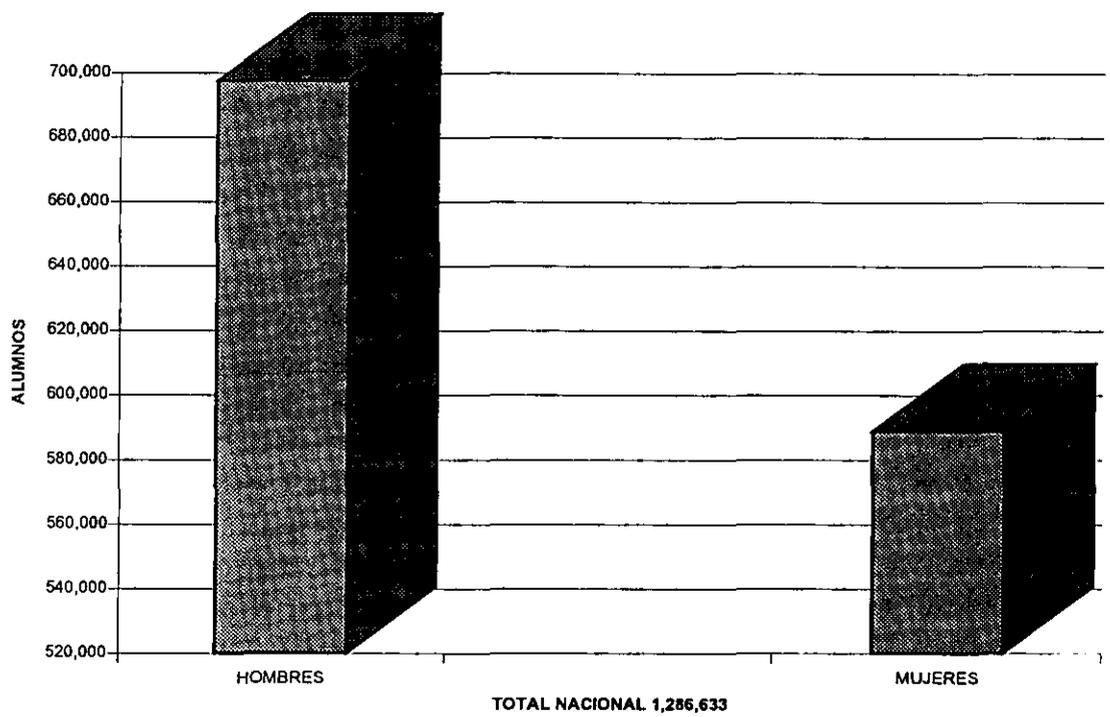
PARTICIPACION DE LA MUJER EN LAS AREAS DE NIVEL LICENCIATURA , 1980-1996

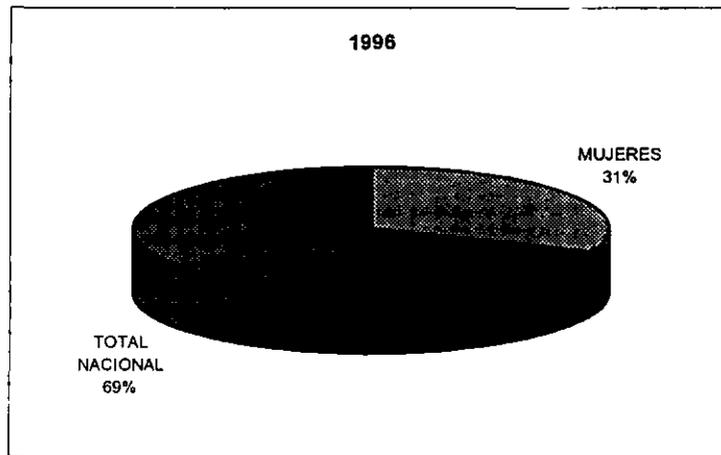
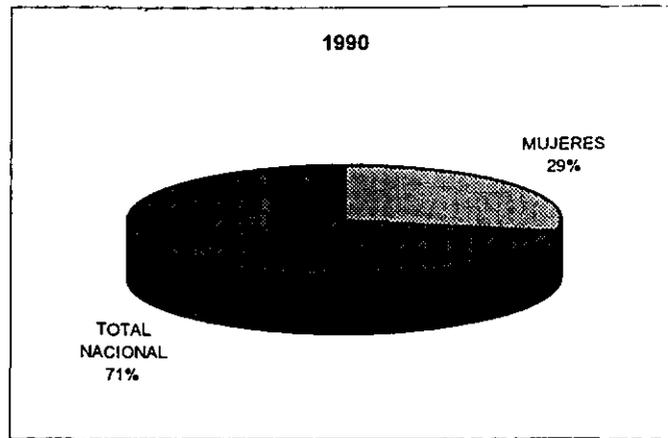
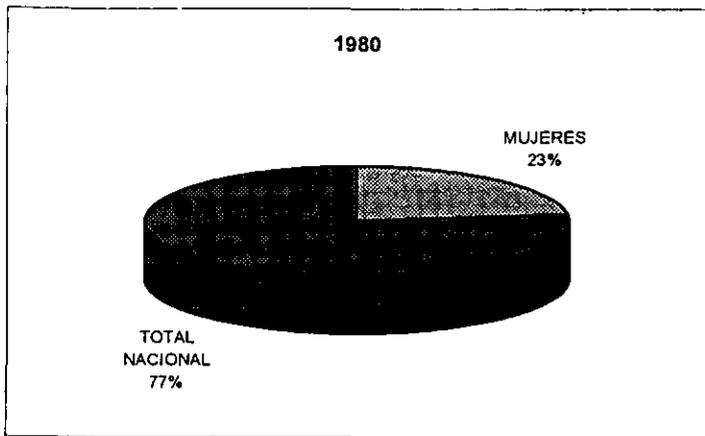
| AREAS DE ESTUDIO | 1980 | | | 1990 | | | 1996 | | |
|---------------------------------|---------|---------|----|-----------|---------|----|-----------|---------|----|
| | TOTAL | MUJERES | % | TOTAL | MUJERES | % | TOTAL | MUJERES | % |
| CIENCIAS AGROPECUARIAS | 66,571 | 5,613 | 8 | 55,814 | 8,102 | 15 | 32,200 | 7,706 | 24 |
| CIENCIAS DE LA SALUD | 157,342 | 67,038 | 43 | 111,136 | 61,637 | 55 | 121,467 | 72,236 | 59 |
| CIENCIAS NATURALES Y EXACTAS | 22,905 | 8,485 | 37 | 28,134 | 11,189 | 40 | 22,994 | 10,312 | 45 |
| CIENCIAS SOC. Y ADMINISTRATIVAS | 272,249 | 104,242 | 38 | 507,937 | 255,737 | 50 | 656,797 | 362,498 | 55 |
| EDUCACION Y HUMANIDADES | 19,991 | 11,433 | 57 | 33,635 | 20,387 | 61 | 39,967 | 25,774 | 64 |
| INGENIERIA Y TECNOLOGIA | 192,233 | 21,136 | 11 | 341,535 | 77,751 | 23 | 413,208 | 110,403 | 27 |
| TOTAL NACIONAL | 731,291 | 217,947 | 30 | 1,078,191 | 434,803 | 40 | 1,286,633 | 588,929 | 46 |

LAS DIEZ CARRERAS DE NIVEL LICENCIATURA MAS POBLADAS , 1996



**POBLACION ESCOLAR DE LICENCIATURA EN UNIVERSIDADES E INSTITUTOS
TECNOLOGICOS POR SEXO , 1996**





CAPÍTULO 4

IMAGEN DE LA MUJER EN EL DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES DENTRO DE LA CONTADURÍA.

4.1 Actuación de la Mujer como Elemento importante de las Organizaciones Socioeconómicas

4.1.2 La Organización , su Concepto y las variantes en el México actual.

4.2 Actuación y Funciones del Licenciado en Contaduría como Elemento de la Empresa.

4.2.1 Proyección de la Mujer Profesionista en la Organización Mexicana.

4.2.2 Imagen y Personalidad de la Mujer Contadora en la Empresa

4.2.3 Requisitos Sociales y Éticos de la Mujer como Profesionista de la Contaduría.

4.3 Trascendencia y Valor de la Mujer como Canal de Capacidad.

4.4 La Mujer y su Potencial Directivo en altos Niveles.

4.4.1 Personalidad y Rol.

4.4.2 Personalidad del Director.

4.4.3 Tensiones del Ejecutivo.

4.5 Discriminación Socio-Profesional de la Mujer en la Empresa.

4.6 Factores que Limitan la Participación de la Mujer en la Empresa.

IMAGEN DE LA MUJER EN EL DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES DENTRO DE LA CONTADURÍA .

En este capítulo me enfocare a un análisis en un marco específico donde en base a lo ya expuesto nos permita considerar a la mujer en el nivel profesional , en su desarrollo, en sus limitantes y con las perspectivas que su actividad especifica le plantea la actualidad en el campo por supuesto de la Contaduría .

He de ubicar a este conjunto de mujeres profesionales en el ámbito empresarial , habiendo sido elegido éste por ser el que de una manera objetiva y práctica ofrece en un solo organismo casi la totalidad de las áreas que a un Contador actualmente le son viables de elegir y ello nos facilita enormemente el análisis por actividad.

Así comenzaré a tratar sobre la organización , su postura ante la profesionista de la Contaduría y como permite ésta la participación de la mujer a desarrollarse . Además trataré de dar una idea general del papel concreto que ocupa la mujer en el ámbito contable así como de las perspectivas dentro de ella.

Es importante mencionar que la falta de información al respecto impide el hecho de considerar las situaciones en forma unilateral para la mujer como para el hombre y sus funciones profesionales como hoy en día le conceptuamos , esto con el fin de servirnos de parámetro con la mujer profesional , a fin de lograr objetividad y equilibrar más certeramente su situación en éste campo de la Contaduría .

4.1. ACTUACIÓN DE LA MUJER COMO ELEMENTO IMPORTANTE DE LAS ORGANIZACIONES SOCIOECONÓMICAS.

Para poder comprender mejor el ámbito de desarrollo donde he ubicado a la mujer con el fin de analizar su actuación profesional , es necesario dar una definición de lo que es la organización, es por ello que daré un breve concepto de este :

4.1.2. LA ORGANIZACIÓN , SU CONCEPTO Y LAS VARIANTES EN EL MÉXICO ACTUAL.

El ámbito donde he ubicado a la mujer a fin de analizar su actuación profesional es la organización .

En un sentido ecológico el concepto de organización está relacionado con el organismo , el modo como se tejen entre si las células para formar órganos y éstos a su vez conjuntos de sistemas y los sistemas en seres vivos.

En otras palabras una organización es un sistema integrado por el individuo o los individuos que lo componen.

Como un ejemplo de ello, sería el organismo humano , integrado por diversos sistemas (respiratorio , circulatorio , nervioso ,etc.) los cuales se encuentran perfectamente interrelacionados y sometidos a una serie de condiciones (leyes) para

su buen funcionamiento. Lo anterior nos permite comprender que un sistema social es un conjunto de individuos o de grupos , los cuales presentan funciones específicas interdependientes y complementarias integradas para llegar a un fin común.

Actualmente las organizaciones consideradas en función de nuestra definición podemos clasificarlas por sus ramas de actividad. Las cuales se encuentran consideradas en función del desarrollo que dentro de ellas puede ejercer el profesional de la Contaduría , y estas serían :

| | |
|-----------|--|
| COMERCIO | Empresa dedicada a la compra y venta de bienes de consumo. |
| BANCA | Instituciones de depósito y ahorro , así como arrendadoras , de crédito , aseguradoras. |
| INDUSTRIA | Empresa que realiza actividades de transformación las cuales incluye tanto industrias del sector público y privado . |
| SERVICIOS | Empresas de transporte urbano , así como restaurantes , tiendas , hoteles , hospitales. |
| BUFFETE | Aquí se incluyen despachos de Contadores , Arquitectos , Actuarios , Abogados y profesionistas afines que ejerzan libremente su profesión. |
| GOBIERNO | Comprende dependencias gubernamentales tanto federales como estatales y municipales. |
| DOCENCIA | Profesionistas que dedican parte importante de su tiempo a la investigación y a la impartición de Cátedra. |

Cada una de las organizaciones cuenta con determinadas características propias, esto se debe a que son distintas y a través de las cuales se requiere en forma especial un desempeño o función de la Licenciada en Contaduría a desarrollar dentro de ella.

La actividad de la Contadora actualmente se ve claramente diversificada por las distintas necesidades que plantea la empresa en el contexto económico mexicano así como de la entrada del Tratado de Libre Comercio (vigor el 1 de enero de 1994) durante el gobierno del Lic. Carlos Salinas de Gortari , y resultaría impráctico analizar la actividad de la Contadora , a través de cada una de ellas. Es por esto , que de las organizaciones citadas la industria es la organización empresarial que permite en un solo conjunto analizar la mayoría de las actividades que un profesional de la Contaduría está capacitado para ejercer.

4.2. ACTUACIÓN Y FUNCIONES DEL LICENCIADO EN CONTADURÍA COMO ELEMENTO DE LA EMPRESA.

Para facilitar el entendimiento de nuestro trabajo , se utilizará para fines prácticos referirnos únicamente a la organización de cualquier tipo de rama (área fabril) como la empresa.

Casi no existe una empresa mexicana de regular tamaño que no cuente o requiera entre sus funcionarios con Licenciadas en Contaduría . Tal vez , esto se deba , a que los empresarios están conscientes de que la calidad de la información recibida reside en función directa casi del profesionista y su capacitación .

Es importante reconocer la gran importancia del papel de una Contadora y sobre todo de su actividad para lograr una adecuada dirección de empresa . La contabilidad es un hecho y por lo cual no puede rehuirse su presencia. La función contable puede desempeñarse deficientemente , pero claro no se puede hacer caso omiso de ella. Las funciones que desempeñamos como Contadoras ó Contadores se debe al amplio conocimiento que poseemos del mundo de los negocios.

Sin embargo , esto no sería posible sin los conocimientos adquiridos en la etapa educativa que nos permite llenar una serie de requisitos de preparación que una empresa exige para el desempeño de las diversas áreas o niveles en los que nos es posible desarrollarnos y colaborar con ella.

A continuación señalaré algunas de las funciones de mayor tradición e importancia del profesional de la Contaduría dentro de la empresa , aquí mencionaremos el nombre del puesto a ocupar.

DIRECTOR O GERENTE GENERAL

La función del DIRECTOR O GERENTE GENERAL es fundamentalmente el de tomar decisiones . Además que representa el puesto administrativo más alto y el de mayor peso dentro de una organización. El Contador por la preparación contable y de finanzas que posee , así como de sus conocimientos de la empresa en su totalidad lo convierte en uno de los profesionistas más capacitados para poder ocupar este puesto.

CONTRALOR

El CONTRALOR , es aquella persona que ayuda al gerente general o director en sus tareas de planeación y control proporcionándole información de la compañía.

Tiene a su cargo las siguientes funciones :

- | | |
|------------------|--|
| 1.- PLANEACION . | Presupuesto y pronósticos económicos así como información y estudios especiales para la toma de decisiones. |
| 2.- CONTROL | Sistema de registro y recolección de datos contables y estadísticos. Emisión de la información dada por los registros. Auditorías Internas y Seguros. |

EJECUTIVO DE FINANZAS.

Debido a la preparación profesional recibida muchos ejecutivos financieros de las empresas mexicanas están preparados como Licenciados en Contaduría . Su responsabilidad principal es lograr que la empresa emplee sus recursos eficientemente. Estas funciones son :

- 1.- Estudiar el movimiento de efectivo dentro de la empresa.
- 2.- Presentar el aspecto financiero de los planes o proyectos que esté considerando la empresa.
- 3.- Recomendar los límites adecuados de pasivo.
- 4.- Recomendar políticas financieras en relación con los accionistas.
- 5.- Establecer y mantener relaciones con las fuentes de crédito.
- 6.- Obtener los fondos necesarios.
- 7.- Establecer y vigilar el control presupuestal respectivo , etc.

Las funciones que anteriormente se mencionaron, algunas veces son delegadas a subalternos que normalmente son Contadores .

CONTADOR GENERAL

En el capítulo 2 se hizo mención acerca del área de CONTABILIDAD y lo que el Contador realiza , podemos recalcar de nuevo algunas de esas funciones, las cuales incluimos desde la revisión de los comprobantes de las operaciones hasta la elaboración de estados financieros y otro tipo de información relevante e importante.

CONTADOR DE COSTOS

Normalmente depende del contralor y su actividad está encaminada a la recolección y análisis de datos tendientes a proporcionar información para la determinación y control de costos .

FISCALISTA

En general asesora la gerencia en todos los problemas relacionados con impuestos y obligaciones con dependencias gubernamentales sus funciones principales son :

- 1.- Preparar y revisar las declaraciones fiscales , estudiar las operaciones del negocio para satisfacer los requisitos fiscales que puedan implicar.
- 2.- Preparar información sobre impuestos para distribución interna.
- 3.- Representar a la empresa en negociaciones con las autoridades o asesorar al gerente en tales investigaciones, etc.

En general estas son las funciones que caracterizan al Contador y a la Contadora dentro de la empresa. Raramente llegamos a encontrar a éste en otros puntos , lo que si es fácil detectar es a un Contador Titulado fungiendo como un asistente a auxiliar de niveles que lógicamente resultan incongruentes con su capacidad .

AUDITOR INTERNO.

Su función consiste en evaluar si se está cumpliendo con las políticas y procedimientos preestablecidos , si los recursos están siendo utilizados para los fines establecido y si la información financiera proporcionada es correcta.

Normalmente el AUDITOR INTERNO , depende del contralor. No obstante el propio crecimiento de los negocios concedió a la auditoría interna muchas de las facultades que le son propias , son la función de protección de los bienes y la labor muy importante de evaluar constantemente todas las actividades de la empresa para asegurar a la dirección del negocio que cuenta con los sistemas y controles más adecuados.

4.2.1. PROYECCIÓN DE LA MUJER PROFESIONISTA EN LA ORGANIZACIÓN MEXICANA.

Como se ha analizado anteriormente , la empresa ofrece al profesionista de la Contaduría diversas áreas de desarrollo , todas y cada una de ellas requieren experiencia , capacidad y valores de personalidad y ética que son aspectos fundamentales para un buen funcionamiento.

Ahora bien , dentro del las actividades descritas anteriormente nos cuestionamos **¿ QUE PAPEL DESEMPEÑA LA MUJER ACTUALMENTE DENTRO DEL AMBITO CONTABLE Y EN LA EMPRESA MEXICANA ?**

Como en cualquier área productiva si una mujer quiere integrarse y así poder lograr una proyección de su capacidad , requiere determinadas características para utilizar en el campo profesional , se requiere una preparación integral más

profunda y amplia que normalmente es solicitada en la misma circunstancia y oportunidad a un hombre.

Se pretende descartar que la profesionista en el sector empresarial no tiene proyección y lo más importante que son muy pocas las que aspiran a abrirse campos, niveles, jerarquías y así poder conquistar de hecho una posición para la que está y fue preparada para realizar.

¿ QUE CONDICIONES SON LAS QUE IMPERAN EN UNA EMPRESA PARA QUE LOGRE O TENGA PROYECCIÓN UNA MUJER ?, ¿ CUAL ES EL MOTIVO POR EL QUE PROFESIONALMENTE LA CONTADORA , NO ASPIRA A TENER MEJORES ALTERNATIVAS DE ACCIÓN Y ASÍ PASIVAMENTE PERMANECE SOBRELLEVANDO ACTIVIDADES QUE EN CONTADAS OCASIONES REBAZA LOS NIVELES JERÁRQUICOS DE SUPERVISIÓN ?

La inquietud por descubrir cuál sería la razón por la que la profesionista de Contaduría es aún un raquíta , podría estar resuelta en función de las oportunidades que el hombre de esta profesión sí consigue. Esto obviamente descartando el nivel de preparación que en última instancia es equitativa para la mujer como para el hombre mismo.

Existe una relación entre el nivel ejecutivo y el tipo de Contador que lo ocupa. En la actualidad los puestos de ejecutivo están al alcance de cualquier Profesionista , pero ocasionalmente una mujer los desempeña , además cuenta mucho su grado de preparación (teniendo en cuenta conocimientos adicionales a los de la preparación universitaria , ejemplo de ello , el ingles , maestrías , doctorados , etc.) , ahora con las escuelas particulares la competencia es aún mayor.

La función de Contabilidad General y la de Auditoría son áreas en donde la mujer se desenvuelve con soltura hasta cierto punto ya que el nivel alcanzado

dentro de la empresa muy pocas veces adquiere un nivel elevado , esto quiere decir que existen mujeres en esta etapa que han requerido un doble esfuerzo que el hombre en iguales casos para lograrlo.

Normalmente adquieren éstos niveles debido a dos causas principales :

- 1.- Experiencia en el puesto de 10 años o más .
- 2.- Antigüedad dentro de la empresa en la misma actividad de varios años.

Y aún cuando su función alcanzará un nivel jerárquico alto siempre la encontramos supervisada por un hombre en dirección ascendente.

¿ QUE SUCEDE CON LAS OTRAS ÁREAS ? me estoy refiriendo a COSTOS, FISCAL y FINANZAS todas ellas suelen estar identificadas dentro de la empresa con una serie de actividades técnico socio-profesionales , para las cuales se considera no adecuada la personalidad estereotipada de la mujer en el trabajo. Esta disponibilidad para viajar complica el interés femenino.

AUDITORÍA , requiere de disponibilidad tanto en el área interna como externa, y aún cuando requieren mujeres que aceptan este requisito y lo cubren perfectamente aceptándolo como factor que su profesión le requiere , este campo sigue tradicionalmente exclusivo para los hombres.

COSTOS , esta área es considerada como la más técnica y árida que exige de quien la desarrolla capacidades especiales para manejar la información y compaginar con los elementos teórico - prácticos utilizados . Son muy contadas las mujeres a las que les interesa .

FINANZAS , esta área es en donde tradicionalmente se ubica al hombre EJECUTIVO , en juntas de trabajo , en relaciones interno - externo constantes y que en general implican por parte del contador un gran criterio así como sólidas bases contables a nivel integral sin descuidar la personalidad imprescindible tanto física , ética y moral . Esta área ha sido recubierta por un matiz masculino ya que si se intenta ubicar a una mujer en éste ámbito y a niveles altos resulta un elemento incompleto , por no desempeñar su actividad al estilo "masculino" , podemos mencionar como ejemplo : arregla negocios en el bar o invitar copas al cliente para lograr un acuerdo favorable para ambos , etc.

Concretamente la falta de capacidad y experiencia a nivel general unido con la limitante de tener que actuar como hombre opacando su propia capacidad , hacen que la mujer se sienta incapaz para integrarse a esta área pero en la actualidad acepta el reto. Indudablemente el ejecutivo de finanzas responde a una serie de responsabilidades que implican una experiencia de varias áreas contables y de criterio profesional para resolverlos haciendo más difícil que la mujer logre incorporarse a ésta área.

FISCAL , aquí se presenta otro caso especial , esta área exige una constante actualización de conceptos que reglamentan la aplicación de situaciones en que se basan sus conocimientos profesionales . Lo que hace de ésta área una de las más cotizadas en cuestión remunerativa y es aquí donde hombres y mujeres les atrae de igual manera así como el hecho de dedicar un esfuerzo extra en el mantener al día sus conocimientos.

CONTABILIDAD GENERAL , es concretamente el área más socorrida por la mujer para el trabajo por un lado y el área donde se le brinda aparentemente más oportunidad de desarrollo y ascenso jerárquico sin embargo , ello no implica que sea el área ideal para la mujer que ejerce la Contaduría , solo que representa el casi todo el Universo de su participación en la empresa. Lo que refleja la posición

práctica de ella dentro de su desarrollo y por otro lado provoca que la competencia se incline hacia este ramo y coloque en desventaja las posibilidades de remuneración acorde a experiencias y sitúe en determinados momentos a dos contadores en niveles bajos , por saturar el área , con desventaja solo para ellas mismas.

Es importante decir que todas las áreas se encuentran condicionadas a la oportunidad que la empresa bajo sus políticas de contratación imponga y al estudio implantado por el hombre para desempeñar su actividad en cada una de ellas.

La profesionista , no se considera internamente en desventaja en capacidad con el hombre para competir con mejores niveles de sueldo y jerarquía , pero en ocasiones provoca que ésta se conforme con la situación más común para si : **"SUBCONTADORA" , " ASISTENTE" "AUXILIAR"** y en el caso de alcanzar un nivel de supervisión o control inconscientemente sienta que su desempeño es favorable.

Esta situación ha dado pie a que el jefe sea hombre y la ejecutora mujer , de tal manera que se aprovecha por un lado la capacidad técnica de ella y por otro lado la supuesta habilidad innata del hombre para resolver problemas importantes y realizar negocios muy al estilo masculino (brindis, ó relaciones públicas en restaurantes).

Los niveles jerárquicos están afectados y determinados por características e intereses personales que en nada tiene que ver con la capacidad y de desempeño de un profesionista . Si de un ejecutivo se espera determinadas pautas de

comportamiento que a la mujer le resultan ajenas y totalmente nuevas pero que de ningún modo implica que esté incapacitada para ocupar ese nivel ya que como profesionista seguramente encontraría su propio estilo de ejecución . Resulta que lo más urgente no sería culpar al hombre por imponer estilos de trabajo (lo que es ilógico) , como apuntar que las empresas pongan más atención en sus áreas responsables de la contratación y selección del personal a fin de detectar capacidades y experiencia en función de una actividad profesional y no en cualidades (necesarias) subjetivas impuestas por la tradición favorecida al hombre.

Es muy común que cuando se busca empleo se encuentran situaciones como las siguientes : “ **SE SOLICITA GERENTE ADMINISTRATIVO** “ , “**GERENTE GENERAL** , “**AUDÍTOR INTERNO** “ , “**CONTADOR GENERAL**” , en los cuales se describen un número de características que definen al solicitante ideal “ **casado, disponibilidad para viajar , sexo masculino** “ . Obviamente son características que colocan a la mujer en desventaja .

La empresa mexicana impone un sello muy peculiar a las actividades que dentro de ella se desarrollan , sin embargo ello no implica que siempre se mantengan los patrones tradicionales provocando que la mujer con su actitud conformista se autolimite.

En última instancia hay que concebir con un criterio mas amplio que la mujer puede imprimir su sello muy peculiar de desarrollar su actividad tanto a niveles altos como medio, sin definir su actuación bajo los lineamientos implantados por hombre y que han sido gratuitamente impuestos y heredados.

4.2.2. IMAGEN Y PERSONALIDAD DE LA MUJER CONTADORA EN LA EMPRESA.

Anteriormente he querido hacer hincapié de que la proyección profesional de la Contadora se determina por factores tanto internos como externos de la empresa y que sumergen a la mujer en marcos de acción muy clásicos , mismo que se continúan aceptando sin atreverse al cambio , a representar otro papel menos irrelevante y si más audaz y sobreponerse a los arquetipos y estereotipos sociales que la paralizan en el trabajo. Esta actitud se debe a que la mayoría no se da cuenta de lo que vive y de cómo vive , es decir desconoce su potenciales y alcances como profesional y por ello su aspecto e imagen en la empresa es tan pobre.

La imagen generalizada de la mujer en el trabajo se presenta a continuación en una relación de diversas opiniones de como se ve a una mujer profesional en el trabajo , inmediatamente después se analizarán una serie de pautas de conducta para mejorar su actuación y por ello su imagen.

Existen una serie de características que normalmente son consideradas por las empresas en relación a la mujer y su desempeño laboral para su contratación o bien para evaluar su actuación , las cuales se relacionan a continuación :

- 1.- LA MUJER ES MAS SUSCEPTIBLE.
- 2.- LA MUJER ATRIBUYE SUS CONTRATIEMPOS A LAS PERSONAS.
- 3.- ANTE UNA SITUACION DIFÍCIL , LA MUJER PIDE AYUDA EN VEZ DE ENFRENTARSE A ELLA.
- 4.- LA MUJER ES MAS DETALLISTA Y CON ELLO DA MAS ORIGINALIDAD A SU TRABAJO.
- 5.- ES ÁSPERA AL EXIGIR LO QUE LE CORRESPONDE Y SU ESPÍRITU ES MENOS RECUPERATIVO QUE EL DEL HOMBRE ANTE EL FRACASO.
- 6.- ES MÁS ADAPTABLE AL MEDIO AMBIENTE QUE EL HOMBRE.

- 7.- LA MUJER SABE SIN HABER APRENDIDO ANTES , TIENE ALTAMENTE DESARROLLADO EL SENTIDO DE LA OBSERVACION.
- 8.- POSEE UN GRAN RESPETO A LA AUTORIDAD.
- 9.- UNA MUJER COMO JEFE ES MAS ARROGANTE Y DURA.
- 10.- SE DEJA INFLUIR FACILMENTE Y HACE DEMASIADAS EXCEPCIONES.
- 11.- PRONTO SE VUELVE DEMASIADO NERVIOSA Y ENERGICA.

Estos son comentarios recogidos algunos y otros son ideas generalizadas entre la misma mujer , son opinión de ella misma ; por lo que podemos darle un valor representativo del concepto de la mujer y de la idea personal que ella proyecta y tiene de su actividad en el trabajo . Sin olvidar que éstos son determinados por herencias de tipo social e históricos.

4.2.2.1. IMAGEN Y PERSONALIDAD DE LA MUJER CONTADORA EN LA EMPRESA

Sabemos que la personalidad es el conjunto de características innatas y adquiridas en el medio ambiente determinado conformando la peculiar y singular forma de actuar de cada persona , daremos una opinión de como se le capta en el trabajo. Para esto nos haremos una pregunta que sin duda creemos que es importante .

¿CUAL ES LA IMAGEN DE LA MUJER COMO PROFESIONAL DE LA CONTADURÍA ?

La imagen de la mujer en el trabajo como profesional contable en sus diferentes áreas dentro del ámbito empresarial se determina de alguna manera general y limita su actitud , colocándola en la actualidad en la actitud clásica dentro de la cual se tiene que adecuar y así su proyección está paralizada.

Es importante encontrar los rasgos que en forma general determinan la imagen de la mujer en el trabajo. Por ello daré un breve antecedente de las posibles causas que parecen motivar los rasgos que distinguen a la mujer profesional y su actitud en el trabajo posteriormente.

En verdad toda empresa que se inicia en los primeros años de su desarrollo, implica una serie de cuidados continuados y tendientes a corregir los servicios y características negativas , en el caso de la personalidad adjudicada a la mujer en el trabajo es propiciada por ella como consecuencia de la inexperiencia y desconcierto del campo en que se desenvuelve.

En vista de lo joven que paralelamente se encuentra nuestra profesión así como el ingreso de la mujer dentro de ella y el importante grado de desenvolvimiento que ésta ha manifestado , se observa que la mujer se encuentra más identificada como ser humano teniendo participación en la vida económica del país.

La mujer como sujeto de conocimientos profesionales , está obligada a realizar una serie de actividades en relación a su esencia en forma constante e inteligente y si se propone superarse y realizar su desempeño laboral , su éxito y proyección dentro de la empresa inevitablemente será de trascendencia y los frutos esperados , sin duda se presentarán , sin olvidarse que hay y habrá durante bastante tiempo, limitantes que frenen su desarrollo pero que en forma directamente proporcional irán desapareciendo y las actividades propias de su profesión , sin duda alcanzarán un nivel más satisfactorio para la comunidad contable en México.

En la medida que la Contadora se proponga formar y cultivar determinadas características profesionales conjuntamente con su peculiar esencia femenina , disfrutará en lo futuro de rasgos nuevos , que formarán una imagen positiva y óptima ; que pueden ser en forma general para la profesionista los siguientes :

PERSONA

ACCESIBLE

CULTA E INTELECTUAL

ENTUSIASTA Y ÓPTIMISTA

AGIL Y DINÁMICA

VISIÓN HOLÍSTICA

PREPARACION

COMPRENSIVA Y HUMANA

SUFICIENTE

PROFESIONAL

TÍTULO

TRABAJO

CONSTANCIA

ORDEN

CLARIDAD Y LIMPIEZA

PUNTUALIDAD Y DEDICACION

SENCILLEZ Y PRECISIÓN

ETICA

RESPONSABILIDAD

DOMINIO DE LA PROFESIÓN

RESPECTO Y DISCRECIÓN

AMPLIO CRITERIO

INDEPENDENCIA MENTAL

HONRADEZ Y CONFIABILIDAD

La proyección de la mujer en el ámbito profesional está determinada hasta donde he referido , de factores tanto internos y de políticas a nivel empresarial.

Sin dejar de observar , que es importante y de especial atención el cuidado de la capacidad profesional que respaldan fuertemente la actuación de ella en niveles diversos y en áreas del ámbito que esta profesión implica.

Pues bien , **¿ POR QUE LA MUJER PROFESIONISTA QUE NOS OCUPA , DEMUESTRA POCO INTERÉS A LA INTEGRACIÓN MAS PROFUNDA EN SU ACTIVIDAD ? y ¿ POR QUE ELLA LA INTERRUMPE PARA CASARSE O BIEN SE MANTIENE CONFORME CON LO QUE LE PERMITEN OBTENER O DESEMPEÑAR COMO PROFESIONAL ?** , puede ser , por que se presentan una serie de necesidades intereses e inclinaciones de carácter ambivalente que provocan en ella cuestionamientos acerca de cuál es el futuro que más le conviene.

Esto es muy importante , ya que su proyección se ve polarizada por una serie de dudas internas que de acuerdo a la realidad sólo nos dejan ver que ha tenido acceso a nuevas actividades y así conceptuar la vida desde otro punto de vista , termina sumergida en la actitud tradicional y clásica en la que toda mujer cree finalmente resolver todos sus problemas ; y en donde encuentra y hace frente a otros muchos más complicados que los que exige el matrimonio.

En la medida que ella interviene en el movimiento de la vida social y se convierte en resorte activo del mecanismo de la vida económica , su horizonte se ensancha.

Los valores de la mujer moderna con capacidad profesional , han sufrido graves y grandes transformaciones . La realidad contemporánea la ha obligado a luchar por su existencia , le exige ante todo el saber vencer sus sentimientos y los numerosos obstáculos de orden social que se le presentan diariamente así como la capacidad de fortalecer su espíritu poco resistente y a no ceder con demasiada facilidad. Para sobrevivir en un mundo donde el profesionalismo en ella no es prácticamente

reconocido , la mujer tiene que realizar un trabajo y esfuerzo de autoeducación y desempeño más profundo que el hombre.

La profesionista cuanto mas preparada , más exigente ; exige el respeto a su personalidad y pretende que se tenga en consideración su "YO".

La mujer contemporánea y profesionalmente preparada , vacila entre "QUIERO TENER HIJOS", "QUIERO DEDICARME AL HOGAR", "NO ME CASARE MIENTRAS TRABAJE" , "SIENDO MADRE SOLAMENTE ME SENTIRE REALIZADA".

Es tan difícil que una mujer con el acceso de información a la vida integral del mundo encuentre el justo medio.

La fuerza de los siglos es demasiado grande y pesa mucho aún en las mujeres con preparación y acceso a otros campos de actividades distintos de la tradicional. Los sentimientos atávicos perturban y debilitan las nuevas tendencias ; las viejas concepciones de la vida encadenan todavía su espíritu que busca una vida mas integral . Lo antiguo y lo nuevo se encuentran en continua hostilidad en su alma como mujer contemporánea.

Por lo tanto , la mujer con actividades absorbentes (ejecutivas) y las profesionistas en general luchan contra un enemigo que presenta dos frentes : el mundo exterior y sus propias tendencias , heredadas de madres y abuelas.

La reeducación de la mujer y el hombre son necesarios en forma paralela y gradual a fin de adaptarse a las nuevas necesidades económicas y sociales de la empresa ; la sociedad profesional y su existencia en común lograrán avances satisfactorios y necesarios para ambos y quizá lo más importante no habrá necesidad de recurrir a luchas o enfrentamientos ideológicos que deforman la única y real necesidad actual de la mujer a la vida productiva del mundo en general.

La actitud de la mujer profesional hacia el matrimonio con relación a la mujer del pasado , ha variado en cuanto al valor que tiene éste en la vida de ella. La mujer del pasado vivía en función de un "AMOR" ó de un "MATRIMONIO" , era el contenido único de su vida. Actualmente la mujer profesional tienen en esencia lo mismo que ellas , un matrimonio , hijos , marido , si ésta ha sabido acoplar sus necesidades en el tiempo y en la forma más conveniente , el matrimonio es casi en todos los casos parte de su existencia , sin que sea la función primordial de su vida , es algo sin lo que no funciona integralmente pero que es producto de una cooperación inteligentemente planeada y no como una solución a todos sus "SUEÑOS".

Para la mujer que trabaja se observa una gran posibilidad acerca de la maternidad y el matrimonio . Además tanto hombres como mujeres reflejan una marcada tendencia a realizar un matrimonio en donde su pareja " SEA Y DEJE SER " , sin coartar libertades y en donde se complementan intereses comunes y los objetivos personales son considerados en función de ambos.

Los valores antes mencionados , afectan su desarrollo en el trabajo , parece que solo falta que se defina en forma clara y sobre todo con inteligencia sepa absorber los valores importantísimos que a través de la formación e integración del matrimonio se vive , sin dejar que este la absorba sin permitirse a si misma vegetar y pensar por este mundo como tantas otras supieron reconocer en ellas sus capacidades y responsabilidades.

El papel de la mujer encierra en la actualidad un reto muy grande para aquellas que quieren una profesión , un desarrollo de la misma , una actividad , un hogar , hijos , esposo , etc.¹⁰

No es difícil lograrlo , solo se requiere de un atinado sentido del tiempo y su combinación para con las necesidades que se le presentan a todas ellas

10 JUAN ALVAREZ , ALFREDO LA MUJER JOVEN EN MEXICO DE CABALLITO MEXICO,1979

inevitablemente por su naturaleza humana. La profesionista debe ver su carrera , su vida personal , como una sucesión de necesidades en el tiempo y conjugarlas si es posible de manera que no tenga que confrontar una con otra , sino que ambas hagan de ella un ser humano más completo . Nada se contrapone , todo en su momento con paciencia, orden se realiza e inteligentemente se complementa.

4.2.3. REQUISITOS SOCIALES Y ÉTICOS DE LA MUJER COMO PROFESIONISTA DE LA CONTADURÍA.

Como Licenciadas en Contaduría nos encontramos sujetas a determinadas normas que de manera neutral , han sido emitidas para el mejor ejercicio de la profesión , también se pretende hacer hincapié en la atención a las relaciones humanas como instrumento de comunicación , básicas en el desempeño actual de toda actividad humana. Como resultado de los razonamientos anteriores tenemos como objetivos:

1.-MEJORAMIENTO DE LAS RELACIONES HUMANAS

Si tomamos en cuenta que la empresa es un organismo y que por tanto está interrelacionada tanto interna como externamente y siendo el Contador ó Contadora elemento de unión entre varios de esos elementos externos con la empresa , entonces debemos subrayar la importancia que tiene para la mujer profesional , el manejar adecuadamente las relaciones humanas y si es el caso mejorarlas.

Para mejorar nuestras relaciones humanas , es necesario un conocimiento propio de nuestras características y un conocimiento exacto de lo que los demás esperan

de un profesionalista . Para mejorar las relaciones humanas para con los demás . podemos considerar lo siguiente :

- 1.- Recapacitar sobre las características que a nivel profesional nos hemos hecho acreedores al elegir y seguir una carrera.
- 2.-Reflexionar sobre el comportamiento adquirido con los miembros de nuestra profesión al formar parte de ellos.
- 3.- Meditar sobre el compromiso con el país y la sociedad.

Si a los tres puntos anteriores , le adicionamos otros tres puntos . estaremos complementando un cambio efectivo hacia el mejoramiento de buenas relaciones . con el variado conjunto de personas que la Contadora en la actualidad se ve en la necesidad de tratar :

- 4.- Conocimientos de nosotros mismos para liberarnos de nuestras tendencias e inclinaciones negativas.
- 5.-Conocimiento de los colegas para satisfacer humanamente sus deseos y tendencias.
- 6.- Conocimiento del Código de ética profesional y de las normas más elementales de la técnica y arte de las relaciones humanas.

El conocimiento de nosotros mismo abarca los siguientes puntos :

- 4.1. Capacidad intelectual.
- 4.2. Nuestra cultura , buen medidor de la capacidad para conversar de temas variados así como comentarios sobre lo que nos rodea.
- 4.3. Nuestras aspiraciones , saber lo que se quiere y canalizar aptitudes eligiendo el camino más correcto para conseguirlo.
- 4.4. Nuestro temperamento y carácter , los cuales si no están bien encauzados y no sabemos controlar trae desequilibrios sociales.

Una profesional nunca debe olvidar en especial si desea lograr alcanzar niveles altos , que la vida de las personas que trabajan con ella no se limitan al trabajo . La psicología experimental , la sociología y el conocimiento del medio en que se desenvuelven nuestros compañeros y subordinados en el trabajo , nos serán de mucha utilidad convivir con ellos . Por lo que respecta al conocimiento de la Ética Profesional , es primordial en el diario desempeño de nuestras capacidades como profesionales y utilizarlo como el mejor manual de relaciones humanas.

Por lo tanto , debemos de entender a lo que como seres humanos nos espera en el ámbito profesional y dentro de la empresa.

4.3. TRASCENDENCIA Y VALOR DE LA MUJER COMO CANAL DE CAPACIDAD.

La situación de Contadora depende en gran parte de su interés por escalar y abolir limitaciones dentro de la organización mexicana , esto aunado a la proyección que le imprima a su actividad afirmando capacidades y reconocer limitaciones personales con el fin de controlarlas y enfocarlas de manera que le permita ascender en su área de especialidad.

La mujer en el entorno empresarial a nivel profesional , conlleva el valor de elemento canalizador de nuevas oportunidades , aportaciones , modelos conductuales , reformas de la costumbre , de hecho es el prototipo de una nueva generación que trata de incorporarse a la vida productiva a través de un estilo propio y singular , sin copiar o implantar posturas masculinas en igual circunstancia de acción.

El valor de la mujer en lo profesional es representada como una visión responsable y consciente de compromisos cuando le permitan adquirirlos (esto es en la empresa), representa el potencial productivo de un país joven en un poco más del 15 % de la totalidad de su población por sexos.

Las políticas de selección de personal actuales , teóricamente abren las puertas a la mujer , sin embargo la práctica demuestra que un ejecutivo , un gerente administrativo , un contador debe ser una persona seria, responsable , casado , hombre por que la actividad a desarrollar está muy identificada a la personalidad del hombre , por que es el estilo del hombre a determinado puesto y no la actividad determina un profesional .

Una mujer no define posiciones laborales en función de compromisos sociales , y no necesita de estimulantes para resolver un problema o ser convincente en sus proyectos.

La capacidad de la mujer profesional, es considerada por todos como igual a la del hombre , pero toda su capacidad se atrofia , se pierde , si ésta no es canalizada y llevada a la práctica. Por eso , la teoría con la practica no tiene sentido , porque lo importante no es saber que existe una igualdad de oportunidades y capacidades a nivel profesional , sino permitir que existan concretamente, que surjan y que se empleen.

La profesionista y su capacidad no son en la actualidad debidamente canalizadas mientras se continúe creando y fomentando un mundo por y para los hombres en todos los órdenes . Así la capacidad de la mujer parece venir a ser un adorno más , el descubrimiento social más actual , un tema apasionante de conversación que sólo mueve a críticas y comentarios sin fundamento.

Trascender es expandir , la mujer no ha alcanzado todavía semejante conquista . La importancia de su valor profesional radica precisamente en el potencial intelectual aún no utilizado. Este valor implica el reto por conquistar el reconocimiento práctico y respecto de el hombre y no solo una supuesta realidad teórica.

Los puestos jerárquicos altos , medios , supervisión y en general toda su activada en la empresa independientemente de su sexo , serán suyos , cuando la teoría sea tan real que se pueden fundir ambas en un hecho concreto y no en temas de análisis social.

La aportación de la mujer como canal de aprovechamiento está dormido , éste sólo es utilizado como soporte a las actividades directivas del orbe , el cuál descansa en su actividad y entreabre una supuesta puerta de oportunidad que generalmente nunca se hace concreta.

Además de las consideraciones expuestas , **¿ CUALES PODRIAN SER LAS CAUSAS PARA QUE LA MUJER NO PUEDA OCUPAR UN PUESTO , EL CUAL HA SIDO YA ESPECIFICADO , DETERMINADO O DISEÑADO ?**

- 1.- ¿ FALTA DE PREPARACIÓN Y CAPACITACIÓN ?
- 2.- ¿ FALTA DE DESENVOLVIMIENTO Y EXPERIENCIA EN EL PUESTO ?
- 3 - ¿ INCAPACIDAD EN LA TOMA DE DECISIONES ?
- 4.- ¿ EXCESO DE RESPONSABILIDAD SIN LIMITES DE TIEMPO ?
- 5.-¿ LA NECESIDAD DE VIAJAR AL RESTO DE LA REPUBLICA O EXTRANJERO PARA REALIZAR SU TRABAJO ?

Estas podrían ser algunas de las causas previstas por la estructura del puesto, pero no exclusivas de ella sino también posibles para el hombre. La falta de preparación . el hecho en sí de carecer de experiencia , la falta de capacidad profesional que apoye la toma de decisiones , el no contar o disponer de tiempo

completo en el trabajo , etc., factores que pueden presentarse tanto en hombre como en mujeres , por lo cuál no son , únicamente válidos en ninguna circunstancia como limitaciones a su trascendencia del trabajo y su capacitación en la empresa.

Considero que un puesto por ninguna razón debe ser diseñado actualmente en específico para un determinado sexo , ya que las especificaciones de características y necesidades de éste no se tienen porque delimitar al sexo que debe ocuparlo.

En un capítulo anterior , se habló de que la mujer y el hombre se encuentran en igualdad de circunstancias e igualdad de posibilidades en el mismo plano de derechos y obligaciones y con la misma oportunidad de desarrollo. La única vital diferencia es que la mujer es un ser humano dotado de la capacidad de procrear hijos , lo que biológicamente la hace distinta y la coloca en un sitio desventajoso ya que éste hecho le afecta a la empresa que la contrata siendo casada , e inclusive no casada ya que en cualquier momento ésta se ve obligada a dejar temporalmente el trabajo y su estado en un momento dado le impide continuar ; sin embargo el gasto que la empresa realiza , durante el tiempo que ésta no labora y en el supuesto caso de que ya no regrese inclusive a su actividad son los hechos que provocan el temor profesional que tiene una tendencia más marcada (secretarias , técnicos , enfermeras, etc.) ha reintegrarse a su actividad después del parto.

Aún así , estos factores en conjunto pueden darse tanto en hombres como en mujeres a excepción del embarazo , por lo que insisto no son válidas como limitantes de aceptación de la mujer. Todo esto modifica y define la posibilidad de ocupar un puesto y desempeñarlo con éxito , experimentar un fracaso no distingue sexo alguno.

Un aspecto muy importante que no podemos omitir son las políticas instituidas por la empresa y que rigen la actuación de la misma . Ninguna política debe ser dictada

en términos de sexo , ya que la finalidad de toda empresa es el de allegarse de los recursos humanos , materiales , técnicos , y económicos que contribuyen al logro de sus objetivos y satisfagan sus necesidades de oferta y demanda del mercado , obteniendo el máximo de utilidades . No importa si se obtiene a través del sexo femenino ó masculino.

Para finalizar , nos preguntamos , **¿ POR QUE LAS ESTRUCTURAS LIMITAN HASTA DONDE DEBE LLEGAR UNA MUJER ? y ¿ POR QUE EL HOMBRE NO TIENE LIMITES PARA ALCANZAR LOS NIVELES QUE DESEE ESCALAR ?**

Todos sabemos que esto se da mucho en empresas grandes en que la proyección tiene un gran futuro ; generalmente a la mujer se le ofrecen puestos que de antemano ellos saben hasta donde podrá o le permitirán llegar.

Esto , definitivamente desaparecerá en el momento en que los puestos no sean creados para sexos específicos.

La trayectoria y la posición que pueda alcanzar una persona dentro de la estructura depende exclusivamente de ella misma de su capacidad y de sus aportaciones y resultados que arroje su participación.

4.4. LA MUJER Y SU POTENCIAL DIRECTIVO EN ALTOS NIVELES.

Hasta ahora he mencionado el campo de desarrollo de la mujer profesional en la Contaduría , su desempeño dentro de la empresa y la proyección que ésta ha hecho de su capacidad adquirida por la experiencia .

Es verdad que la capacidad y la experiencia son dos realidades en un profesional , sin embargo , no siempre están dirigidas o canalizadas de manera tal que su finalidad dé como resultado una mejor actuación.

Es decir , la Licenciada en Contaduría en la actualidad se encuentra capacitada con un nivel educativo y escolar adecuado dentro de su área específica con todo y sus barreras de desempeño, logra alcanzar la determinada experiencia que se propone , logrará una visión integral de su campo actualizando obviamente aquellos conocimientos que requieran de constante revisión teórica.

Lo anterior la ubica como potencial de profesionales en el campo para la función directiva , sin embargo , por los factores que también ya hemos considerado en párrafos anteriores no se le permite integrarse en el campo contable en niveles directivos o los que pudiesen llamárseles ejecutivos , aún cuando esté en condiciones óptimas.

Actualmente la mujer en funciones directivas dentro de la Contaduría de acuerdo a la realidad práctica se enfrenta a diversos problemas propios del nivel ; pero , en ningún momento se han sentido disminuidas en comparación con el hombre para desempeñar estos puestos una vez que le permitan escalarlos y así hacer uso de sus aptitudes.

Lo más relevante de todo , es que el hombre opina **que la mujer es tan hábil o más que ellos** ya que la consideran mucho más responsable , sin embargo , estos puestos jerárquicos están limitados para ser ocupados por hombres . Otro punto importante , es que a nivel selección personal se manejan políticas en las empresas de reservar los puestos gerenciales o directivos a hombres, ya que se les supone representativos de responsabilidad y de poder ejercer autoridad sobre los demás con mejor habilidad.

Se ha dicho en variadas ocasiones que la profesionista es una potencia desperdiciada que para un país en desarrollo como el nuestro significa un punto negativo y señal palpable de una sociedad pobre culturalmente. Con todo esto , no es el caso , no vale el hecho de asignar y señalar capacidad profesional en la mujer profesionista de la Contaduría , tanto como el de reconocer lo perjudicial que resulta esta situación a nivel social y económico.

Socialmente necesitamos de más participación por parte de todo aquel elemento preparado y de su integración a la producción , de otro modo , la educación a nivel superior de la mujer en México corre el riesgo de convertirse en un gasto público-familiar innecesario y en última instancia irrecuperable , por no calificarla de intrascendente.

Se han señalado algunas de las características que pueden ayudar a la mujer en relación con aquellos detalles de tipo personal y profesional a los que deben prestar mayor atención , con objeto de adquirir una personalidad más acorde a las necesidades que le son necesarias para el mejor desempeño de su actividad dentro de la empresa y ámbito contable en general . Sin embargo , a nivel directivo o ejecutivo , la mujer se ve como una figura todavía un poco pálida e insegura ; por lo que además de las características mencionadas , a continuación relacionamos las que en cuestión de ejecutivos se consideran tradicionalmente como rasgos propios de **"ALTOS DIRECTIVOS "** ó **"EJECUTIVOS"** y que a la mujer le parecen no estar negadas :

- 1.- *RESPONSABLE*
- 2.- *ETICA Y MORAL*
- 3.- *COMPETENCIA Y DEDICACIÓN PROFESIONAL*
- 4.- *PERSONALIDAD ATRAYENTE Y HUMANA*
- 5.- *ACTUALIZACIÓN CONSTANTE EN SU RAMA O PROFESION*
- 6.- *CULTA E INTELECTUAL*

7.- ESTILO PERSONAL Y AUTOCRITICA

8.- MADUREZ Y ESPONTANEIDAD EN LAS RELACIONES HUMANAS.

Normalmente cuando observamos el trabajo o la actitud de algunos ejecutivos o directores en el ámbito contable , nos percatamos de ciertas deficiencias y posturas falsas a las que recurren tanto hombres como mujeres como apoyo a su falta de conocimientos de cómo desenvolverse sin perder la jerarquía que le es propia.

Dentro de éstas actitudes se encuentra la de considerar a la mujer capaz pero inadaptable al entorno "EJECUTIVO" , donde se le exige un comportamiento basados en patrones que el hombre utiliza , y de no ser así , simplemente se le coloca en el mismo casillero de "INCAPAZ".

Consideramos que la mujer está preparada pero que lleva a costas muchos problemas sociales e históricos que son parte de su ideología , que determina su conducta en todos los órdenes , aunando todo ella a la incapacidad del hombre con relación a poder aceptar y respetar a una mujer en condiciones superiores a las de él . La directora es actualmente un ser *FUERA DE SERIE* , no solo por lograr demostrar su aptitud , sino también alcanzar a adaptarse a un medio tan tradicionalmente adjudicado propio del hombre.

La directora no ha logrado conquistar respeto por su labor ni implantar su propio estilo ya que la imagen de muchas personas fue el siguiente : ***" LA DIRECTORA O LA EJECUTIVA DE ALTO NIVEL SE MUEVE EN AMBITOS QUE DESCONOCE Y QUE SON MANIPULADOS POR EL HOMBRE DE MANERA QUE ELLA SE VEA FORZADA A ADOPTARLOS Y NO TRATAR DE MODIFICARLOS , EN RESUMEN ES OTRO HOMBRE CAPAZ VESTIDO DE MUJER "*** .

La realidad de la DIRECTORA o EJECUTIVA está aún por darse , ya que la práctica actual está determinada por el lenguaje , actitudes y poses masculinas que afectan y deforman su personalidad haciéndola acatar una serie de costumbres que le impiden diseñar y practicar sus propias características de trabajo.

El potencial de trabajo en la mujer a niveles altos esta desproporcionada y desfigurada por las estructuras y criterios arraigados , que costará mucho esfuerzo por parte de ella erradicarlos , aunque estamos a un paso del fin de siglo , un porcentaje mínimo o en casos contados llegan a niveles elevados.

Por las características que hasta ahora nos han ocupado , he pretendido darle más importancia al sujeto que como ser humano es representativo en un momento dado de un rol llámase ejecutivo o director . No obstante , es importante señalar las funciones y relaciones con el mundo exterior , que como hemos repetido condiciona a la mujer en su pensamiento y a las tensiones a que un director está sujeto.

Por consiguiente , para poder comprender en forma integral como la naturaleza de la mujer se adaptaría a las funciones directivas como las implicaciones de su conducta , puede tener su causa o estar relacionada con algunos de los tres factores siguientes o con los tres :

- 1.- Obtención de beneficio
- 2.- El proceso tecnológico
- 3.- La organización burocrática.

Rara vez se puede comprender la política del director o directivo y su actitud social o sus planes sin considerar la multiplicidad de aspectos de la situación en que se desenvuelve . El director tradicional , en su operación dinámica no solo evoluciona constantemente a los distintos aspectos de su rol , sino que a menudo lo hace a ritmo distinto ; así puede ser que la tecnología evolucione más rápidamente que la

organización social , o que la idea de unos beneficios razonables no esté de acuerdo con las potencialidades tecnológicas reales , etc. Lo cierto es que al modificarse la situación , el rol del director tienen inevitablemente que adaptarse a ella. El análisis que sigue lo realizaremos considerando como una situación relativamente estática del rol de director , lo que no debe hacer olvidar la naturaleza dinámica del mismo . Esta es la que dará oportunidad a la mujer de reconsiderar su papel asumido como director.

LAS FUNCIONES QUE REALIZA UN DIRECTOR.

El único hecho de que el director actúe dentro de la organización burocrática industrial cuya finalidad es obtener beneficios no dice que funciones específicas realiza o cómo las realiza. A continuación analizaremos el contenido de su rol , dicho punto lo podemos tratar desde una doble perspectiva .

Empezaremos primero en lo que se refiere al propio director de su trabajo que consiste en una multiplicidad de pequeñas tareas : lo mismo se ocupa de problemas de producción , de ventas , finanzas , comercialización , personal , relaciones públicas , así podemos citar un importante número de actividades y ello de forma continua en constante variación . De aquí que sea totalmente imposible tratar de enumerarlas exhaustivamente sus distintas funciones , dado el carácter tan general de su rol.

Además estas funciones pueden variar por un lado , por otro al director se le plantean constantemente problemas especiales. Por consiguiente , es mejor analizar este rol desde una perspectiva funcional. Es por ello que nos haremos una pregunta :

**¿ CONSIDERANDO LA CLASE DE SITUACIÓN EN QUE EL DIRECTOR ACTUA ,
QUE HA DE HACER PARA QUE LA ORGANIZACIÓN CONSIGA SUS FINES Y
PERDURE ?**

Desde este punto de vista , podemos distinguir tres clases de funciones :

- 1.- Determinación de la Política General.
- 2.- Establecimiento de relaciones adecuadas entre la organización y otros organismos externos.
- 3.- Dirección interna de la empresa.

En punto número 1 , debe realizarse UNA FORMULACIÓN DE LA POLÍTICA GENERAL ; donde el director tiene que elaborar dos clases principales de políticas

De una parte tiene que fijar los objetivos y fines de la totalidad de la empresa. Ahora bien , en general , quien determina dichos objetivos es la propia cultura en que se desenvuelve el director , como ya hemos visto , tales objetivos son la obtención de beneficios mediante la fabricación y venta de productos o servicios. No obstante , es el propio director el que tiene que decidir que productos fabricar en que cantidad y cuando.

Por otro lado , es su función fijar el modo en que se han de conseguir los fines propuestos , las actividades que se han de realizar para ello y cómo se han de distribuir éstas ultimas entre los miembros de la organización.

En una sociedad individual como la nuestra , en la que las decisiones económicas de tipo nacional se llevan a cabo en un mercado impersonal , la toma de decisiones acerca de la política a seguir es una función decisiva del director ya que si se equivoca puede que las consecuencias para su organización sean muy serias.

Ahora bien, la situación en la que ha de actuar es de gran incertidumbre , existiendo una serie de factores , tales como principios de oferta y demanda escasamente comprendidos , cambios de moda y gustos , influencias , que pueden invalidar una decisión que se tomó correctamente en su momento.

De aquí que no es extraño que uno de los aspectos más difíciles de la toma de decisiones sea el referente a las decisiones económicas.

En segundo lugar , el director tiene que formular una política específica respecto al estado interno de su empresa . Tiene por ejemplo , que tomar en cuenta la disponibilidad y formación de la mano de obra , así mismo , el director debe considerar los medios tecnológicos de que dispone y por último ha de tener en consideración la clase de organización empresarial formal e informal que dirige así como su estado de eficiencia y su adaptación a fines diversos , etc. .

Para finalizar con esto la dirección ha de percatarse del carácter extraordinario y dinámico del contexto en que actúa la empresa. A éste respecto , el director tiene que formular una política frente a una situación cambiante de modo que introduzca en la industria técnicas sociales nuevas y eficaces , si se necesitara.

No es menos importante que también ha de tener en consideración para formular su política , el carácter dinámico del contexto en que opera la empresa , el director ha de actuar en un ambiente político y social dinámico , que a veces influye fuertemente en la industria.

En el punto número 2 , en donde se da el ESTABLECIMIENTO DE RELACIONES CON ORGANISMOS EXTERNOS , la cuál es una función de gran importancia del director el de relacionar su organización con el mundo exterior . Igualmente , ha de relacionar a su empresa con el Estado . En este sentido tendrá que pronunciarse

sobre las directrices gubernamentales igualmente resolver si planteará recurso a alguna de ellas.

En el punto número 3 y último en donde se da la ADMINISTRACION DE LA EMPRESA , más que nada son los asuntos internos de la fábrica. Es por cierto en esta calidad de administrador en la que el director es conocido por la mayoría de las personas ***“PERSONAS QUE HACEN QUE LAS COSAS SE HAGAN O QUE LAS COSAS FUNCIONES “*** .

De cierto modo el director que llega a triunfar es el que es capaz de adaptarse a aquellos acontecimientos sobre los que tienen poco control , su conducta se limita a coordinar más que dirigir tal como se entiende en este sentido este término normalmente. El rol del director se convierte en el punto en que coinciden toda la información de las diferentes secciones de la planta y del que parten todas las directrices y órdenes encaminadas a asegurar permanentemente la armonía de ésta.

En otras palabras , su rol se ha de considerar como centro de comunicación que transmite información , órdenes , peticiones , etc., de una parte de la planta a otra.

En cuanto a administrador se ocupa de garantizar el equilibrio de la organización en funcionamiento y de reparar aquellas partes de la organización que han dejado de funcionar.

Más concretamente la administración de las grandes empresas puede reducirse a tres funciones especiales :

- 1.- ESTABLECER LA ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA
- 2.- PROCURARSE EL PERSONAL ADECUADO , y
- 3.- PROCURARSE LOS SERVICIOS ESENCIALES.

CARACTERÍSTICAS DEL ROL DE DIRECTOR

Hasta aquí he podido demostrar cómo la naturaleza de la organización industrial influye en las funciones que el director desempeña . Pasaré a continuación a estudiar el modo en que la organización influye en las circunstancias de su rol . Para esto son importantes los dos aspectos siguientes : **LAS FORMAS DE ACCESO AL ROL Y SU FLEXIBILIDAD.**

La primera : LAS FORMAS DE ACCESO AL ROL , es una de las características más sorprendentes de dicho rol es que tiene que ganarse como aquellos con cualidades especiales y que se consiguen con el tesón y esfuerzo individual.

Este rol se puede describir en función de la edad , del sexo , del parentesco o de la posición social . El rol del ejecutivo o director es demasiado especializado y exige cualidades y aptitudes no muy comunes , de modo que difícilmente podrá ser adscrito , necesariamente los principales que se han de utilizar en cuestión de criterios para la selección de los directores o ejecutivos tienen que ser cualidades y competencia.

Esta bastante comprobado por ejemplo que el origen social juega un papel importante en dicha selección de modo similar otros factores como el parentesco , el sexo , la religión , la raza y la nacionalidad , han influido en la selección directiva de ejecutivos.

En la FLEXIBILIDAD DEL ROL DEL DIRECTOR , que la podemos conocer en otros términos como un rol dúctil y difuso.

Se entiende por dúctil aquello cuyos límites se pueden ensanchar o estreñar de acuerdo con la personalidad de quién lo desempeña o con las circunstancias que le rodean . Como hemos visto , la organización pone ciertos límites al rol de director

como consecuencia de la necesidad de conseguir los máximos beneficios , de las exigencias de la mecanización , de la organización social de la fábrica y de la organización de fuerzas externas como los sindicatos.

En términos de autor : " *LA FUNCIÓN DE PRESIDENTE DE UNA COMPAÑÍA VARÍA SEGÚN LA PERSONALIDAD DEL MISMO ".... Y COMO CONSECUENCIA SU GRANDEZA O SU HISTORIA SE REFLEJA EN LA PERSONALIDAD DE LA EMPRESA.*

Ahora bien , por el rol difuso se entiende uno que se ocupa de múltiples tareas y que adquiere de una gran variedad de conocimientos . Un rol específico , es aquel en que la persona que lo desempeña se ocupa tan solo de una tarea determinada y que solo exige algunos conocimientos concretos . El director tiene que realizar múltiples tareas como por ejemplo : formulación de políticas de la empresa , administración , etc.

Del mismo modo los conocimientos y aptitudes que se le exigen (trato con personas , capacidad de negociación y de compromiso , decisión , etc.) son de carácter difuso e impreciso , son conocimientos de carácter general que se pueden utilizar en las mas diversas situaciones , al contrario que la habilidad concreta exigida por un trabajo específico.

4.4.1 PERSONALIDAD Y ROL.

He considerado tres aspectos del rol de ejecutivo o de director , hasta ahora ; la relación del rol con la cultura industrial , las funciones que cumple en la organización y sus características estructurales . A continuación pasaremos a tratar la relación del rol con la personalidad.

En este sentido se nos presentan dos problemas , si bien sólo podremos tocar uno de ellos con más detenimiento . El primero se refiere a los motivos que impulsan a los directivos a desempeñar su papel . El segundo a las clases de personalidades que mejor se adaptan a dicho rol.

El primer problema es fundamentalmente sociológico y psicológico y el segundo es psicológico.

FINES GENERALES DEL ROL DE DIRECTOR

Ya se ha indicado que los roles se materializan , se les da vida , por así decirlo al encarnarse en personas concretas ; en cierto sentido , se puede decir que la sociedad se convierte en realidad al desempeñar los hombres sus correspondientes roles.

Nos haremos esta pregunta **¿ QUE ES LO QUE MUEVE A LOS INDIVIDUOS A TRATAR DE DESEMPEÑAR EL CARGO DE DIRECTOR O EJECUTIVO ?** Comentando las posibles razones de interés podamos explicar , por qué la mujer se podría interesar o no en los niveles ejecutivos.

La respuesta a la pregunta citada anteriormente quizá se halle en parte en los incentivos inherentes al rol. A estos incentivos los he denominado " *FINES GARANTIZADOS* ". Son generales en el sentido de que satisfacen las necesidades de muy diversas clases de personalidades. Con el objeto de encontrar estos fines generalizados he examinado numerosos estudios de motivación de directores.

A este respecto , parecen existir multiplicidad de motivos que , no obstante pueden agruparse en alguna de las clases siguientes.

REMUNERACIÓN .

Es la recompensa monetaria tan importante que lleva consigo. De hecho , el director es a menudo , uno de los hombres mejor pagados de la sociedad. Por esto es lógico suponer que hombres muy capaces se sientan atraídos por cargos tales que ofrecen incentivos tan poderosos y que además deseen fuertemente triunfar en el desempeño profesional del mismo.

Es importante señalar que una remuneración tan fastuosa no tiene el mismo significado para el director que el salario para el obrero.

Para el ejecutivo la remuneración es un símbolo de prestigio y situación social , mientras que el salario para el obrero es su medio de vida.

El director que logra triunfar consigue con ello algunas de las cosas que se aprecian en la comunidad . La remuneración es también del propio rol , de su poder , de su dignidad , de su libertad .

CREATIVIDAD

Ningún otro rol proporciona mayor sentido de creación , de hacer las cosas importantes , que el director . Sentido de creación que encuentra apoyo en su alta valoración de materialismo , en su admiración por las grandes empresas.

Además , no tiene que esperar a que la historia comprenda su esfuerzo , está rodeado de pruebas tangibles de su labor creadora , la importancia de su sueldo , la diferencia de sus subordinados , los impresionantes edificios de la empresa , el mismo título de presidente.

STATUS .

Este se encuentra ligado con los dos anteriores en el sentido de prestigio o estimulación social . Se puede conseguir prestigio en muchas esferas de la vida pero quizá la ocupación es la principal fuente de estimación , ya que en nuestra sociedad , se juzga a los individuos primordialmente por su rol ocupacional y por la forma en que lo desempeña . Si se ordenaran las distintas ocupaciones a lo largo de una escala , el papel de ejecutivo de una gran empresa estaría en el punto más alto o muy cerca de él.

Tan elevado status del director o del ejecutivo se simboliza de diversas formas . En la propia empresa se manifiesta el título , sueldo , actitud de los subordinados , tamaño del despacho , tiempo de ocio de que se dispone . Fuera de la empresa , se manifiesta en su alto nivel de vida , la importancia que se concede a sus ideas , la fuerza del status como fin generalizado aumenta en cuanto que el director es elegido entre sus competidores y colocado en una situación de prestigio superior a la de ellos.

PODER

El poder o facultad de controlar las acciones e incluso las ideas de otros hombres , de emprender grandes empresas , de superar obstáculos y competidores es tan esencial al rol de director como al del líder político o al de general . Como estos dos , el director al frente de una organización en la que todas las líneas de autoridad en última instancia convergen en él.

La empresa es esencialmente no democrática ; la autoridad no procede de abajo ni se otorga a unos líderes o representantes elegidos, sino que va de arriba a abajo a delegados que deben su autoridad al director ejecutivo , única fuente de autoridad en la organización empresarial.

El poder del director es absoluto , aunque está limitado por factores externos, y por la misma naturaleza de burocracia empresarial. Esto no quiere decir, por supuesto que el poder resulte igualmente atractivo a todos los hombres , ni a todos los ejecutivos , simplemente se hace constar un hecho.

LIBERTAD

Otro estímulo inherente al papel de ejecutivo que goza de plena libertad , ya que no está sujeto al mismo que determina su propia conducta dentro de los límites impuestos por los imperativos del negocio , su jornada laboral no esta sometida a un horario rígido , puede que incluso sea más larga pero , de todas manera la fija él mismo .

El director está mas cargado de trabajo y responsabilidad , es libre en el sentido de que a él corresponde la decisión última y no está sujeto a las órdenes de ningún otro.

Además dirige , controla , moldea y decide el porvenir de sus subordinados , lo mejor que estarán en la empresa , las insatisfacciones que recibirán . El director - ejecutivo consigue lo que muchos sueñan pero cada vez consigue menos en nuestra sociedad : libertad material y espiritual del control de otras personas.

Por lo menos estos cinco fines se pueden conseguir con el rol del ejecutivo. Algunos se motivarán más por un fin que otro , otros lo harán por la combinación de ellos . Pero probablemente muy pocos negarán que al menos algunos de esos fines no le ha servido de estímulo para desear desempeñar el cargo de director.

4.4.2 PERSONALIDAD DEL DIRECTOR.

Anteriormente se ha venido haciendo mención al aspecto social del rol de director, esto es en la relación de objetivos , funciones , características y fines generalizados del rol con la organización empresarial . Pero este ofrece otro aspecto igualmente importante las distintas personas que lo desempeñan , las diferencias individuales existente entre ellas y la diversidad de motivos de las mismas. Otras disciplinas como la psicología industrial la cual ocupa del aspecto individual del desempeño de roles.

Aquí solo sugiero algunas características generales del sistema de personalidad del ejecutivo que son necesarias para que puedan satisfacer las exigencias del rol en el caso de la mujer profesional.

De un modo general el directivo ha de sujetarse a una fuerte autodisciplina , si es que quiere conseguir el puesto y además , desempeñarlo adecuadamente una mujer.

La profesionista antes de seguir el puesto , ha de mostrarse capaz de someterse a la autoridad de otros sin resentimiento y de subordinar sus fines más inmediatos a los imperativos de la carrera . Ha de mostrar siempre un pleno dominio de sus sentimientos e ideas. Además ha de ser particularmente ambiciosa, mostrar un constante deseo de superación , de ser alguien , de triunfar.

Ha de ser dinámica , enérgica no dejándose dominar por los obstáculos, ha de evitar a toda costa el fracaso que es la calamidad suprema. Puede que le convenga incluso , no solo gobernarse a sí misma sino también a sus subordinados . Ha de mantener sus decisiones las tome en el momento o tras larga deliberación y ha de hacer que se cumplan. Su confianza en sí misma no ha de conocer desmayo.

No obstante el ejecutivo ha de ser también experto en el trato de personas , ha de saber adaptarse a las diferentes clases de ellas , comprender sus motivos , actitudes, creencias , principios y símbolos . Ha de ser capaz de organizar y dirigir a las actividades de los demás.

Esto significa que ha de tener la facilidad de dirigir hombres. Al mismo tiempo, ha de saber aceptar soluciones de compromiso y determinar cuando ha de ceder y en que . Ha de lograr que los distintos miembros cooperen de hecho , ha de saber aprovechar las peculiaridades de cada persona en beneficio de los fines de la organización.

Igualmente ha de ser capaz de comprenderse a sí mismo conocer cuales son sus verdaderos motivos y tener en cuenta el impacto que produce en los demás , así como sus reacciones para con ellos .

No pretendo tratar con detalle los aspectos múltiples de personalidad profunda del ejecutivo , rasgos que sólo pueden ser descubiertos por el psicoanálisis. No obstante , se puede señalar que la persona que llega a triunfar es la que ha roto todo lazo emocional que estorba a su carrera.

Para finalizar en este punto , el director ha de ser inteligente , previsor e intuitivo . La competencia técnica de la que se enorgullecen muchos directores , tiene mucho menos importancia que estos atributos de tipo general . Están mal definidas las exigencias del rol de ejecutivo sujetas a variaciones de fuerzas externas , que poseer unos conocimientos concretos puede ser un obstáculo tan poderoso como tener una personalidad demasiado estrecha. El carácter dúctil del rol exige unas condiciones de tipo general la persona creadora , innovadora y adaptable es la que triunfa como ejecutivo.

4.4.3 TENSIONES DEL EJECUTIVO.

Prácticamente todos los roles de nuestra sociedad causan tensiones a quienes los desempeñan. La tensión es discrepancia entre rol y personalidad, una tensión en el rol provoca siempre una tensión en la personalidad. Dicha tensión puede dirigirse contra la propia personalidad en cuyo caso se modifica o se adapta al rol. En el rol de director se pueden originar tensiones por diversas causas de las que se destacan las tres siguientes:

1.- Pueden surgir como consecuencia de la discordancia de la personalidad con las cualidades exigidas por el rol. Si se asciende a director puede suceder por una parte ser incapaz de pasar el desempeño de tareas concretas a las difusas del papel del director como planear o administrar.

Por otra parte, puede ser que no sea capaz de sustituir las cualidades como obediencia y espíritu de lucha, adquiridas de subordinado por el nuevo papel de director, como decisión y autoridad.

2.- Otro tipo de tensión surge de la discordia entre la personalidad con los fines generalizados del rol, también la discrepancia aquí aparece a nivel de director recién nombrado que se formó como subordinado. En este caso a pesar de que uno de los fines es el status superior puede que el director se encuentre vinculado aún afectivamente a sus antiguos compañeros.

Además puede suceder que por otra parte, el rol de director permite gran libertad, desde estar sometido a otros o si proporciona poder puede que se sienta subconscientemente atraído por el rol de subordinado, en el que no tenga responsabilidad alguna.

No es de extrañar que muchos directores se quejen de la soledad que los traten mas como un cargo que como personas .No se pueden conservar las viejas amistades , los antiguos compañeros se vuelven respetuosos e incluso algo hostiles y envidiosos (en el caso de las mujeres) , el nuevo director se encuentra con que es objeto del mismo miedo , sigilo y ambición que caracterizaban sus propios actos de subordinados.

3.- También se originan tensiones como consecuencia de las condiciones que actúa el director. La organización empresarial concentra la autoridad y el poder en el rol del director . Esto significa que es el único responsable de sus decisiones que en ocasiones , afectan el bienestar general de la organización.

La responsabilidad no es una carga ligera incluso para aquellas personas que consiguen triunfar.

Esta tensión es muy común en los directivos, por la incertidumbre con que se ven obligados a actuar y tomar sus decisiones aunado a esto se encuentra la posibilidad siempre latente del fracaso. Apenas es necesario indicar lo que implica el fracaso para un director , amen de su imagen , status , remuneración prestigio , y sobre todo poder , que es también muy probable que pudiese después conseguir otro cargo comparable. En tales condiciones tan especiales este rol carga una fuerte dosis de temor o terror al fracaso.

Esta tensión puede ser manifestada en diversas formas , ejemplo : estados de ansiedad , frustración y agresividad , las cuales pueden descargarse contra el externo o contra sí mismo. Los directores padecen crisis nerviosas , úlceras de estómago , ataques al corazón .

Se han analizado las reacciones del rol del ejecutivo - director con la cultura empresarial y con la personalidad . He visto como el objetivo básico que la cultura impone al ejecutivo , la consecución de beneficios , configura su rol . También como

la empresa le impone ciertas funciones a las que una mujer si se interesa o tienen una situación tal tiene que adoptar.

Así mismo , se mostró la relación existente entre la estructura del rol y las necesidades de la empresa , de una parte y la personalidad y rol , lo que constituirían los fines generalizados que servirán para que diversas clases de personalidad y motivos aceptarán el rol de ejecutivo.

Finalmente se mostró como podían surgir tensiones , entre personalidad y rol. Por consiguiente , he visto como el rol de director - ejecutivo viene a ser una clase de molde que da forma a todos los individuos que lo desempeñan . Estos conceptos analizados apoyan lo que anteriormente se venía mencionando , marcos , roles , estereotipos tradicionales que absorben la personalidad de quien lo desempeña y si esto sucede con el hombre podemos imaginar lo trascendente que resulta en el caso de la mujer que comienza a interesarse por ocupar puestos a niveles directivos.

Y como también se mencionó , el proceso de toda empresa a nivel social es constantemente renovado , por lo que podemos considerar desde un punto de vista optimista , al futuro como un campo virgen , nuevo desde el puesto o posición que la mujer tiene de su aportación con sus peculiaridades características al rol clásico del ejecutivo - directivo , y el aspecto de la personalidad que el sexo inevitablemente margina su trabajo y aptitudes.

La Contaduría dentro de su desarrollo se encuentra en plena madurez y a su vez depara nuevos caminos , nuevas perspectivas , que en su esencia se ve afectada por los cambios tecnológicos refiriéndonos a la informática (el uso de computadora) , lo que provoca que sea más indispensable el criterio , madurez y preparación integral del profesional a niveles directivos , ejecutivos , gerenciales , subordinados , auxiliares y en todos ellos necesitaran de la toma de decisiones.

El futuro implica otra situación no menos importante y es el aumento de la competencia , ya que día a día se irán integrando en mayor grado las mujeres preparadas con visión de lucha y por otro lado obviamente más hombres y solamente aquellos que se encuentren mejor preparados podrán cubrir las exigencias del futuro y exigir así una mejor participación en el ámbito empresarial.

Por lo anterior es necesario no hacer solo de la mujer una reestructura educativa y social de su actitud ante las necesidades y capacidades que le son propias , como también integrar al hombre en este reestructramiento en donde debe reeducar su criterio a fin de modificar su actitud ante la mujer con visiones diferentes , de esta a la que ha estado acostumbrado a aceptar como "ama de casa ". De otra forma resultaría una intención sumergida dentro de un ciclo vicioso , donde la mujer puede ser el mejor ejemplar profesional pero el cual deberá sujetarse a los principios del hombre y a su falta de criterio hacia su actividad social.

En los planteles educativos por su parte , se hace necesario ya que tienen en sus manos parte de la preparación del profesional al menos , procurar crear conciencia responsable y competitiva para prestar mayor atención en los sistemas educativos , con el objeto de proporcionar un análisis más fuerte del concepto social y humano de la profesión .

4.5 DISCRIMINACIÓN SOCIO-PROFESIONAL DE LA MUJER EN LA EMPRESA.

Los factores a que se harán mención son propios de la ideología o filosofía de las empresas que son aplicados consciente e inconscientemente por los miembros que en ellas colaboran.

Aquí abarcaremos exclusivamente a aquellos factores que inhiben en su aceptación del desarrollo y actitud en la empresa a la mujer.

Al decir estructura de la empresa , nos referimos a un sistema perfectamente definido , bien delimitado , es decir , que ha sido previamente planteado para el logro de determinados fines.

En el caso de la empresa su estructura social como se ha visto anteriormente , define los rasgos del rol de la mujer que debe asumir en el trabajo a niveles jerárquicos altos , la discriminación que se lleva a práctica en el trabajo , se basa en tres puntos esenciales , que son los siguientes :

1.- La deliberada tendencia de plantear y delinear las actividades a nivel ejecutivo sobre estructuras tradicionalmente adoptadas por el hombre y adjudicar habilidades propias a los sexos.

2.- El apoyo que socialmente se acepta , de arquetipos y estereotipos de la mujer en el trabajo , bajo las que se hace sentir incompetente y en las que se la hace sostener su desempeño.

3.- La falta de iniciativa por parte de la ella para enfrentarse a todos los limitantes , así como la poca responsabilidad adquirida hacia si misma , la profesión y el entorno social a fin a apoyar el desarrollo de esta en base a su esfuerzo personal por mejorar su imagen en ella.

Me resta confirmar y hacer hincapié que uno de los limitantes que discriminan a la mujer en el desempeño de su actividad profesional es el que el hombre impone ante ella , con su actitud rechazante hacia su capacidad que indiscutiblemente posee , siendo otro el que ella misma se impone con pasiva aceptación de su posición.

Estas condiciones de discriminación algunas veces toman un tono dramático al presentarse no solo en el hombre como en muchas otras mujeres quienes se oponen entre sí , se critican , se interponen y en último grado se autolimitan.

La mujer preparada despierta una cierta antipatía hacia los demás ya bien en hombres o mujeres difícilmente la sociedad esta condicionada o dispuesta a aceptar la imagen femenina como prototipo de autoridad , capacidad intelectual aún cuando lo expresado releve lo contrario.

La discriminación femenina depende de todo un cambio integral en la sociedad completa en donde se requiere de nuevas mujeres con mentalidad abierta al obstáculo y dispuestas a enfrentar los retos que se le imponen , mientras este proceso de cambio se genera y se convierte en una situación concreta y real. La tarea a realizar no es fácil , implica una actitud distinta por parte de la mujer y audaz ya que al romper con tradiciones y lazos tan fuertes como los arrastrados por la mujer mexicana , en base a nuestra historia y familia.

La Licenciada en Contaduría tiene ante sí toda la oportunidad y todos los obstáculos en igual medida por conquistar y vencer respectivamente. Pero para ello tiene que reconocerse y comprender sus habilidades y defectos y así ubicarse ante su propia historia , que se escribe en cada una de sus decisiones día a día .

Es el resultado de su trabajo lo que aunado a su esfuerzo y capacidad profesional e intelectual hará que sea reconocida la aptitud de ella en el ejercicio de su profesión. Buscar la oportunidad , luchar por ella , prepararse y hacer respetar su capacidad como lo es actualmente la del hombre. Entonces veremos que del universo inmenso de mujeres que hoy día se conforman con ser un Contador más en espera como último y básico el matrimonio , reincorporarse a la actividad realmente productiva y no a la pseudoparticipación que sutilmente le es impuesta.

La Contaduría por esencia y compromiso básico exige ética en su desempeño , dejemos entonces en base a éste a la mujer integrarse profesionalmente, otorguémosle la oportunidad que le pertenece en bien no solo de ella, como de toda comunidad profesional de la Contaduría , dándole mayor apoyo al prestigio que socialmente ha conquistado el Contador en el ámbito socio-económico .

Tal vez de esta manera podemos tener la oportunidad de contar con aportaciones concretas de la mujer en el desarrollo de la Contaduría , tanto en los niveles ejercidos , como en función de la aportación de investigaciones, estudios , proyectos , cátedras , etc. , producto de mujeres profesionistas.

En forma personal considero que existe mucho por lograr y grande es el desafío para la mujer profesionista en lo particular de esta carrera . Parece ignorar que en ella también tienen un elemento que la representa esto lo ha ignorado siempre , y no es posible que nosotros los jóvenes , la gente de nuevo pensamiento, dejemos empolvar nuestros ideales en el enajenamiento , pero con una visión mediocre de los papeles que actualmente la mujer y el hombre ocupan y pudiesen ocupar.

Además es importante hacerles ver a los representantes colegiados y asociaciones de la carrera que la mujer ha ocupado siempre un papel muy importante en la evolución de la misma . Así como Don Fernando Díaz Barroso que fue el PRIMER CONTADOR TITULADO (antes CONTADOR PUBLICO) también existe la primera Contadora Titulada (antes CONTADORA PUBLICA) la Srita. Refugio Román egresada de la Escuela Superior de Comercio y Administración y fue de las primeras personas a las que se revalida el título de Contador de Comercio por el de Contador Público (ahora LICENCIADO EN CONTADURIA) y que además cuando se hable de publicaciones tales como de "LA BREVE HISTORIA DE LA CONTADURIA EN MEXICO ", en este se mencione a la mujer y el desarrollo que ésta ha tenido.

4.6. FACTORES QUE LIMITAN LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA EMPRESA.

Los factores que intervienen en la determinación de la aceptación de un individuo a participar e integrarse como elemento activo de una empresa son los siguientes factores :

A) FACTOR EDUCATIVO Y CULTURAL.

Para el nivel de puestos al que nos interesa referirnos en especial es a niveles medio y altos dentro de la jerarquía de la organización ocupados por profesionistas con Licenciaturas , Maestrías o Doctorados en las diferentes áreas de la empresa.

Para este nivel es indispensable la preparación universitaria y la de tipo cultural adquirida fuera de las aulas.

Gracias a la evolución de los países y a la imposición de la mujer a adquirir la igualdad de derecho hoy en día la situación para la mujer ha cambiado.

Existe la oportunidad de prepararse y asistir a universidades sin limitar la elección por su parte a determinadas escuelas o institutos . Es consciente de la necesidad que impera en el país de contar con personas preparadas y capacitadas que dirijan y contribuyan al mando del mismo y por lo tanto su participación es mayor y podemos asegurar que existen mujeres tan preparadas como el hombre que pueden participar en niveles altos de decisión y que cada vez su intervención en las empresas será más intensa y se llegará a obtener con ello el abolir los impedimentos que se le atribuyen a la mujer , el cual se basa en la falta de preparación y experiencia.

El presentarse en una empresa y solicitar un determinado puesto es entrar en un plano de competencia no con el sexo opuesto sino con toda aquella persona capacitada que reúna los requisitos indispensables para ocupar el puesto.

Ya no puede decirse que la educación es una limitante para la mujer por que se ha probado que su grado de preparación es cada vez mayor y se encuentra a la altura de competencia con cualquier individuo.

B) FACTOR LEGAL Y LABORAL.

La mujer en la actualidad tienen los mismos derechos y obligaciones que cualquier individuo . Ya no existe aquella consideración que se le guardaba por el hecho de ser madre , ahora exclusivamente se le protege en el renglón de maternidad . Lógicamente por el hecho de procrear a los hijos debe tener concesiones especiales por ese concepto . Naturalmente que estas concesiones especiales podrían terminar el día que el hombre adquiriera el verdadero papel y responsabilidad de ser padre y compartir con la mujer las obligaciones del cuidado de los hijos.

Dentro de la empresa legalmente la mujer no representa ningún problema porque tiene las mismas obligaciones y derechos que el hombre , la ley Federal del Trabajo y todas las demás leyes protegen tanto a uno como al otro y a la mujer se le puede elegir de igual manera el cumplimiento de sus obligaciones.

Además a un nivel medio-alto de preparación, la ideología de la mujer acerca de los hijos es diferente . El promedio de hijos en este medio es de 2 , por lo tanto su periodo de licencias por este concepto será reducido y el cual podrá ser compensado con el rendimiento y la productividad en realización de sus labores.

C) FACTOR ECONÓMICO.

Este factor es importante como elemento básico , para la aceptación e integración de la mujer dentro de la Empresa.

Tanto en América Latina como en México en las empresas el sexo no determina la cuantía del pago de sus actividades . es decir , muchas empresas en sus escalas de sueldos y salarios tienen asentadas igual remuneración a la mujer que al hombre , esto depende en gran escala la responsabilidad del puesto que se ejecuta.

Esto se debe a la oferta y demanda del empleo para ambos sexos , pero en ocasiones la oferta de trabajo para la mujer es menor a la del hombre , desde otro punto de vista al demandar una mujer un empleo se encuentra con que tiene que aceptar un empleo con las condiciones y remuneraciones que éste le imponga en algunos casos no se esta totalmente de acuerdo ya que está consciente de que debido a la demanda tal vez le represente 2 o 3 meses más de búsqueda de empleo.

Por otra parte las empresas tienen la creencia de que el sexo femenino representa un mayor número de gastos que el de los hombres es decir , ellos toman muy en cuenta los meses de gravidez de una mujer y lo que para ellos representa suplir este puesto y esto implica un sueldo adicional. Pero visto de otra forma no representa ninguna desventaja puesto que por su misma naturaleza se debe demostrar el talento y capacidad . La mujer puede esforzarse en un 100 % más que el hombre y dar a diferencia de éste que no tienen que demostrar nada y se sabe con un lugar seguro , rinde lo que debe rendir y nada más. Además por su misma naturaleza de ser mujer y por su necesidad de formar una familia al igual que el hombre se deben de dar las licencias para su maternidad.

Si realmente se tomara este razonamiento ¿ **QUE BENEFICIA MAS ?** , una mujer que trabaja al 100 % o un hombre que rinde el 80 % , la respuesta es obvia ,

considero que el trabajo de la mujer y los meses de gravidez compensan los porcentajes de rendimiento.

En mi punto de vista , la remuneración llámese sueldo , salario ó compensación debe medirse en cuanto a responsabilidades , resultados , aportaciones y creatividad. Así como los aumentos y ascensos deben ir en relación con el desenvolvimiento , los resultados y la proyección del puesto y nunca en función del sexo que lo ocupa.

CAPÍTULO 5

DIVERSIFICACIÓN DE LOS CONCEPTOS SOBRE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL SECTOR EMPRESARIAL.

CASO PRÁCTICO

5.1 Empleados

5.2 Estudiantes

5.2.1 Hombres

5.2.2 Mujeres

5.3 Escuelas

5.4 Realidades No tan Reales

DIVERSIFICACIÓN DE LOS CONCEPTOS SOBRE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA CONTADURÍA

En este quinto y último capítulo mostraré los resultados que se obtuvieron de la investigación de campo aplicada. El levantamiento de datos se realizó en 20 empresas y 4 escuelas tanto públicas como privadas siendo el objetivo de estos cuestionamientos conocer la posición que ocupa la mujer dentro de una empresa en el desarrollo de sus actividades , la opinión que sobre esto se tiene dentro del círculo respectivo y las causas que originan aquella ubicación . Se aplicaron diferentes tipos de preguntas según el puesto que desempeñan hombres y mujeres . La duración de la encuestas fue aproximadamente de 80 días , aplicándose siete tipos de cuestionarios con un promedio de 10 preguntas cada uno .

En los siguientes cuadros veremos en resumen cuales fueron las respuestas más significativas obtenidas para analizarlas después.

5.1. EMPLEADOS.

La igualdad de oportunidades profesionales estuvieron casi a la par entre hombres y mujeres ; no así las causas que originan las diferencias existentes.

¿ IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PROFESIONALES ?

| CAUSAS | HOMBRES | | MUJERES | |
|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | SI | NO | SI | NO |
| Capacidad | 25 | 7 | 24 | 4 |
| Edad | 18 | 2 | 0 | 12 |
| Físico | 5 | 5 | 18 | 10 |
| Edo. Civil | 23 | 15 | 32 | 0 |
| | 71 | 29 | 74 | 26 |

El 29 % de los varones opinan que las mujeres no pueden lograr la combinación del trabajo y el hogar ; sin embargo , el 71 % restante admite esta capacidad de combinación con la obtención de buenos resultados en ambos.

El 35 % de la mujeres cuestionadas han sido frenadas en algún momento de su desarrollo profesional por las siguientes causas :

| CAUSAS DE LIMITACIÓN | PORCENTAJE |
|-----------------------------|------------|
| Proposiciones Condicionadas | 43 |
| Ascensos Erróneos | 30 |
| Comentarios Contradictorios | 27 |
| | 100 |

El cuestionario aplicado en empresas nos muestra que el 91 % de éstas tienen políticas restrictivas hacia la mujer , como son la escolaridad y el estado civil , y que no existe diferencia profesional entre hombres y mujeres ya que tienen igualdad de derechos , obligaciones y mismas capacidades.

Solo el 18 % de los varones cuestionados no aceptaron que una mujer pueda dirigir sobre las explicación de que son muy aprensivas , sin carácter ni capacidad para lograrlo. Sin embargo , al preguntar si contratarían a una mujer para un puesto en nivel directivo el 79 % contestó afirmativamente y el resto lo negó apoyándose en la indisponibilidad de horarios de la que depende la mujer y en el ritmo de trabajo en esos nivel es muy fuerte : la mujer no lo soporta .

Dentro del 79 % que contesto afirmativamente las razones por las que las aceptaría son :

| Razones de Contratación | PORCENTAJE | |
|--------------------------------|-------------------|--|
| Delicadas para trabajar | 57 | |
| Agradable Físico | 29 | |
| Capacidad | 14 | |
| | 100 | |

Sabemos que la mujer a veces no puede ejercer su profesión como quisiera, por lo que el 50 % de los caballeros opinan que la mujer que no ejerce su carrera perdió el tiempo estudiando y ocupando un lugar que otra persona pudo aprovechar ; el 20 % la definió como mediocre y el resto opina que no la ejerce porque no tienen la capacidad para hacerla . Y en consecuencia opinan que el papel asignado de la mujer en la actualidad es de :

| Papel en la Actualidad | PORCENTAJE |
|-------------------------------|-------------------|
| Profesionista y Madre | 40 |
| Madre | 28 |
| Profesionista | 4 |
| Ninguna de las anteriores | 28 |
| Total | 100 |

A diferencia de la mujer que se coloca en las siguientes posiciones :

| Papel en la actualidad | PORCENTAJE |
|-------------------------------|-------------------|
| Profesionista y Madre | 84 |
| Profesionista | 14 |
| Madre | 2 |
| Total | 100 |

En este cuadro nos podemos dar cuenta que solo el 2 % del total de mujeres encuestadas se encasilla como madre , y la restante mayoría como profesional y ama de casa ; otro punto importante es la incapacidad que el hombre tienen para definir la posición que ocupa en la actualidad la mujer al marcarse con un 28%.

Esta referencia tan pequeña nos puede situar en el pensamiento que de si misma tienen la mujer para el presente y el futuro ; ya no se considera la típica señora moderna que sabe combinar y equilibrar perfectamente la relación trabajo-hogar .

El promedio de edades de estas mujeres es de 22 a 29 años y con una escolaridad de pasantes y tituladas.

A pesar de que la mujer ya no se autodefine como ama de casa , el estado civil es el que marca un gran porcentaje dentro de las barreras con las que se enfrenta en su labor profesional :

| Barreras Profesionales | PORCENTAJE |
|-------------------------------|-------------------|
| Estado Civil | 76 |
| Capacidad | 16 |
| Físico | 8 |
| Nivel Económico | 0 |
| Edad | 0 |
| | 100 |

El 49 % de los hombres que respondieron que el matrimonio es una limitante para el desarrollo profesional , tres fueron las razones de sus respuestas un 22 % el hecho de llegar a ser madre y un 39 % la indisponibilidad de horarios , el porcentaje restante no consideró respuesta alguna.

Ya conocimos la edad y escolaridad de las mujeres cuestionadas , veamos la de los varones ; edad promedio de 22 a 36 años y con la misma escolaridad pasantes y titulados.

| Barreras Profesionales | PORCENTAJE | |
|------------------------|------------|-----|
| | H | M |
| Estudiantes | 17 | 19 |
| Pasantes | 28 | 37 |
| Titulados | 43 | 35 |
| Posgrado | 12 | 9 |
| | 100 | 100 |

Este cuadro y los anteriores contemplan solo a empleados ; el anterior muestra diferencias pequeñas entre hombres y mujeres manteniéndose el 50 % como promedio

5.2. ESTUDIANTES.

Veamos ahora con estudiantes. Estos datos son muy importantes ya que reflejan un posible futuro de la mujer en México y no solo dentro de la CONTADURIA PUBLICA. Se realizó la encuestas en dos escuelas públicas y dos privadas . Tendremos los datos condensados de las cuatro instituciones y analizaremos cada una de ellas cuando así lo necesitemos para comprender más claramente sus respuestas.

La pregunta esencial de esto es el ¿ *POR QUE ESTUDIARON CONTADURÍA ?*

| Razones de Elección de Carrera | PORCENTAJE | |
|---------------------------------------|------------|-----|
| | H | M |
| Tienen un negocio que quieren manejar | 2 | 6 |
| Para seguir la tradición familiar | 1 | 2 |
| No sabían que estudiar y es muy fácil | 0 | 2 |
| Es una carrera muy bien pagada | 7 | 7 |
| Los obligaron a estudiarla | 1 | 2 |
| Por vocación | 83 | 75 |
| No saben por que la estudian | 6 | 6 |
| | 100 | 100 |

Es bueno saber que el porcentaje mayor es por la propia vocación o inclinación hacia la profesión sin embargo el 7% se inclina más por lo que le dejará la carrera económicamente y el 6 % no sabe ni por que están en esa área los demás porcentajes son significativos pero en menor escala. Vamos a estudiar primero a los varones.

5.2.1. HOMBRES.

Los hombres de estas cuatro escuelas tienen como edad de 20 a 24 años solteros y estar en 5to. Semestre . Las respuestas de este cuestionario son muy importantes y significativas ya que representan la mentalidad del joven mexicano hacia la mujer.

Opinan que el estado civil , la capacidad , la edad y el físico con un 65, 13 , 4 y 2 % respectivamente son aspectos que limitan a la mujer en su desarrollo ; la diferencia en el total del porcentaje es porque no contestaron . Nuevamente nos encontramos con el estado civil como factor primordial de esta limitación y les preguntamos si les gustaría o no que su esposa trabaje y por qué. El 88 % contesto afirmativamente porque :

| Situaciones Posibles | PORCENTAJE |
|--------------------------------|------------|
| Sería su superación personal | 67 |
| Ayudaría económicamente | 8 |
| Estaría orgulloso de su esposa | 8 |
| Ninguna anterior | 17 |
| | 100 |

Y el resto lo negó poniendo como única excusa que descuidaría su hogar . De aquellos que contestaron afirmativamente dijeron que si su mujer llega a ocupar un puesto mejor que él , la apoyaría incondicionalmente y se buscaría un ascenso para estar a su nivel sin embargo el 10 % restante opinó que solo le permitiría trabajar si se mantuviera en un nivel siempre , o que le prohibiría seguir en el trabajo.

Cuando se les preguntó que si estarían dispuestos a contribuir al cuidado de la casa y cómo , respondieron de la siguiente manera :

COMO Y PORQUE CONTRIBUIRÍAN AL CUIDAD DEL HOGAR

| Situaciones Posibles | PORCENTAJE | |
|---|------------|----|
| | 96% | 4% |
| Llegando más temprano a la casa | 6 | |
| Dando más dinero a la casa | 13 | |
| Ayudando en labores domésticas | 67 | |
| Es obligación de la mujer cuidar la casa | 25 | |
| Llego muy cansado a casa como para ayudar | 25 | |
| Los hombres no hacen labores domésticas | 25 | |
| No saben como ni por que | 14 | 25 |
| | 175 | 25 |

* de un total de 200 alumnos

Es grato ver el alto porcentaje de varones que permitirían a la mujer trabajar por su superación personal y que darían apoyo incondicional a su pareja ayudando domésticamente sin faltar por supuesto aquellos jóvenes que todavía creen que la mujer es una esclava del hogar y todo lo que ello implica.

Ya analizamos las respuestas de los estudiantes varones , veamos ahora las de las damas.

5.2.2. MUJERES.

Dentro de estas escuelas se cuenta con mujeres de 20 a 22 años y en 5to. Semestre de carrera cursada como promedio.

El 58 % de ellas trabajan ; el resto no lo hace porque no lo necesita , no ha encontrado no le han ofrecido un empleo de acuerdo con sus necesidades o porque no la dejan pero de aquellas que trabajan o han trabajado y el 28 % se ha encontrado en el curso del desarrollo de sus labores con obstáculos que le han impedido lograr sus objetivos :

| Causas de Anulación de Objetivos | PORCENTAJE |
|---|-------------------|
| Con proposiciones condicionadas en las que no se encuentran de acuerdo. | 52 |
| el físico | 22 |
| La edad | 4 |
| El estado Civil | 15 |
| El nivel económico | 7 |
| | 100 |

El 95 % afirma que ejercerá la profesión aún casándose y que en el supuesto de que su esposo no la dejara OPTARÍA POR LO SIGUIENTE :

| Opciones a la negación de seguir en un empleo | PORCENTAJE |
|---|-------------------|
| Empezar a trabajar con muchos problemas personales encima | 73 |
| Hacer lo que el esposo decida | 14 |
| Divorciarse | 9 |
| Combinar el primer y tercer punto | 4 |
| | 100 |

Las mujeres que logran obtener a través de su capacidad y empeño un puesto mejor que el de su pareja , hacen que éste busque también un puesto de alto nivel para estar equilibrados ; pero si observan que no lo consiguen y en contradicción se oponen a la continuación de sus labores ellas no van a dejar su trabajo ya que les costo mucho esfuerzo lograrlo y solo el 2 % de este total de mujeres no aceptaría el nuevo puesto.

Tanto a hombres como a mujeres se les preguntó en que áreas de la Contaduría Pública creen que la mujer tenga un mejor desenvolvimiento , siendo sus respuestas las siguientes :

| Áreas de desenvolvimiento | PORCENTAJE | |
|---------------------------|--------------|------------|
| | Presupuestos | 12 |
| Auditoría | 18 | 20 |
| Costos | 6 | 4 |
| Fiscal | 29 | 32 |
| Contabilidad General | 20 | 36 |
| Informática | 15 | 2 |
| | 100 | 100 |

Encontramos una gran diferencia de opiniones entre ambos. Nos podemos dar cuenta en que lugar el hombre coloca a la mujer . Para los varones , el área de costos es aquella en que la mujer no podrá obtener un buen desempeño de labores porque esta área implica fábricas , obreros , maquinaria , almacenes , producción , etc. , trabajo totalmente según ellos masculino , la mujer en este caso opina de la misma manera , ya que si es difícil entrar a una empresa en el que un alto porcentaje lo ocupa el personal masculino.

Así cada una de las áreas de la CONTADURÍA tienen su propia forma de explicar tanto para hombres como para mujeres cual sería el alcance que la mujer obtendría en dichas especialidades.

Conozcamos ahora por escuelas algunas de las preguntas significativas de los cuestionamientos .

5.3. ESCUELAS.

Me sorprendió ver la diferencia que existe entre las escuelas con respecto de las preguntas que analizamos anteriormente

En estos cuadros están condensadas las respuestas de algunas preguntas hechas en las cuatro instituciones :

| Población escolar económicamente activa | % QUE TRABAJA | |
|---|---------------|------|
| | TOTAL | |
| ESCUELA | | |
| U.N.A.M | 79 | 100% |
| E.S.C.A | 83 | 100% |
| U.N.I.T.E.C. | 66 | 100% |
| PANAMERICANA | 54 | 100% |

Limitaciones al desarrollo profesional .

| ESCUELA | % EDO. CIVIL | % CAPACIDAD | % EDAD | % FISICO | TOTAL |
|------------------------|--------------|-------------|--------|----------|-------|
| U.N.A.M | 52% | 12% | 20% | 16% | 100% |
| E.S.C.A | 78 | 9% | 13 | **** | 100% |
| U.N.I.T.E.C. | 67 | 21% | 8% | 4% | 100% |
| C. PANAMERICAN A | 63 | 13% | 4 | 20% | 100% |

¿ PERMITIRÍAS QUE TU MUJER TRABAJARA ?

| RESPUESTAS | U.N.A.M | E.S.C.A | UNITEC | PANAMERICANA |
|-------------------------|---------|---------|--------|--------------|
| Si , porque ... | 59 | 63 | 75 | 80 |
| Ayudaría económicamente | 29 | 18 | 6 | 0 |
| Sería su superación | 3 | 9 | 9 | 5 |
| Me sentiría orgulloso | 1 | 6 | 7 | 0 |
| No , poque ... | 8 | 4 | 3 | 15 |
| Descuidaría el hogar | | | | |
| | 100 | 100 | 100 | 100 |

¿ Y SI TUVIERA UN PUESTO MEJOR QUE TÚ ?

| UNAM | ESCA | UNITEC | PANAMERICANA |
|------|------|--------|--------------|
|------|------|--------|--------------|

| | | | | |
|--|------------|------------|------------|------------|
| Le permitiría seguir trabajando | 4 | | 4 | 4 |
| Me buscaría un ascenso | 16 | 9 | 17 | *** |
| La apoyaría incondicionalmente | 76 | 87 | 4 | 13 |
| La dejaría trabajar hasta cierto nivel | 4 | 4 | 75 | 83 |
| TOTAL PORCENTAJE | 100 | 100 | 100 | 100 |

Las diferencias son que para el UNITEC la capacidad ocupa un segundo lugar , para l a PANAMERICANA lo es el físico , la edad para la ESCA y la capacidad para la UNAM al igual que el UNITEC ; cada escuela tienen su limitante específica , pero la primordial es el estado civil en todas .

En el tercer cuadro la diferencia más notoria se da en UNITEC , ya que el 25 % de los alumnos varones no permitiría que su pareja trabajar porque descuidaría el hogar al igual que el último cuadro , esta escuela es de las más negativas es sus respuestas SEGUIDAS DE LA PANAMERICANA , UNAM y ESCA , ya que tienen respuestas para aquellas preguntas que a mi parecer no deberían contestarse como

lo son : la prohibición de seguir en un puesto o la limitación de trabajar hasta cierto nivel.

Es curioso saber que la mayoría de los varones están de acuerdo con que su pareja trabaje y a su vez aceptar que al estar casada (ella) represente una gran limitante que le impide ascender dentro de su desarrollo profesional.

Para la mayoría de las mujeres el querer obtener un empleo o el ascenso dentro del que ya tienen les ha sido muy difícil por diversas causas , en el siguiente cuadro veremos por escuelas los porcentajes para cada una de las causas referidas ; pero lo significativo de esto no es solo conocer los porcentajes , sino la forma en que se resuelven estos problemas , ya que es muy difícil renunciar a la solicitud hecha o denunciar a la autoridad correspondiente dentro de la compañía cierto tipo de acoso , pero ¿ CUAL ES LA REALIDAD DE UNA MUJER CON POCAS REPARACION Y MUCHA NECESIDAD ECONOMICA ?

| BARRERAS PROFESIONALES | PORCENTAJE | | | |
|-----------------------------|------------|------------|------------|--------------|
| | UNAM | ESCA | UNITEC | PANAMERICANA |
| Proposiciones condicionadas | 28 | *** | 33 | 71 |
| Físico | 28 | **** | 33 | *** |
| Edad | 16 | 100 | *** | 29 |
| Nivel Económico | *** | *** | 34 | *** |
| Estado Civil | 28 | *** | *** | *** |
| TOTAL PORCENTAJE | 100 | 100 | 100 | 100 |

Para las escuelas públicas el nivel económico no ha sido factor que le impida su desarrollo profesional no así las proposiciones , el físico o el estado civil y en mayor escala la edad ;dentro de las escuelas privadas las proposiciones de que son víctimas las alumnas ocupan el primer lugar a diferencia del estado civil que ni aparece en el listado.

Esto es comprensible ya que se tienen establecidas en cada tipo de escuela ciertas características de su población no queriendo decir con esto que , por regla general así deba ser. Para las escuelas públicas se generaliza una comunidad estudiantil de bajos recursos económicos (esto no es en todos los casos), atractivos físicos normales y edades contrastantes entre alumnos de un mismo nivel a diferencia en las instituciones privadas en las que la mayoría del alumnado tienen una posición económica holgada , un aceptable físico , edad similar y otras atribuciones.

5.4. REALIDADES NO TAN REALES.

Dando una interpretación mas generalizada de las respuestas obtenidas , mencionaré que la base fundamental para las diversas contestaciones de las preguntas hechas son las pautas culturales.

Esto que se llama pauta cultural no es otra cosa mas que educación : “ ***un conjunto de creencias , costumbres , tradiciones y actividades que forman parte importante de una persona dentro de la sociedad a la que pertenece.*** “ De estas pautas se deriva el papel que el individuo realizará a través de su vida , y es probable que estas pautas sean modificables , dependiendo del interés personal de superación que cada individuo posea.

Por consiguiente , si un varón ha nacido dentro de una familia que gira alrededor de una figura paterna que es la que autoriza , obliga , exige , provee y relega a la mujer a funciones totalmente domésticas , éste probablemente crecerá y adoptará como suyas estas actitudes . De igual forma las mujeres tomarán el mismo papel que su madre ante el trabajo por deseo de complacer a su pareja . Estos jóvenes al formar su propia familia la encaminarán hacia esos hábitos considerados válidos.

Se realizaron preguntas en las que se cuestionaba a los varones si aceptarían ser dirigidos por una mujer . Aproximadamente una 5ta parte de ellos no lo aceptaron , confirmándose aquí lo mencionado en el párrafo anterior . Sin embargo , la gran parte restante lo afirmó queriendo decir con esto que la educación que ellos han recibido ha sufrido cambios a través de la sociedad en la que se desenvuelve. Esta sociedad ya no acepta como válida la figura paterna rígida y tradicional , toma en cuenta a la mujer como parte equivalente de ésta.

Y cuando se les preguntó acerca de esta igualdad dentro de las oportunidades profesionales , un porcentaje muy alto lo afirmó . Sin embargo , la veracidad de las respuestas contrasta con la realidad , ya que nuestro país aún conserva arraigadas muchas tradiciones desfavorables para la mujer.

La mujer tiene establecidas ciertas características que la identifican y limitan hacia los demás , pero por sí misma , ella ha evolucionado y cambiado completamente estos papeles , rompiendo con los cartones que se le han impuesto y por consiguiente con las tradiciones que la obligan a enfrentarse a críticas , rechazos , malas interpretaciones, etc.

Se hicieron preguntas en las que los varones deberían colocar a la mujer en posiciones básicas de presencia dentro de la sociedad : madre , profesionista , etc. Nos encontrábamos algunos casos sin respuesta para las opciones presentadas . En este párrafo nos referimos al cuadro del papel de la mujer en la actualidad , asignado por hombres y mujeres.

Esto se podría interpretar como una aversión hacia la figura femenina causada por problemas familiares o de pareja , ya que no pudieron determinar esta posición.

Ahora bien , observando las respuestas por escuelas , nos podemos dar cuenta de que el nivel económico que caracteriza tanto a las públicas como a las privadas , es

factor importante en la diferencia de respuestas entre unas y otras . Esto es bastante entendible si consideramos que una gran mayoría de la población estudiantil privada realiza sus estudios por una obligación social o familiar , no por deseos o necesidad de vivir económicamente de su trabajo a diferencia de las públicas en las que el lograr terminar una carrera asegurará su futuro .

Cuando se preguntó si aceptaría que su mujer trabajará , el porcentaje total de escuelas privadas disminuyó en relación a las públicas y esto es muy comprensible ya que el nivel económico no es punto de preocupación dentro de este medio en contraste con las restantes en que el ingreso al hogar debe ser aportado por ambos.

Ahora bien , los ideales de superación que para su pareja comparten los varones en estas escuelas es muy similar , a diferencia del UNITEC. Todos opinan que la mujer puede ocupar puestos más altos que ellos con la incondicionalidad de apoyo por su parte . Supongo que la pauta cultural recibida de sus padres y la posición económica que tienen así lo indica.

Sin embargo también en este nivel nos encontramos con un mayor porcentaje de mujeres en relación con los varones , con estudios de POSGRADO llevándome esto a dos supuestos : ***que la mujer no solo busca el respaldo económico que da una carrera profesional , sino va más allá o que ya posee la garantía financiera que le da su pareja , por lo que puede seguir con sus estudios.***

Refiriéndonos al punto de proposiciones condicionadas es aquí donde la mujer encuentra su mayor obstáculo de progreso , y no sólo estoy mencionando el aspecto sexual sino el laboral , como realización de actividades ilícitas . Las mujeres son , más firmes en el sentido de seguir conservando esa moral que aprendieron desde pequeñas por lo que son menos sobornables llevándolas esto al estancamiento profesional.

CONCLUSIONES

Biológicamente la mujer y el hombre poseen las mismas características y funciones a excepción de la función reproductiva que solo se presenta en la mujer .

La mujer hoy en día ocupa el papel principal dentro de la sociedad que es el centro de la familia y alrededor de ella giran tanto hombres como mujeres. Su rol dentro de la sociedad es cada vez más complejo y esta dispuesta a desempeñar un papel integrado como mujer profesional y madre.

La fuerza femenina crece a pasos agigantados . La mujer esta consciente de sus necesidades de participación y se integra cada vez más un número de mujeres a los diferentes campos.

La participación de la mujer en la política anteriormente , había sido muy limitada , era un campo monopolizado por el hombre y ahora vemos que ya no.

En todas partes y en todos los países han existido y existirán mujeres brillantes que sobresalgan a pesar de existir barreras impuestas por la sociedad de su tiempo.

Esto demuestra que la mujer siempre ha poseído inteligencia , conocimientos y capacidades para incursionar en los campos de la Ciencia , la Tecnología , las Artes y la Política.

La mujer ha luchado durante años y por fin ha alcanzado igualdad ante las leyes ya que posee derechos y obligaciones como cualquier ciudadano mexicano. En las leyes no existe ningún privilegio o concesión hacia las mujeres y el que acuse de privilegio a la maternidad esta equivocado , ya que es un deber del gobierno proteger los índices de natalidad para el futuro desarrollo del país .

La intervención de la mujer en la educación es cada día mayor .El índice de mujeres egresadas de instituciones superiores ha crecido en escala y observamos que en épocas pasadas la mujer se inclinaba a carreras cortas y de escasa preparación , hoy su mentalidad ha cambiado y se preocupa por alcanzar metas más altas con su profesión y consigo misma.

El índice de participación de la mujer en el sector empresarial público a niveles jerárquicos medios y altos es menor ya que en el sector privado las oportunidades son mayores.

La realidad es que no existen barreras externas que limiten la participación de la mujer en la empresa , aunque han desaparecido por completo los tabúes y prejuicios en la mentalidad de hombres y mujeres que se desenvuelven en países en vías de desarrollo.

El principal factor que limita a la mujer en su desarrollo profesional es la propia mujer. Su inseguridad y el temor a arriesgarse a ganar poder , demostrarse así misma que puede alcanzar el éxito . Desde luego que este factor no esta dado por que sí , sino porque a través de la historia de los siglos y en todos los países han sido implantados modelos y actividades masculinas como las más positivas y una imagen pasiva y deformada de la mujer ha ido comportándose de acuerdo a los intereses sociales , políticos , económicos de las naciones.La solución del problema esta en que la mujer despierte a la realidad y ponga fin a esta serie de mitos demostrándose así misma de la que es capaz.

La mujer debe incrementar su participación en la empresa y crear una Filosofía , producir un cambio radical en cuanto al concepto que se tienen de ella , debe buscar ser aceptada por los conocimientos y capacidades que posea.

La mujer debe desechar la posibilidad de obtener ventajas debido a su sexo y debe colocarse en un nivel de igualdad técnica e intelectual.

APÉNDICE

LA MUJER PROFESIONISTA DE LA CONTADURIA.

DIRIGIDO A : Empleadas de la empresa.

El objetivo de esta encuesta es conocer la situación de la mujer como Contador dentro de la Profesión , así como las causas que originan tal posición dentro de la empresa.

1.- Nombre de la compañía : _____

2.- Nivel en que se encuentra actualmente :

_____ alto
_____ medio
_____ bajo

3.- ¿ En que tiempo cree llegar al nivel deseado ?

_____ 1 año
_____ 2 años
_____ 3 años

4.- Antigüedad en la empresa :

_____ menos de 1 año.
_____ entre 1 y 5 años.
_____ más de 5 años.

5.- Escolaridad :

_____ Estudiante
_____ Pasante
_____ Titulado.
_____ Post-Grado

6.- Estado Civil :

_____ Soltero
_____ Casado
_____ Divorciado
_____ Viudo

7.- Edad : _____

8.- ¿ Ha tenido oportunidad de ascenso dentro de la compañía ?

_____ Sí , hace _____ 2 años
_____ 4 años
_____ más de 4 años.

_____ No , porque _____ no se ha presentado la oportunidad.
_____ no lo he pedido.
_____ no me la han dado.

9.- ¿ Piensa que le dan las mismas oportunidades de ascenso a las mujeres que a los hombres ?

_____ Sí _____ No , por su _____ poca capacidad.
_____ físico
_____ edad.
_____ estado civil.

10.- ¿ Se le ha frenado en alguna ocasión ?

_____ Sí , con _____ proposiciones en las que no estaba de acuerdo.
_____ el ascenso de la persona equivocada
_____ comentarios en mi contra.
_____ No.

LA MUJER PROFESIONISTA DE LA CONTADURIA

DIRIGIDO A : Alumnos de la carrera de Contaduría .

El objetivo de esta encuesta es conocer la situación de la mujer como Contador Público dentro de la Profesión , así como las causas que originan tal posición dentro de la empresa.

1.-Escuela : _____

2.- Semestre : _____

3.- Edad : _____

4.- Estado Civil :

_____ Soltero.

_____ Casado.

_____ Divorciado.

_____ Viudo.

5.- ¿ Trabajas actualmente ?

_____ Sí , en que compañía _____ privada.

_____ pública.

_____ familiar.

_____ No , porque no

_____ lo necesito.

_____ he encontrado.

_____ me han ofrecido ninguno.

_____ me dejan.

6.- ¿ Crees que la mujer tienen la misma preparación académica que el hombre ?

_____ Sí.

_____ No.

7.- En tu opinión , ¿ Cuáles serían los aspectos que podrían limitar el desarrollo profesional de la mujer ?

_____ El estado Civil.

_____ La capacidad

_____ La edad.

_____ El físico.

8.- ¿ Te halagaría saber que alguna mujer llegará a ocupar un puesto a nivel directivo ?

- _____ Sí
_____ No.
_____ No me provocaría ninguna reacción .

9.- ¿ Que reacción tendrías si alguna de ellas fuera tu jefe ?

- _____ No acataría sus ordenes.
_____ estaría con menos presión.
_____ No me importa de que sexo son mis superiores.
_____ Me cambiaría de área.

10.- En clase , ¿ Las mujeres participan más que los hombres o es igual ?

- _____ No participan
_____ Participan igual que el hombre
_____ Se desenvuelven mejor que un hombre al hablar
_____ Son más inteligentes que los hombres

11.- ¿ Hay más mujeres en tu salón de clase que hombres ?

- _____ Si
_____ No
_____ Es igual

12.- ¿ Te gustaría que tu esposa trabajara ?

- _____ Sí , _____ ayudaría su superación personal.
_____ sería su superación personal.
_____ me sentiría orgulloso.
_____ No , porque _____ descuidaría mi hogar.
_____ llegaría tarde a casa.
_____ tendría muchas nuevas amistades.

13.- ¿ Y si tuviera un puesto mejor que tú ?

- _____ Le prohibiría seguir trabajando.
_____ Me buscaría un ascenso para estar a su nivel.
_____ La apoyaría incondicionalmente.
_____ Le permitiría trabajar estando siempre en un mismo nivel.

LA MUJER PROFESIONISTA DE LA CONTADURÍA

DIRIGIDO A : Alumnas de la Carrera de Contaduría .

El objetivo de esta encuesta es conocer la situación de la mujer como Contador dentro de la Profesión , así como las causas que originan tal posición dentro de la empresa.

1.-Escuela : _____

2.- Semestre : _____

3.- Edad : _____

4.- Estado Civil :

_____ Soltera.

_____ Casada.

_____ Divorciada.

_____ Viuda.

5.- ¿ Trabajas actualmente ?

_____ Sí , en que compañía _____ privada.

_____ pública.

_____ familiar.

_____ No , porque no

_____ lo necesito.

_____ he encontrado.

_____ me han ofrecido ninguno.

_____ me dejan.

6.- En el desarrollo de tu vida , ¿ Has encontrado limitantes o barreras que te impidan lograr tus objetivos por el hecho de ser mujer ?

_____ Sí , _____ con proposiciones en las que no estaba de acuerdo.

_____ por mí físico.

_____ por mi edad.

_____ por mi nivel económico.

_____ por mi estado civil.

7.- ¿ Piensas ejercer tu Profesión ?

_____ Sí. _____ No.

8.- ¿ Crees que si te casas podrás seguir ejerciéndola ?

_____ Sí . _____ No , porque _____ no me dejarían.

_____ me dedicaré al hogar.

9.- ¿ Que harías en el supuesto de que tu esposo no quisiera que trabajaras ?

- Me divorciaría.
- haría lo que el decidiera.
- Empezaría a trabajar con muchos problemas personales encima.

10.- ¿ cuál sería tu opinión si llegaras a ocupar un puesto más alto que el de tu esposo ?

- No lo aceptaría.
- Lo estimularía.
- Me costo trabajo alcanzarlo y no lo voy a dejar.

11.- ¿ Qué harías si aún demostrada tu capacidad fueras rechazada de un trabajo ?

- Buscaría otro trabajo.
- Me prepararía mucho más.
- No volvería a trabajar.
- Buscaría otro trabajo y me prepararía más.

12.- ¿ Por qué estudias Contaduría Pública ?

- Porque Tengo un negocio que quiero manejar.
- Tenía que seguir con la tradición familiar.
 - No sabía que estudiar y la Carrera es fácil.
 - Es muy bien pagada.
 - Mi familia me obliga.
 - Tengo esa vocación.

13.- ¿ En que áreas de la Contaduría Pública crees que tendrías un mejor desarrollo Profesional. ?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Presupuestos. | <input type="checkbox"/> Fiscal. |
| <input type="checkbox"/> Auditoría | <input type="checkbox"/> Contabilidad General |
| <input type="checkbox"/> Costos | <input type="checkbox"/> Informática. |

14.- ¿ Que opinión tienes delas mujeres que no ejercen su Profesión. ?

- Son mediocres.
- Perdieron su tiempo estudiando y ocupando un lugar que no aprovecharon.
- No la ejercen porque no tienen la capacidad de hacerlo.
- No tienen necesidad.

LA MUJER PROFESIONISTA DE LA CONTADURIA.

DIRIGIDO A : **Funcionarios de la Empresa.**

El objetivo de esta encuesta es conocer la situación de la mujer como Contador Público dentro de la Profesión , así como las causas que originan tal posición dentro de la empresa.

1.- Nombre de la compañía : _____

2.- Edad : _____

3.- Antigüedad en la empresa :

_____ menos de 1 año.

_____ entre 1 y 5 años.

_____ más de 5 años.

4.- Estado Civil :

_____ Soltero.

_____ Casado.

_____ Divorciado.

_____ Viudo.

5.- ¿ Cuántas empleados a nivel administrativo maneja ?

_____ Mujeres _____ Hombres.

6.- De estas mujeres , ¿ Cuántas están en los siguientes niveles ?

_____ Directivo _____ Gerencial _____ Jefatura

7.- ¿ Existe alguna política en la empresa que impida a la mujer ocupar puestos a nivel de Dirección ?

_____ Si , _____ la edad.

_____ la escolaridad.

_____ la antigüedad.

_____ su estado civil.

_____ su físico.

8.- ¿ Piensa usted que debe haber diferencia entre el hombre y la mujer a nivel profesional ?

- _____ Sí , porque el hombre _____ es más inteligente
_____ no tienen problemas de horario.
_____ es más responsable.
_____ no tienen impedimentos familiares.
- _____ no , porque _____ tienen igualdad de derechos y obligaciones a cualquier nivel.
_____ puede tener la misma o mejor capacitación que el hombre.
_____ la diferencia de sexos no existe en el terreno profesional.

9.- ¿ Las mujeres toman decisiones dentro de la compañía ?

- _____ sí , porque _____ su puesto lo requiere.
_____ están autorizadas para hacerlo.
- _____ No , porque no _____ lo requiere su puesto.
_____ saben que decisiones tomar.
_____ están autorizadas.

10.- ¿ Piensa usted que la mujer tienen la suficiente capacidad para dirigir ?

- _____ Sí , porque _____ Conoce su trabajo.
_____ tiene don de mando
_____ imanan más respeto que el hombre.
_____ es muy sociable y conoce a todo el personal.
- _____ No , porque _____ le falta carácter.
_____ es difícil obedecer a una mujer.
_____ son muy sensibles.

11.- ¿ Contrataría a una mujer para un puesto a nivel Dirección ?

- _____ Sí , por _____ el grado de capacidad que posea.
- _____ la antigüedad que tenga en el área.
_____ su buena relación que tenga con los demás empleados del área.
- _____ No , por _____ su estado civil.
_____ su edad.
_____ la indisponibilidad de horarios.
_____ la carencia de conocimientos.
_____ el ritmo de trabajo que se lleva en esa área , no lo soporta.

12 - ¿ Si tuviera dos candidatos para un puesto , a un hombre y a una mujer con la misma capacidad , ¿ a quién contrataría ?

_____ A la mujer , por _____ su presentación más agradable
_____ ser más delicada al trabajar.
_____ ser fácil de convencer

_____ Al hombre porque _____ no tiene problemas de horario.
_____ tiene un carácter fuerte.
_____ es más responsable.

13 - ¿ Que opinión tiene de la mujer que no ejerce su Profesión ?

_____ Son mediocres.

_____ Perdieron su tiempo estudiando y ocupando un lugar que no aprovecharon.

_____ No la ejercieron por que no tienen la capacidad.

LA MUJER PROFESIONISTA DE LA CONTADURIA

DIRIGIDO A : Mujeres que ocupan puestos a nivel Dirección.

El objetivo de esta encuesta es conocer la situación de la mujer como Contador dentro de la Profesión , sí como las causas que originan tal posición dentro de la empresa :

1.- Nombre de la compañía : _____

2.- Edad : _____

3.- Nivel en que se encuentra actualmente :

_____ Alto
_____ Medio
_____ Bajo.

4.- Antigüedad en la empresa :

_____ menos de 1 año.
_____ entre 1 y 5 años.
_____ más de 5 años.

5.- Escolaridad

_____ Estudiante
_____ Pasante
_____ Titulado.
_____ Post-Grado

6.- Estado Civil :

_____ Soltera.
_____ Casada.
_____ Divorciada.
_____ Viuda.

7.- En su opinión ¿ Que función desempeña la mujer en el mundo actual ?

_____ De Madre _____ De profesionista _____ De ambas.

8.- ¿ Cree que el sexo influye en la determinación o definición del camino a seguir en el desarrollo de nuestro país ?

_____ Sí , _____ Hay campos tanto para el hombre como para la mujer.
_____ El hombre es siempre más fuerte que la mujer.
_____ No, _____ No existen las clasificaciones de actividades para hombres y mujeres.
_____ el hombre y la mujer tienen igualdad de derechos y obligaciones en cualquier actividad.
_____ Ambos tiene la misma capacidad.

9.- Usted en el desarrollo de su vida y en su profesión, ¿ Ha encontrado limitantes o barreras que le impidan lograr sus objetivos por el hecho de ser mujer ?

_____ Sí , _____ Con proposiciones en las que no estaba de acuerdo.

_____ Mí físico

_____ La edad.

_____ El nivel económico.

_____ mi estado civil.

_____ No.

10.- Hoy en día el sector empresarial es una de las fuentes más grandes de ingresos y de trabajo . Considera usted , ¿ Qué la mujer debe participar en todos los niveles de este campo. ?

_____ Sí , porque cuenta con la capacidad suficiente para participar en cualquiera de ellos.

_____ No , porque este campo es muy amplio y la mujer no logra abarcarlo.

11.- ¿ Como considera usted la relación de trabajo hombre-mujer al mismo nivel ?

_____ Nunca se da.

_____ De igualdad.

_____ De competitividad.

_____ De agresividad.

12.- ¿ Considera usted al matrimonio como una limitante en el desarrollo profesional de la mujer o que éste le impide escalar altos puestos. ?

_____ Sí , _____ por la indisponibilidad de horario.

_____ por se madre.

_____ No.

13.- ¿Cuál piensa que es la prospectiva de la mujer en la sociedad ?

_____ De esposa y Madre.

_____ De mujer y Profesional.

_____ De ambas.

14.- ¿ Qué solución daría a la problemática de la mujer Profesional ?

_____ Una mayor capacitación .

_____ Lograr un mejor desenvolvimiento.

_____ Formarse un carácter más fuerte.

LA MUJER PROFESIONISTA DE LA CONTADURIA

DIRIGIDO A : Hombres que ocupan puestos a nivel Dirección.

El objetivo de esta encuesta es conocer la situación de la mujer Contador dentro de la Profesión , así como las causas que originan tal posición dentro de la empresa.

1 - Nombre de la compañía : _____

2.- Edad : _____

3.- Nivel en que se encuentra actualmente :

- _____ Alto
- _____ Medio
- _____ Bajo.

4.- Antigüedad en la empresa :

- _____ menos de 1 año.
- _____ entre 1 y 5 años.
- _____ más de 5 años.

5.- Escolaridad

- _____ Estudiante
- _____ Pasante
- _____ Titulado.
- _____ Post-Grado

6.- Estado Civil :

- _____ Soltera.
- _____ Casada.
- _____ Divorciada.
- _____ Viuda.

7.-En su opinión ¿ Que función desempeña la mujer en el mundo actual ?

- _____ De madre.
- _____ De empleada.
- _____ De profesionista.

8.- Considera que existen limitantes en el desarrollo profesional de la mujer ?

- _____ Si , _____ la edad. _____ No.
- _____ el físico.
- _____ el nivel económico.
- _____ la capacitación.
- _____ el estado civil.

- 9.- ¿ Piensa que la mujer puede participar en cualquier área de la empresa ó existen limitaciones para ello ?
_____ Sí , aún en cualquier área , con una capacitación más específica.
_____ No , existen muchas limitaciones que la mujer no lograría superarlas ni con mayor capacitación.
- 10.- ¿ Considera usted al matrimonio como una limitante en el desarrollo profesional de la mujer ?
_____ Sí , _____ por la indisponibilidad de horarios.
_____ No.
- 11.- ¿Cuál piensa que es la prospectiva de la mujer en la sociedad ?
_____ De madre y esposa.
_____ De mujer profesional.
_____ De ambas.
- 12.- ¿ Que solución daría a la problemática de la mujer profesional ?
_____ Una mayor capacitación.
_____ Lograr un mejor desenvolvimiento.
_____ Formarse un carácter más fuerte.
_____ Dejarse de mitos del pasado.
- 13.- ¿ Cree usted que el hombre y la mujer se encuentran en igualdad de condiciones para participar en la productividad o en el desarrollo del país ?
_____ Sí _____ No.

BIBLIOGRAFÍA

Ortiz Mancera , Rafael.

Breve Historia de la Profesión de Contador Público en México.

Instituto Mexicano de Contadores Públicos , A.C.

México , 1975.

Baena , Guillermina.

Manual para Elaborar Trabajos de Investigación.

Editores Mexicanos Unidos

México , 1987.

Berford Norton , Michael.

The Future of Accounting a Changing Society.

Ed. Stripes Publishing C. ; Usa , 1980 .

Elliot Edward , Louis .

The Nature and Stages of Accounting in Developmente in Latinoamérica Urbana.

Usa , 1988.

De la garza , María del Carmen.

Education and Training of Public Accountans in México.

Ed. Indiana University . Usa , 1981.

Kolontay , Alejandra

La Mujer Nueva y la Moral Sexual.

Avelar Editores . México , 1980.

Savage Allan , H.

The Accounting Funtion in México.

University of Texas . Usa , 1988 .

Juan Alvarez , Alfredo .

La Mujer Joven en México.

Ed. El Caballito . México , 1979.

Oliveros F. , Monique
Realización Personal en el Trabajo.
Ed. Eunsa . España , 1988

Elu de Leñero , Carmen
La Mujer en América Latina
Ed. Septentas . México , 1975 .

Ojeda de la Peña , Norma.
El Curso de la Vida Familiar de las Mujeres Mexicanas , Un Análisis Sociodemográfico.
UNAM . México , 1989 .

Oriol Angera/Vargas Arrecta
El Mexicano.
IPN . México , 1983.

Bolaños Guerra , Bernardo.
El Derecho a la Educación.
Ed. ANUIES. México , 1996.

Stan's Aurice , H.
The Future of Accounting .
Ed. Prentice Hall . New Jersey , 1959.

Perea de la Cabada , María Guadalupe.
Obstáculos Como Mujer Enfrenta la Contadora Pública en el Desempeño de su Profesión.
E.B.C. México , 1992.

LEYES , CODIGOS Y REGLAMENTOS

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ed . Porrúa . México , 1997.

Ley Federal del Trabajo.

Ed . Porrúa . México , 1997.