

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO



FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTILÁN

“DESARROLLO DE LA MUJER PROFESIONISTA EN EL ÁREA DE LA
CONTADURÍA EN LOS INICIOS DEL SIGLO XXI, SUS PERSPECTIVAS
Y RETOS”

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN CONTADURÍA

PRESENTA:

VERÓNICA GUZMÁN GUZMÁN

ASESORA

M.C.E. ROSA MARÍA OLVERA MEDINA



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



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

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS



DRA. SUEMI RODRIGUEZ ROMO
 DIRECTOR DE LA FES CUAUTITLAN
 P R E S E N T E

ATN: L. A. ARACELI HERRERA HERNANDEZ
 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:

Desarrollo de la mujer trabajadora en el área de la construcción en los últimos del siglo XXI, sus perspectivas y retos

que presenta el pasante: doña Sonia Guzmán Guzmán
 con número de cuenta: 4327002 para obtener el título de:
Ingeniera en Construcción

Considerando que dicho trabajo reúne los requisitos necesarios para ser discutido en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO.

ATENTAMENTE
 "POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Méx. a 01 de Agosto de 2000

PRESIDENTE Dr. Hugo María Olivares Medina
 VOCAL Profructa del Consejo Profesional
 SECRETARIO CP. Rafael Cano Barr
 PRIMER SUPLENTE LD. Patricia Cruz Joha Pulido
 SEGUNDO SUPLENTE RA. Tamara Hernández Martínez

A mi mamá por su infinito amor, apoyo y fortaleza
A mi papá porque con su ejemplo fue y será una guía en mi vida. †
Los amo.

A mis hermanos: Guillermo, Sol, Adolfo, Tere, Gabriel
que aunque hubo momentos difíciles, salimos adelante.
Los amo.

A mis sobrinos: Jorge Alberto †, Ferchu, Carli, Eric, Dany, Kevin,
y Tania los adoro son una hermosa luz que alumbra a nuestra familia.
Gracias por existir.

A Miguel, mi esposo que siempre me ha dado su amor y apoyo
incondicional, formas una parte muy importante en el desarrollo de mi vida y de esta
tesis. Te amo

A mi hermoso bebé que está por llegar, te espero con mi más
profundo amor, eres mi mayor fuente de inspiración. Te amo

A la UNAM, Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán, Catedráticos y compañeros
por el orgullo de ser universitaria.

A mi asesora de Tesis M.C.E Rosa María Olvera Medina
Mil gracias.

**“DESARROLLO DE LA MUJER PROFESIONISTA EN EL ÁREA DE
LA CONTADURÍA EN LOS INICIOS DEL SIGLO XXI, SUS
PERSPECTIVAS Y RETOS”**

OBJETIVO

Analizar cuál ha sido el recorrido que la mujer mexicana ha hecho en el ámbito laboral, específicamente en el área de la contaduría, a través de la investigación de campo como de gabinete para comparar la situación laboral de la mujer de inicios del siglo XXI y la actual

ÍNDICE

	Página
Objetivo	4
Introducción	7
Capítulo 1.	Antecedentes de participación de la mujer ejecutiva mexicana en el ámbito laboral a finales del siglo XX e inicios del siglo XXI. 9
1.1	La mujer a finales del siglo XX. 9
1.2	La mujer en el siglo XXI. 10
1.3	La identidad femenina y la transformación de la cultura. 12
1.4	Desarrollo de la mujer en América Latina y los organismos que apoyan el trabajo de la mujer. 16
1.5	Organismos que apoyan a la mujer y su trabajo en México. 19
Capítulo 2.	Participación de la mujer profesionista en el desarrollo de la actividad laboral. 23
2.1	Factores que afectan e influyen en el desarrollo de la Mujer profesionista de la Contaduría en México. 23
2.1.1	Condiciones laborales de la Mujer en México 23
2.1.2	Globalización 29
2.2	Las funciones del trabajo gerencial en el ámbito de las organizaciones. 30
2.3	Participación de la mujer profesional ejecutiva y los retos del nuevo liderazgo en el mundo. 33
2.4	Modelos mundiales sobre el trabajo gerencial 35
2.5	En busca de un perfil de la gerencia femenina en el mundo 36
2.6	Los retos de México ante la globalización y el efecto en el desarrollo de la administración de las empresas mexicanas. 39
2.7	Características de la mujer profesional ejecutiva en México 41
Capítulo 3.	La mujer y la profesión contable en México 47
3.1	La situación de la mujer profesionista en México 47
3.2	La mujer y el mercado de trabajo. 51
3.3	Situación de las mujeres profesionistas en México 54
3.4	Influencia de la mujer en el desarrollo de la sociedad mexicana. 57
Capítulo 4.	Perspectivas de la realidad en base a una investigación de campo hacia las egresadas en la Licenciatura en Contaduría 59
4.1	Diseño y metodología de la Investigación 59
4.1.1	Objetivo general 59
4.1.2	Objetivos específicos 59

4.1.3	Hipótesis	59
4.1.4	Alcance	59
4.1.5	Limitaciones	60
4.1.6	Diseño de la investigación	60
4.2	Sujeto de estudio	60
4.3	Instrumento	61
4.4	Población	62
4.5	Muestra	62
4.6	Recolección de datos	63
4.6.1	Información de campo	63
4.6.2	Problemas y percepciones de la investigación	63
4.6.3	Procedimiento para el desarrollo de la matriz de resultados	64
Capítulo 5.	Análisis e interpretación de resultados	65
5.1	Información general y análisis de resultados	65
Conclusiones		97
Bibliografía		99
Anexos		102

INTRODUCCIÓN

Para comprender la situación actual de la mujer en México en cuanto a su desarrollo profesional en el área de la Contaduría, es conveniente hacer un repaso del rol que ha jugado a lo largo de la historia.

Los datos que existen sobre el rol de la mujer en las sociedades indígenas mexicanas en su mayoría, filtrados por los observadores españoles presentan inconsistencias e incertidumbres, las fuentes del código Boturini muestran a una mujer, como parte de la comitiva del dios Huitzilopochtli, formando junto con tres varones parte del grupo de sacerdotes guardianes. Entre los aztecas las mujeres eran el pivote social, las actividades de la sociedad se desarrollaban en torno a la familia, y la mujer era el motor de la vida, por lo que su importancia radicaba más que en el status de autoridad reconocida, en su carácter de indispensable para el funcionamiento de la vida cotidiana. En la colonización a la llegada de los españoles la discriminación se hace evidente al ser hombres, los conquistadores, los dominadores, los poderosos, con el mestizaje la mujer simbolizaba toda la sociedad reprimida, sumisa, vencida, este estereotipo perdura hasta darse por hecho por la sociedad mexicana.

El papel de la mujer en México tiene una importancia básicamente, como promotora de la cohesión social. La sociedad mexicana tiene como base la familia, y es precisamente la mujer la que promueve su funcionamiento.

Económicamente, el rol de la mujer cuenta por partida doble. Por un lado es la administradora del hogar, y por el otro se involucra cada vez más en el trabajo productivo fuera de casa. De acuerdo a la tendencia mundial, la mujer mexicana cumple ahora una doble jornada. Pero aunque su participación en el trabajo productivo se ha visto considerablemente incrementada, no por ello su responsabilidad doméstica disminuye.

La principal característica del fin del siglo XX es la profunda transformación en todos los ámbitos; económicos, políticos y culturales. Tales cambios son impulsados por un proceso de globalización. De tal manera que países en vías de desarrollo, como el nuestro, se ven ante la necesidad de buscar mejores alternativas para desarrollar sus economías. Un escenario así obliga a las empresas en general a replantear sus estrategias para aumentar la productividad y competitividad en el mercado nacional que en este siglo XXI es más competitivo que nunca.

El papel que la mujer viene jugando en el mercado de trabajo en México, es una prueba de la potencialidad que los recursos humanos tienen para desempeñar con flexibilidad sus habilidades. Cada vez es más frecuente encontrar mujeres que trabajan activamente en las empresas y organizaciones, que ocupan puestos de dirección aunque de momento su presencia es francamente minoritaria. El desempeño de la mujer en el trabajo ha ido evolucionando desde la labor de secretaría y apoyo a los equipos administrativos hasta la directiva, pasando por

trabajos superiores principalmente los relacionados con profesiones como abogadas, sociólogas y contadoras.

La mujer que decide estudiar una carrera universitaria se tiene que enfrentar con situaciones de diferente índole, que van desde las sociales, culturales y económicas, hasta las emocionales; el desarrollo intelectual, profesional y creador para el género femenino sigue siendo más difícil que para el masculino. Ser madre y profesionista le sigue planteando a las mujeres una contradicción difícil de resolver. No sólo se ha avanzado poco en la corresponsabilidad hombre-mujer de la crianza de los hijos en general, sino que tampoco en los centros de trabajo se considera la etapa reproductiva de la trabajadora. Ante las demandas de la familia y el trabajo las madres no pueden dedicar la misma energía a su profesión que los padres

Lo anterior conlleva a ver las diferentes situaciones a las que nos enfrentamos como mujeres dentro del desarrollo profesional, los diferentes obstáculos que se tienen que sortear para ser una mujer profesionalmente triunfadora dan como origen la idea de plasmar en este trabajo de tesis, cual ha sido el desarrollo de la mujer profesionista en el área de la contaduría en los inicios del siglo XXI, para dar a conocer las diferentes dificultades a las que nos enfrentamos día a día, nuestras perspectivas y oportunidades dentro del campo laboral. La siguiente investigación está dividida en cinco capítulos, en los tres primeros se da un panorama muy amplio del desarrollo de la mujer como profesionista, cuáles han sido los retos a los que se enfrentan las mujeres que pretenden desarrollarse en el ámbito profesional y familiar, en el capítulo cuatro se presenta una investigación de campo para obtener información referente a la realidad que vive la mujer mexicana contadora en el área metropolitana; en el último capítulo se expresa el análisis e interpretación de los resultados en la investigación de campo.

Esta tesis pretende ser una punta de lanza para que se lleven a cabo investigaciones más profundas que nos ayuden a entender el porqué una sociedad como la mexicana actúa de manera tan peculiar ante los desafíos que como país se necesitan resolver y estos involucran de manera directa a hombres y mujeres por igual.

CAPÍTULO I

Antecedentes y referencias de la participación de la mujer ejecutiva mexicana en el ámbito laboral a finales del siglo XX e inicios del siglo XXI.

El siglo XX se ha caracterizado por los avances de la tecnología, medicina y ciencia en general, fin de la esclavitud, liberación de la mujer en la mayor parte de los países; pero también por crisis y despotismos humanos, que causaron efectos tales como las Guerras Mundiales, el genocidio y el etnocidio, las políticas de exclusión social y la generalización del desempleo y de la pobreza. Como consecuencia, se profundizaron las inequidades en cuanto al desarrollo social, económico y tecnológico y en cuanto a la distribución de la riqueza entre los países, y las grandes diferencias en la calidad de vida de los habitantes de las distintas regiones del mundo. En los últimos años del siglo, especialmente a partir de 1989-1991 con el derrumbe de los regímenes colectivistas de Europa, comenzó el fenómeno llamado globalización o mundialización, aunado a esto las presiones de un ambiente cada vez más competitivo, combinado con la falta de apoyo por las responsabilidades familiares, que acarrearán conflictos considerables y tensiones para las trabajadoras profesionistas, que intentan conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares.

Las responsabilidades familiares constituyen un impedimento mayor en el mercado de trabajo, particularmente cuando es alto el conflicto entre las demandas de trabajo y las demandas de familia, desde que las mujeres cargan sobre las espaldas el volumen de responsabilidades familiares, las tensiones y las desventajas en el mercado de trabajo tienden a afectarlas de manera significativa.

Aun con toda una serie de obstáculos para desarrollarse de manera profesional, se tiene como antecedente a Margarita Chorné y Salazar como la primera mujer de América Latina que obtuvo un título de profesión independiente en el año de 1887, en calidad de dentista, la cual venció innumerables dificultades en su afán de demostrar que las mujeres poseen la misma capacidad intelectual que los hombres. Sin embargo el primer antecedente de una mujer que ejecuta la Contabilidad en México es el caso de Juana de Asbaje, en 1668 quien llevo el balance del convento de San Jerónimo ante la corte de la Nueva España. Pero no fue hasta 1908 cuando las mujeres iniciaron un capítulo de profesionalización contable, no obstante el avance en las inserción de la mujer mexicana en la vida laboral, la ideología de finales del siglo impidió el desarrollo profesional al 100% de la mujer, iniciando el siglo XXI aun se arrastraron vicios y desigualdades de la centuria pasada.

1.1 La mujer a finales del siglo XX

En el último trayecto del siglo XX y el inicio del XXI nos colocaron, sin duda, como factor auténtico de cambio, de un cambio que pone en el centro a las personas y a sus necesidades, como rostro humano que no tiene más aspiración que la igualdad y la justicia. Sin embargo las mujeres hasta el siglo XX no tenían derecho al voto, el acceso de la mujer a la política por ejemplo comenzó a finales del siglo XIX,

cuando las mujeres ganaron la batalla por el derecho al voto, aunque en algunos países la aprobación del voto femenino no llegó hasta mediados del siglo XX.

La igualdad de oportunidades para las mujeres pasa por la participación y representación en los puestos de toma de decisiones. Pero sabemos que las mujeres no intervienen en las decisiones políticas ni acceden a cargos de poder en la misma forma que los hombres.

Alguna vez hemos oído la expresión: "Detrás de cada hombre ilustre hay una mujer brillante". A pesar de que se trata de una frase cuyo fin es sublimar el papel de la mujer, no debemos pasar por alto que dice "detrás", es decir, las mujeres se encuentran por detrás de los hombres y se perpetúa la situación de discriminación. Así que pasamos de la subordinación de estar "bajo" las órdenes de lo masculino a permanecer "detrás" del hombre, en un modesto segundo puesto.

Durante los 50 primeros años del siglo XX, el aspecto más destacable de la historia de la mujer corresponde a la llamada «emancipación femenina» entendida como el proceso —aún inconcluso— del progresivo ingreso de la mujer al mundo del trabajo, de la cultura y a una participación cada vez más activa en política. Y la superación de su rol tradicional en el hogar. Aunque desde finales del siglo XIX se ha presenciado la promoción y la toma de conciencia femenina. Poco a poco la mujer ha ido tomando su lugar en la vida profesional, social y política en todos los sectores de la sociedad.

Dentro de la sociedad, "la evolución femenina se verifica en la consecución del derecho al voto, el derecho a la elegibilidad en puestos públicos, la igualdad de salarios, la participación en la política, en el sindicalismo. En México, desde el 1 de enero de 1946, la Constitución otorgó la plena igualdad de derechos a hombres y mujeres",

Al entrar a la segunda mitad del siglo XX, la mujer ha ido tomando conciencia del papel que debe desempeñar como mujer y como profesionista, la capacidad productiva y reproductiva de las mujeres se observa como un proceso integrador, que no se considera como un impedimento o una traba para el desarrollo social. Este gran cambio es también en gran medida resultado de una lucha, de trabajo, y de una firme decisión por alcanzar el lugar que en justicia nos corresponde.

1.2 La mujer del siglo XXI

El inicio del siglo XXI nos plantea nuevos y complejos retos. Las transformaciones económicas, políticas y sociales en el mundo nos afectan a todos.

La mujer del nuevo siglo se enfrenta a retos cada vez mayores, toda vez que es más exigente su presencia en el proceso de posicionamiento que se ha ganado a través de la historia, ha jugado un rol histórico todavía no medido, pero poco a poco a logrado perturbar el orden social tradicional.

En el mundo de hoy, se presenta una nueva generación de mujeres profesionistas que trabajan, son ambiciosas, están orientadas a sus carreras y tienen aspiraciones más elevadas que sus madres, en un mercado laboral de mayor competitividad y demandante de nuevas alternativas eficientes para la empresa.

El lugar que habían ocupado tanto las mujeres como los hombres durante varios siglos en la sociedad, se ha visto alterado por una serie de factores que han provocado diversos conflictos y situaciones confusas o ambiguas para ambos sexos, poniendo en peligro o en crisis la afirmación e identidad de los individuos. En el siglo XXI, la mujer ha empezado a experimentar situaciones diversas en su forma de vida, la cual implica cambios significativos que van desde ser hija, estudiante, madre, esposa, ama de casa, y profesional, hasta asumir el rol de madre y padre a la vez aunado con lo profesional, si se quiere, tener un nivel de vida económicamente mas holgado, quizá debido a la repentina irrupción de la mujer en roles tradicionalmente reservados a los hombres. Históricamente, el hombre había tenido como pilar de su masculinidad el trabajo, ser proveedor, superior, viril y público, eran parte de los arquetipos identificados con el sexo masculino. Hoy, con la mujer fuera de casa y dentro de la oficina, el rol y las actividades del hombre se han modificado y se reflejan en nuevas formas de sentir, relacionarse y vivir, en México esta situación ha sido difícil de asumir ya que pesan las criticas a las que son objeto las mujeres y los hombres por parte de la sociedad, sin embargo el pensamiento y la actitud que las mujeres y algunos hombres han tomado ha servido para que mas miembros de la sociedad entiendan que es indispensable que las mujeres se desarrollen tanto emocionalmente como de manera profesional, ya que ello implica un cambio significativo en las nuevas generaciones.

Las estructuras socio-económicas y políticas, configuran los papeles en la sociedad y en consecuencia, reproducen los estereotipos sociales como las imágenes de género; mujeres buenas, dulces, hogareñas y no agresivas, cuyos esquemas aún continúan prevaleciendo en la mentalidad social, no obstante, el mayor ingreso de las mujeres a los centros universitarios y su preparación educativa.

El modelo dominante del sistema patriarcal tiende a cambiar dentro de las organizaciones, de acuerdo con los nuevos estilos de vida, relacionados con otro tipo de cultura laboral, más adecuada a las necesidades de la situación actual, donde las nuevas generaciones, ya están sensibilizadas respecto a una conciencia de género, porque ya han sido formadas dentro de esta cultura que está en proceso.

En la cultura laboral del siglo XXI para arribar a posiciones de liderazgo dentro del ámbito laboral, es necesario competir con otro(as), enfrentar desafíos, estar altamente capacitadas; las mujeres profesionales de los grandes centros urbanos de América Latina, son diferentes a las ejecutivas estadounidenses y europeas, con diferentes estilos, motivaciones, condiciones y prioridades, ya que en América Latina aun tiene un peso extraordinario el tener que cumplir con el rol de esposa, ama de casa y madre, a veces dejando de lado el ser profesionista, en cambio las mujeres norteamericanas y europeas asumen su postura de manera contraria. En un mundo tan cambiante y turbulento como el actual, las necesidades, gustos, tendencias de

los mercados y en la vida cotidiana se mueven con extrema rapidez, lo que produce la imperiosa necesidad de contar con lideresas proactivas y enérgicas, a lo que las mujeres han respondido de manera satisfactoria controlando constantemente los cambios sociales, estar alerta a los hábitos y motivaciones en el ámbito en que se desarrollan y organizar los recursos en la dirección correcta. Las mujeres empiezan a entender las funciones principales de las líderes profesionales aunque su condición de mujer las hace líderes natas, y se les da con mayor facilidad motivar, persuadir e inspirar a los seguidores a trabajar en objetivos comunes, junto a la mayor incorporación de mujeres en el mercado de trabajo, y sobre todo en posiciones de poder, las mujeres que tiene la oportunidad de desempeñarse en el ámbito profesional, a partir del siglo XXI desarrollan un enorme potencial que es la base para un liderazgo efectivo, las condiciones que se pueden observar son:

- Alta capacidad para adaptarse a los cambios que se produzcan, diligentes, disciplinadas y pacientes.
- Dispuestas a adquirir nuevos conocimientos (aun sin relación con su orientación).
- Creativas e intuitivas.
- Persuasivas, persistentes y organizadas.
- Confiables y comprometidas, con
- Capacidad de escuchar, ponerse en el lugar del otro y lograr empatía con la gente.
- Tienen a encontrar satisfacción y éxito estableciendo relaciones con clientes y empleados.
- Tienen la habilidad de balancear diferentes tareas y prioridades.
- Ven sus relaciones de negocios como una red de contactos.

Finalmente, hay que señalar que el mundo está experimentando un cambio cultural, aunque cabe aclarar que no se está dando de manera homogénea entre todos los países, sino en ciertas naciones desarrolladas, lo cual ha permitido que las mujeres cuenten con mejores niveles educativos, que, junto con los avances tecnológicos, están generando nuevos modelos de enseñanza, aprendizaje y herramientas que permiten a las mujeres tomar nuevas posiciones en las empresas y la economía del siglo XXI.

1.3 La identidad femenina y la transformación de la cultura

El proceso de modernización económica impulsado a partir de los años cincuenta en México, no corresponde necesariamente al proceso de modernización cultural. Es decir, aunque las estructuras se modificaron dinámicamente, las formas de vida, los principios morales, las normas y las actitudes no lo hicieron al mismo ritmo. Este fenómeno se refleja en un largo, complejo y profundo proceso de cambio cultural que poco a poco vio emerger una nueva identidad femenina, que hoy permite corroborar la materialización del proceso de modernización que todavía se debate entre la vieja imagen de la mujer y los estereotipos tradicionales del hombre. Por esa razón, resulta importante considerar las formas de la participación femenina en los

diferentes ámbitos públicos, ya que modificaron tanto la subjetividad femenina como la cultura en general.

En ese sentido, si bien es cierto que nuestra sociedad ha registrado un cambio cultural, también lo es el papel de la mujer mexicana¹, ha propiciado, importantes cambios dentro de nuestra cultura, como son: el efecto cultural que se provoca en la sociedad cuando la mujer se incorpora al mercado de trabajo; que se propicie la gestación de una nueva relación entre el hombre y la mujer y, finalmente, que la mujer acceda a puestos de alta jerarquía en todos los ámbitos sociales.

De ser así, el primer aspecto que se debe considerar al evaluar el papel de la nueva identidad femenina, es la independencia económica que adquiere cuando sale al mercado de trabajo. Puesto que el hecho de abandonar el espacio privado transforma las condiciones de la vida cotidiana y, por tanto, se registran importantes cambios en la percepción que hombres y mujeres tienen acerca de la vida, esto posibilita el origen de una nueva cultura. Al momento en que la mujer realiza un trabajo remunerado fuera del hogar, éste le abre expectativas que en lo sucesivo la conducirán a incursionar en todos los ámbitos sociales: la economía, la política, las ciencias y las artes. Al ir conquistando poco a poco el espacio público, las mujeres transformaron su condición subordinada en el espacio familiar, su papel de madre-esposa, hija o hermana; al cuestionar los roles genéricos establecidos socialmente.

Conforme transcurrió el tiempo, de los años cincuenta a los noventa, se evidenció cómo las mujeres pudieron, por primera vez, elegir un proyecto de vida personal, que determinó el tomar o delinear las posibilidades de su futura inserción en el mercado de trabajo y, por tanto, del cambio de su identidad como mujer. Las nuevas características que aportó la actividad económica remunerada de la mujer, superaron la primera etapa de su inserción en la economía, donde se advertía su presencia, sólo, en actividades propias de la mujer, como fue el caso de las actividades educativas y secretariales. Pero también se rebasó la segunda etapa, en la medida que las mujeres se fueron incorporando a las actividades que tradicionalmente se identificaban como masculinas. Entonces lo mismo se les encontró en la industria de la transformación o en la de construcción, que en actividades profesionales como la medicina, la ingeniería, la investigación, los mandos medios de la administración pública y privada, entre muchas otras.

Lo que a juicio propio ocurre en México, en cuanto a la nueva identidad femenina, es la presencia de lo que sería una tercera etapa del proceso de incorporación de la mujer en el mercado de trabajo.

Se trata de que la mujer se introduzca, cada vez más, a posiciones de mayor prestigio y poder, tanto en el sector privado como en el público, aunque todavía es muy bajo el porcentaje, nos impulsa a una transformación, ya que el simple hecho de

¹Agnes S  ller, "Existencialismo, alineación, posmodernismo: los movimientos culturales como vehículos de cambio en la configuración de la vida cotidiana", en Agnes S  ller y Ferenc, Políticas de la posmodernidad. Ensayos de crítica general.

que la mujer ocupe tales puestos, ya sea como ejecutiva o funcionaria, existe una transformación inevitable.

De ser así, habremos de pensar cómo las mujeres que desempeñan actividades donde se ejerce el poder van conformando una subjetividad muy próxima a los rasgos de la identidad masculina. Por ese motivo, en determinado momento, las ejecutivas o funcionarias pueden afrontar problemas de auto-identidad, pues su propia condición laboral es reconocida por la sociedad como una actividad a la cual se le concede un relevante prestigio. De ahí que en muchos casos esas mujeres van abandonando actitudes y comportamientos que se alejan de los estereotipos femeninos tradicionales. La subjetividad de esas mujeres se transforma conforme su nueva identidad se recrea a partir de roles que desempeña tanto en el ámbito privado como en el público. Se trata de una nueva identidad femenina que deja de sustentarse sólo en las condiciones tradicionales de la esfera familiar, puesto que ese mismo ámbito se transforma radicalmente al dedicarle una pequeñísima parte de su tiempo.

El hecho que la mujer se incorpore a la actividad ejecutiva implica, en la medida que se trata de puestos bien remunerados, el mejoramiento del nivel de vida familiar. De esa forma el primer beneficio que recibe la familia es acceder al apoyo doméstico que libera a la mujer del tiempo de trabajo dedicado al hogar, y amplía las posibilidades de cumplir con el tiempo requerido por la empresa en la cual se emplea. Asimismo, en la medida que no desempeña una doble jornada, queda en posibilidad de dedicar tiempo de calidad a su familia. Aquí cabe el dilema de todo ejecutivo o funcionario, que normalmente se resuelve en forma de auto justificación: calidad por cantidad.

El discurso ideológico de la sociedad, así como el tiempo que exige una actividad de prestigio y poder, pone a las mujeres en la disyuntiva de escindir su vida entre lo privado y lo público; entre lo familiar y lo profesional, situación que resulta cotidiana en el proyecto de vida de los hombres que ejercen el poder, a quienes jamás se les cuestiona su ausencia en el ámbito privado. La diferencia radica en que al hombre se le permite socialmente la dedicación de tiempo completo a su actividad profesional, sin cuestionar su papel de padre-esposo. Se aprueba, entonces, que en pos del éxito, sacrifique su relación de pareja y la de los hijos.

Otro aspecto a considerar en el caso de las ejecutivas, es que estas mujeres logran complementar su éxito profesional con su vida familiar. Estos casos son fundamentales para demostrar la aparición de una nueva identidad femenina que se niega a aceptar la masculinización de su persona, cuestionando el discurso ideológico que considera al éxito económico-profesional como algo exclusivo de los hombres, objetivo supuestamente inalcanzable para la mujer. Al demostrar lo contrario, la mujer ejecutiva produce una serie de cambios en su relación de pareja que origina importantes transformaciones en la cultura.

Por otra parte, las ejecutivas protagonizan cambios al interior de las organizaciones, conforme sus necesidades personales hacen cuestionar el modo de

relaciones laborales que en la actualidad imperan en la mayor parte de las empresas mexicanas, puesto que ser ejecutivo(a) o funcionario(a) significa la pérdida de la vida privada, en la medida que el requisito indispensable para las empresas es que sus ejecutivos les dediquen "tiempo completo". De tal manera que, cuando la mujer quiere recuperar tiempo, ya sea para dedicarlo a la familia o a su desarrollo cultural, pone todo su esfuerzo para desempeñar su trabajo con la total eficacia que hoy requiere la competencia comercial en el mundo, esperando ganar tiempo para dedicarlo a su persona.

Considerando que la actividad del ejecutivo o funcionario está diseñada por y para los perfiles masculinos, resulta comprensible por qué muy pocas mujeres acceden al limitado número de puestos en los que se ejerce el poder. El aspecto más importante en el ascenso de la mujer, además de la capacidad que desarrolla por su propia experiencia, es sin duda el de su formación educativa. Entonces, el problema que hoy enfrenta la mujer ejecutiva es que, al margen de sus habilidades y su formación universitaria, encuentra en su carrera de ascenso en las organizaciones un techo de cristal, es decir, un límite invisible que impide su acceso a los máximos niveles jerárquicos. Es obvio que esta limitación no obedece a criterios establecidos o a normas impuestas en forma clara y objetiva, sino a los referentes de una cultura tradicional que proyecta los valores masculinos.

Las características imaginarias de los hombres que ejercen el poder en el ámbito público son competitividad, rivalidad, egoísmo e individualismo, también se les atribuye la facultad de lo racional y la capacidad para alcanzar el éxito económico; la mujer, por el contrario, carga con el estereotipo tradicional que la cultura le asigna a partir de su rol madre-esposa, por lo que en las mismas empresas, en términos generales, se considera que al desempeño como ejecutiva, académica, funcionaria, empleada, obrera, etcétera, le corresponde un segundo lugar en su proyecto de vida. Esto es lo que provoca, en primera instancia, escepticismo por parte de los empleadores para promover al más alto nivel jerárquico a la mujer ejecutiva

Por otra parte, el hecho que la mujer desarrolle una actividad extra doméstica que coincida con las actividades propias de los hombres, implica la construcción de una identidad diferente a la de ellos, ya que las mujeres tienen una percepción distinta entre el ser y el estar dentro de las organizaciones. De ahí que las mujeres, por lo general, no tengan una percepción sobre el trabajo "para toda la vida", puesto que ingresan y salen de las empresas mucho más fácilmente que los hombres, a veces por iniciativa propia, a veces por los requerimientos familiares. Esto origina que no tengan un sentido de pertenencia incondicional que impida buscar mejores opciones de trabajo, ya que no existe la presión social de tener que mantener a la familia, situación muy diferente para el hombre, quien se auto identifica como el proveedor de dicho núcleo.

Esta situación es la que va en detrimento tanto de la empresa como de la mujer ejecutiva. Refiriéndose a la pérdida de recursos humanos que han desarrollado un determinado conocimiento de la empresa, por lo que perder a una ejecutiva

significa contratar a un nuevo elemento, hombre o mujer, al que se deberá capacitar o, cuando menos, requerirá de algún tiempo para apropiarse de sus funciones. Por otra parte, en el caso de la mujer ejecutiva, se trata de una parte del personal que no necesariamente encuentra en la empresa el reconocimiento que toda persona requiere. La ejecutiva que tenga en mente la necesidad de dedicar tiempo a su persona, en cualquier variante diferente de su actividad remunerada, lamentará que la empresa en la que presta sus servicios absorba el total de su tiempo. Es en este contexto, de eminente cambio en las empresas mexicanas y de la potencialidad que poseen las ejecutivas, debe haber un ajuste en las relaciones laborales, puesto que en verdad se requiere que se promueva la modernización en la organización empresarial.

Es necesario que la racionalización administrativa optimice sus recursos y sus tiempos, de tal manera que se rompa con el esquema tradicional, en que la eficacia y la eficiencia se miden a partir del tiempo que el ejecutivo le dedica a la empresa fuera del horario de trabajo. Bajo un nuevo esquema de trabajo en el que los objetivos prevalezcan como criterios de evaluación del desempeño, sin duda se generará un ambiente en el que se haga factible una mayor disposición al cambio.

1.4 Desarrollo de la mujer en América Latina y los Organismos que apoyan el trabajo de la mujer.

Las mujeres son y han sido partícipes en la historia del trabajo y la producción de América Latina y desde la primera mitad del siglo XX, en los inicios del capitalismo, se organizaron para mejorar sus condiciones laborales. Estos hechos discuten la posición teórica que ha mantenido que la mujer estaba al margen del desarrollo. Al mismo tiempo, las mujeres estaban excluidas como sujetos de derechos políticos y sociales, siendo también pequeños grupos de mujeres de sectores medios, que habían tenido acceso a la educación, las que con su lucha y reivindicación de la ciudadanía pusieron de relieve las contradicciones del liberalismo y su universalidad como doctrina de la libertad y la igualdad. En las luchas sufragistas están los orígenes del feminismo latinoamericano, que entre otras aportaciones, se reconoce por su crítica e influencia en los enfoques sobre la relación de las mujeres y el desarrollo, tanto desde perspectivas políticas como teóricas.

En América Latina se ha dado la especificidad de una estrecha interpenetración del feminismo (como teoría, conciencia y movimiento social), los enfoques del desarrollo, la práctica política a través de la cooperación no gubernamental, sus foros internacionales, y las Conferencias Mundiales de la Mujer promovidas desde Naciones Unidas.

En los años setenta, se hicieron estudios sobre la condición de las mujeres pobres en el campo y en la ciudad, para mejorar su condición en el desarrollo, estos estudios fueron piezas claves a la hora de explicar la posición subordinada de las mujeres y la desigualdad en la división sexual del trabajo, los diversos significados contenidos en el concepto de reproducción, así como la concepción de la estructura

patriarcal de la sociedad. La crisis de los ochenta fue una coyuntura importante en el impulso al conocimiento sobre las mujeres y el desarrollo, que dio como frutos revelar la importante carga asumida por el género femenino en ella, sin recibir contrapartida en la toma de decisiones políticas, económicas y sociales.

La actividad empresarial de las mujeres es una tendencia que gana cada vez mayor reconocimiento en los círculos de políticas públicas en América Latina. Tanto gobiernos nacionales como organizaciones internacionales están percatándose de que el fomento del desarrollo económico de la mujer a través de la creación de empresas puede tener un impacto positivo en un sin número de áreas. Primero y antes que nada, aumenta el crecimiento económico y provee oportunidades de empleo para las propietarias y para sus trabajadores. Adicionalmente, el proveer oportunidades económicas para las mujeres puede también mejorar la condición social, educacional y de salud de las mujeres y sus familias.

La vinculación entre la mujer y el desarrollo surgió al relacionarse el control del crecimiento de la población con el desarrollo, en las Conferencias de Población del Fondo de Naciones Unidas para la Población (FNUP). De ahí surgieron políticas gubernamentales que en cada país se aplicaron con escasas diferencias, pero con resultados desiguales. En este primer momento, se identificó a las mujeres como objeto de estudio y de políticas, sin considerarla como sujetos de desarrollo con autonomía y derechos. El énfasis estaba puesto en el rol materno, continuándose con una tradición cultural y política de maternalismo que hunde sus raíces en la historia de la construcción del género y ha constituido un sesgo en la identidad de la mujer que la recluye en la maternidad como destino natural, pero ahora modernizándolo.

Las políticas antinatalistas formaron parte de políticas de corte populista que instrumentalizaban el rol reproductivista de las mujeres populares urbanas y rurales, en una época en que aún no se habían desplegado organizaciones críticas con la subordinación de las mujeres. Junto con las políticas de población se comenzaron a aplicar proyectos y programas de desarrollo con diferentes orientaciones. Casi paralelamente se va gestando el enfoque llamado MED (Mujer en el Desarrollo) en el seno de la Comisión Femenina de la Sociedad para el Desarrollo Internacional, que valoraba la participación de las mujeres del Tercer Mundo en la subsistencia familiar y consideraba que éstas no podían quedar al margen de los beneficios del desarrollo, ya que se considera a las mujeres como sujetos de derechos y su posición subordinada como un obstáculo para el desarrollo.

En muchos casos y ante muchos organismos se ha manifestado y se ha puesto en tela de juicio el papel fundamental que desempeñan las mujeres en el desarrollo económico y social.

En el mundo en desarrollo, por ejemplo, entre el 50% y el 80% de la producción, la elaboración y la comercialización de alimentos corren a cargo de las mujeres, así como el 70% de las pequeñas empresas ²

La ONU, Organización de las Naciones Unidas proporcionan apoyo a la habilitación de la mujer y a su disfrute de los derechos humanos por medio de actividades de asistencia para el desarrollo. La igualdad entre los sexos y el adelanto son cuestiones intersectoriales presentes en todos los aspectos de la labor de las Naciones Unidas.

La ONU, creó una *comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer* que forma parte del Consejo Económico y Social, se encarga de examinar el progreso logrado hacia la igualdad de la mujer en todo el mundo y de formular recomendaciones para promover los derechos de la mujer en aspectos políticos, económicos y sociales.

Al igual se creó el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, con el apoyo de la División para el adelanto de la Mujer del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, el cual vigila el cumplimiento de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer así también dan a conocer los derechos económicos y sociales de la mujer, así como sus derechos políticos y civiles y las formas de asegurar el disfrute de esos derechos.

UNIFEM, *Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer*, se mantiene gracias a aportaciones voluntarias y proporciona apoyo financiero y asistencia técnica a programas innovadores que promueven los derechos humanos de la mujer, su habilitación económica y política y la igualdad entre géneros.

Abarca tres aspectos importantes:

- 1.- El fortalecimiento de la capacidad económica de la mujer como empresaria productora.
- 2.- El aumento de su participación en las funciones de gestión pública, alta dirección y adopción de decisiones; y
- 3.-La promoción de los derechos de la mujer para hacer que el desarrollo sea más equitativo.

El INSTRAW, El Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer. Este Instituto es un Organismo autónomo de las Naciones Unidas creado en 1976 por recomendación de la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en México, El Instituto recibió el mandato singular de promover y realizar a nivel internacional programas de investigación en materia de políticas y de

² www.un.org/spanish

capacitación que contribuyeran al adelanto de la mujer; aumentar su participación activa y en pie de igualdad en el desarrollo; aumentar la conciencia sobre las cuestiones de interés para la mujer y crear redes mundiales para el logro de la igualdad entre los sexos.

El UNICEF; Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia se guía por lo estipulado en la Convención sobre los Derechos del Niño. Trabajan en pro de la igualdad de quienes son objeto de discriminación, en particular niñas y mujeres. Obran para alcanzar los Objetivos de Desarrollo para el Milenio y el progreso que augura la Carta de las Naciones Unidas. Trata de promover la paz y la seguridad.

La mujer es fundamental para la labor del UNICEF a favor de la infancia. Lograr el cumplimiento de los derechos de la mujer y su igualdad no es solamente una meta de desarrollo fundamental en sí misma, sino que también es una de las claves para la supervivencia y el desarrollo de la niñez y para fomentar la existencia de familias, comunidades y naciones sanas.

La discriminación contra la mujer no solamente le perjudica a ella, sino también a la próxima generación de niños y de niñas. Incluso antes del nacimiento, las posibilidades de salud y desarrollo que tienen los niños y las niñas están estrechamente vinculadas con la situación sanitaria y socioeconómica de la madre.

Además, las mujeres son las principales cuidadoras de los niños. Cuando los recursos están en manos de la mujer, hay más posibilidades de que los utilicen a favor de la infancia.

1.5 Organismos que apoyan a la Mujer y su trabajo en México.

El papel de la mujer en México tiene una importancia básicamente social, como promotora de la cohesión social. La sociedad mexicana tiene como base la familia, y es precisamente la mujer la que promueve su funcionamiento.

De acuerdo a la tendencia mundial, la mujer mexicana cumple ahora una doble jornada. Pero aunque mientras su participación en el trabajo productivo se ha visto considerablemente incrementada, no por ello su responsabilidad doméstica disminuye.

Su situación, sin embargo, es siempre de dependencia –económica- respecto al hombre. La mujer es débil, subordinada, inferior. Sin embargo, tal como apunta la situación global, las diferencias basadas en el género tienden a utilizarse, acercándose paulatinamente a una desaparición. Este proceso, claro está, tomará tiempo, pero el pronóstico es que México seguirá la tendencia de otros países y para ello fueron creados organismos que apoyan a la mujer y su trabajo en México.

EL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, trabaja para crear y desarrollar una cultura de igualdad y equidad libre de violencia y discriminación,

capaz de propiciar el desarrollo integral de todas las mujeres mexicanas y permitir a hombres y mujeres ejercer plenamente todos sus derechos.

A través de sus criterios de transversalidad, federalismo y vinculación con los poderes legislativo y judicial, promueven y fomentan las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

En agosto de 2001, el Instituto Nacional de las Mujeres llevó a cabo los Foros Nacionales de Consulta para integrar el Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres, PROEQUIDAD, instrumento rector del gobierno federal en materia de género, que sintetiza un largo proceso de toma de conciencia de la igualdad que existe entre hombres y mujeres y que es producto del acuerdo entre gobierno, organizaciones de la sociedad civil e instituciones académicas.

PROEQUIDAD, contempla nueve objetivos fundamentales:

- 1.- Incorporar la perspectiva de género como eje conductor de los planes, programas, proyectos y mecanismos de trabajo en la administración pública federal.
- 2.- Impulsar un marco jurídico nacional eficiente y acorde con los compromisos internacionales en materia de derechos para las mujeres y las niñas, a través del cual se promoverá y garantizará el pleno disfrute de estas normas fundamentales de las mujeres y la niñez.
- 3.- Fomentar la igualdad de oportunidades económicas entre hombres y mujeres a través de la promoción de medidas programáticas de carácter afirmativo desde una perspectiva de género.
- 4.- Promover el desarrollo de procesos y políticas públicas sensibles a las diferencias entre hombres y mujeres que condicionan la pobreza.
- 5.- Fomentar en todos los espacios de nuestra sociedad una educación para la vida que promueva el aprecio por la diversidad, la tolerancia y el respeto a las diferencias de género de las personas, así como garantizar, con igualdad y equidad, en todos los niveles, tipos y modalidades educativas, atención específica a las niñas y las mujeres, para lograr ampliar su participación y desempeño en todos los campos de la actividad humana, con un sentido de justicia, al margen de prejuicios y discriminaciones.
- 6.- Eliminar las desigualdades que impiden a las mujeres alcanzar una salud integral.
- 7.- Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.
- 8.- Garantizar a las mujeres el acceso y la plena participación en las estructuras de poder y la toma de decisiones, en igualdad de condiciones que los hombres.
- 9.- Fomentar una imagen de las mujeres equilibrada, respetuosa de las diferencias y sin estereotipos en los ámbitos culturales, deportivos y en los medios de comunicación.

UNIFEM (Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer.)

Creado en 1976, provee asistencia técnica y financiera para iniciativas innovadoras que promueven el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género. En la actualidad, la labor del fondo influye en la vida de mujeres y niñas de más de 100 países. También hace posible que las voces de las mujeres se escuchen en el seno de las Naciones Unidas para recalcar cuestiones fundamentales y para abogar por el cumplimiento de los compromisos vigentes en favor de las mujeres.

En el centro de todos los esfuerzos de UNIFEM están el reconocimiento de los derechos fundamentales de las mujeres y su seguridad, y por consiguiente la organización orienta sus actividades hacia cuatro objetivos estratégicos:

- Reducir la pobreza y la exclusión de las mujeres;
- Poner fin a la violencia contra las mujeres;
- Reducir la propagación del VIH/SIDA entre mujeres y niñas;
- Apoyar la función de liderazgo de las mujeres en la gestión pública y en la reconstrucción post conflicto.

IEM (Institutos Estatales de la Mujer)

Instituciones que se encuentran en los diferentes estados de la república mexicana sus objetivos son:

- Coordinar y promover acciones y políticas públicas encaminadas a mejorar las condiciones de vida y la igualdad de oportunidades para las mujeres de todas las edades y niveles socioeconómicos que habitan cada estado.
- Que los derechos de las Mujeres y las Niñas sean respetados en su totalidad para eliminar así todas las formas de discriminación y violencia que existan hacia ellas, y lograr que convivan en igualdad de oportunidades con los varones.
- Dinamizar el progreso del género humano en su conjunto, sensibilizando a todas las autoridades e instituciones que tengan que ver con el desarrollo integral y a favor de la necesaria oportunidad de igualdades para los dos géneros

GIRE (Grupo de Información en Reproducción Elegida)

Es una asociación civil sin fines de lucro fundada en 1991. Su interés principal es generar, sistematizar y difundir información relativa a los derechos reproductivos para que éstos sean reconocidos y respetados en México. Particularmente, se ha concentrado en la problemática del aborto en nuestro país. La tarea de GIRE es reunir, sistematizar y difundir la mayor cantidad de información posible acerca del aborto, desde los aspectos bioéticos a los sociales, desde los legales a los religiosos, y observar los cambios en su legislación y su práctica en México y el mundo.

Un enfoque ético reconoce la función de la conciencia individual en la toma de decisiones reproductivas de cada persona. GIRE desea fomentar la discusión racional que trate el tema lejos de dogmas y prejuicios y que coloque a la interrupción voluntaria del embarazo como un problema de salud pública y de justicia social en el contexto de los derechos humanos de las mujeres.

ASILEGAL (Asistencia Legal por los Derechos Humanos)

Es una Asociación Civil sin fines de lucro y su objeto social se enfoca a realizar actividades de fomento en la investigación, difusión, promoción y defensa legal de los derechos humanos, trabajando en especial con población minoritaria, entre otros: mujeres, niños y niñas, jóvenes adultos mayores, personas privadas de su libertad, indígenas, refugiados, enfermos terminales, migrantes, campesinos, comunidades de la diversidad sexual.

Realiza sus actividades vinculando los conocimientos y experiencia interdisciplinaria del total de sus integrantes, que son profesionistas que han tenido acercamiento con la problemática social.

Las instituciones que se crean para apoyo a las mujeres generalmente manejan tres aspectos importantes:

- Equidad, igualdad y ejercicio de los derechos en las oportunidades, respecto a los hombres.
- Libertad de las mujeres en torno a las decisiones que deben asumir como personas integrantes de una sociedad
- Democracia teniendo una participación sustantiva de las mujeres en la formulación y seguimiento de las políticas públicas orientadas a la igualdad de género.

CAPÍTULO II

Participación de la mujer profesionista mexicana en el desarrollo de la actividad laboral.

2.1. Factores que afectan e influyen en el desarrollo de la Mujer Profesional de la Contaduría en México.

2.1.1. Condiciones laborales de la Mujer en México.

Diversos indicadores internacionales muestran a México en gran desventaja en cuestiones laborales, las condiciones laborales no están dadas sólo por el ingreso laboral, sino a varias condiciones que favorecen el desarrollo de las trabajadoras, esto comprende tres dimensiones: la primera son los premios salariales por mayor educación; la segunda es el trabajo cubierto por la seguridad social; y la tercera es un compuesto de la equidad en ingreso y en características por género.

En la década de los años setenta, la mayor proporción de mujeres activas eran jóvenes y solteras. En el inicio de los noventa la más alta participación se alcanza en el grupo de edad entre 35-39 años, edad a la cual la mayoría de las mujeres mexicanas han contraído responsabilidades familiares.

La información de actividades económicas por esta condición civil, directamente demuestra que las mujeres conyugalmente presentan los aumentos más significativos en su participación económica. Esta estimación permite concluir que los niveles de participación de las mujeres con hijos e hijas aumentaron; y avala la idea de que una parte importante del trabajo extra doméstico de las mujeres en los últimos años se vincula estrechamente con la necesidad de complementar los deteriorados ingresos familiares de las unidades domésticas en el país.

Actualmente la participación de las mujeres en la actividad económica en México es adicional al desempeño de las tareas domésticas. Se ha comprobado en diferentes estudios que los hombres pueden participar esporádicamente, pero generalmente no se responsabilizan de este ámbito, por lo que las mujeres siguen enfrentándose a una doble y hasta triple jornada de trabajo, especialmente las mujeres rurales.

Dentro del ámbito de los problemas laborales, el tema de las condiciones generales de trabajo pueden abordarse desde diferentes perspectivas. Algunos enfoques, los más antiguos y lo más tradicionales, han reducido la problemática en torno al tema, sólo al campo de la seguridad y la higiene en el trabajo. Sin embargo, cada vez y con más frecuencia se señala la necesidad de contar con marcos de referencia más amplios, integrales y multidisciplinarios. Al hablar de condiciones generales de trabajo se está haciendo referencia a un conjunto de factores que abarca desde las relaciones contractuales hasta las prestaciones que otorga la ley, pasando por indicadores tales como el nivel de ingresos y la duración de la jornada

laboral. Estos elementos, que caracterizan la propia situación de trabajo y que influyen en la manera como cada uno de los trabajadores o trabajadoras desempeña su actividad, también pueden tener repercusiones sobre la salud física y mental.

Es hasta hace poco en donde se ha comenzado a hacer hincapié y proponer acciones que repercutan en la solución de los problemas de las condiciones generales de trabajo de la población femenina. A continuación, se mencionan artículos establecidos en la Constitución Mexicana, en la Declaración Universal de Derechos Humanos y Ley Federal del Trabajo que favorecen en dichas condiciones.

Derecho a la Igualdad Artículo 4º Constitucional

No se hará distinción por motivo de sexo, raza, edad, religión, doctrina política o condición social. Mujeres y Hombres son iguales ante la ley.

Declaración Universal de Derechos Humanos

Artículo 1

Todos los seres humanos nacemos libres iguales en dignidad y derechos. De lo anterior se concluye que los derechos de las mujeres trabajadoras son los mismos que les corresponden a los hombres, pero las mujeres además contamos con los derechos concernientes a la maternidad y al cuidado de los hijos, aunque en la actualidad se promueve que el cumplimiento de las responsabilidades familiares sea igual para hombres y mujeres, esto es que tanto el padre como la madre tengan derecho al uso de guardería o a permiso si se tiene a un hijo enfermo. De esta manera se está reconociendo también el derecho de los hombres a ejercer su paternidad.

Artículo 23

Este artículo señala que todos tenemos derecho a tener un trabajo y a elegirlo libremente, a contar con condiciones equitativas, a recibir un salario digno sin discriminación alguna, a fundar un sindicato y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses.

Durante mucho tiempo las mujeres han sido consideradas más como amas de casa que como trabajadoras, sin embargo, hoy en día el 45% de las mujeres en el mundo, entre 15 y 64 años de edad están empleadas o buscan un empleo. En México se estima que en promedio, poco más de seis de cada diez pesos de los ingresos monetarios de los hogares proviene de la actividad laboral femenina.¹

¹ Consejo Nacional del Población (CONAPO).

Ley Federal del Trabajo

Artículo 132 Obligaciones de los patrones.

Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

Artículo 164

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

Artículo 165

Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.

Artículo 166

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

Artículo 167

Son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto. Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.

Artículo 170

Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;
- II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;
- III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto.

IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;

V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;

VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

Artículo 171

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

Artículo 172

En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.²

Las condiciones actuales han rebasado los planteamientos de la Ley Federal del Trabajo permitiendo que existan vacíos legales, lo que trae consigo la violación a los derechos humanos y laborales de las mujeres. Dejando ver una marcada discriminación laboral, que es cualquier tipo de distinción, exclusión, restricción o preferencia que tenga como resultado eliminar o alterar la igualdad de oportunidades o de trato hacia las mujeres en el trabajo. Existe una serie de factores que contribuye al desarrollo de las conductas discriminatorias, como los prejuicios que se basan en la idea de inferioridad de las mujeres.

Las estadísticas mencionan que:

➤ En México, casi 15 millones de mujeres conforman la población económicamente activa (PEA), equivalente al 40% de los 43.6 millones de personas que trabajan en el país. Las trabajadoras en igual cargo laboral que los hombres reciben en promedio 12.4% de menos salario, de acuerdo con información de UNIFEM (Fondo de Desarrollo de las Naciones para la Mujer), INEGI (Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática), STPS (Secretaría del Trabajo y Previsión Social), así como la Encuesta Nacional de Empleo 1997-2000.

➤ Participación femenina esta en ascenso. La tasa de participación se incrementó de 17.6% en 1970 a 31.5% en 1991 y a 36.8% en 1997. Pero las proyecciones de la PEA, según CONAPO es que aumentó de 43.6 millones en 2000 a 49.5 millones en 2005 y a 55 millones en 2010. Los desafíos no se restringen

² Ley Federal del Trabajo

únicamente ante la cantidad de puestos de trabajo que deberán crearse en los próximos años, sino también aluden a la calidad de los nuevos empleos.

➤ Se estima que en promedio, algo más de 6 de cada 10 pesos de los ingresos monetarios de los hogares provienen de la actividad laboral femenina. La población ocupada femenina se concentra en los servicios, comercio e industria, trabajadoras domésticas, maestras, oficinistas, comerciantes y dependientes, siendo las de mayor participación aquellas en áreas directivas, tanto empresarias como políticas.

➤ En cuanto al servicio de guarderías en México existen 899 guarderías que albergan a cerca de 103 mil 707 niños en todo el país. En el D.F. suman apenas 78 guarderías que cuidan a 11 mil 855 hijos de mujeres trabajadoras entre ellas, las del IMSS. Sin embargo resulta insuficiente y las madres que trabajan tienen que dejar a sus hijos en sus hogares o con algún familiar para que los cuiden, ya que los gastos de una guardería particular superan sus posibilidades económicas.

➤ Desempleo femenino. La Encuesta Nacional de Empleo reporta que las mujeres enfrentaron una tasa de desocupación de 6.3%, casi el triple de la registrada en la población masculina, que fue de 2.2.%. Al igual que la población masculina, las trabajadoras sufren de las precarias condiciones laborales que se han presentado en los últimos años en el país: bajos niveles salariales y cada vez menos prestaciones sociales, mismas que no las favorecen en la atención de sus responsabilidades familiares y domésticas.

➤ Igualdad laboral: talento contra género. Información de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) revela que las mujeres mexicanas ocupadas en las zonas urbanas, con 13 o más años de instrucción, ganan 47% del sueldo de un hombre con un igual nivel escolar. La brecha salarial entre hombres y mujeres comenzará a cerrarse cuando el empresario mexicano preste más atención al talento que al género.³

Ingresos	Hombres	Mujeres
Menos de un salario mínimo	16%	25.9%
De 1 a 2 salarios mínimos	32.1%	29.6%
De 2 a 3 salarios mínimos	19.3%	13.6%
De 3 a 5 salarios mínimos	11.9%	9.8%
Más de 5 salarios mínimos	8.7%	5.2%

➤ Demandas laborales. Entre las demandas laborales de las mujeres mexicanas se encuentran la equidad en la remuneración salarial e igualdad de género en la ocupación de puestos laborales, mismas que están pendientes en la reforma integral

³ Fuente: INEGI, Mujeres y hombres en México, 2006

de la Ley Federal del Trabajo. Según estudios socioeconómicos gubernamentales, 10% de los hombres mejor pagados gana 50% más que 10% de las mujeres mejor remuneradas. En contraparte, 10% de los hombres peor pagados ganan, aún así, de 25 a 27% más que las mujeres peor pagadas. 61% de las mujeres que trabajan fuera de casa ganan menos de dos salarios mínimos y, paralelamente 4.59 millones de hogares son encabezados por mujeres, equivalente a 20.6% de las familias, igual a 16.47 millones de personas.

- Madres solteras, divorciadas o viudas. Las tasas de participación de la PEA femenina, de acuerdo con el estado civil, indican que la mayor participación la tienen las mujeres divorciadas, donde 72 de cada 100 realizan actividades económicas, le sigue el grupo de mujeres separadas con una participación del 67.4%, las solteras con cerca del 40%, y en el último grupo, con las tasas de participación más bajas, se encuentran las viudas, casadas y las unidas libremente con porcentajes entre 32.4 y 28.7%.
- Ganan menos de 250 pesos 90% de las mexicanas.
- Sólo el 6% de las mujeres ocupa cargos ejecutivos.

Mujeres rurales

- La ausencia de derechos equitativos para la propiedad sigue siendo una causa importante de la "feminización de la pobreza" el acceso a la posesión de la tierra es la forma más importante del derecho a la vivienda y la iniciación de proyectos productivos, que muchas veces representa la única fuente de ingresos de las mujeres.

Muchas mexicanas que se integran a la fuerza laboral han enfrentado prácticas discriminatorias y desigualdad de oportunidades solamente por el hecho de ser mujeres. Muchas de ellas son víctimas de acoso sexual o han sido despedidas cuando han resultado embarazadas.

Sin embargo en México se está desarrollando un proceso evolutivo en el que las mujeres mismas son las promotoras y protagonistas. Se han adoptado acuerdos que reconocen los derechos de la mujer como parte fundamental de los derechos humanos y la mayoría de los países han tomado medidas para corregir la discriminación.

En México en los últimos años se ha visto un cambio significativo en la forma de tratar a las mujeres y sobre todo a las que se desempeñan laboralmente fuera de su hogar, esto ha generado un camino hacia la superación de la sociedad en su conjunto, se puede mencionar que se ha logrado la equiparación entre los sexos, ya que existe una situación más satisfactoria para la mujer.

2.1.2. Globalización.

El término Globalización se refiere al cambio hacia una economía mundial con mayor grado de integración e interdependencia. La globalización tiene dos componentes principales: la globalización de mercados y la globalización de la producción ⁴

La globalización de mercados, se refiere a lanzar cualquier producto estandarizado a escala mundial, es decir, la unión de mercados nacionales, que a pesar de las diferencias del entorno, (político, económico, cultural, histórico entre otros), crean un solo y extenso mercado global.

En la globalización de la producción, las empresas tienden a abastecer bienes y servicios a partir de distintas ubicaciones alrededor del mundo, aprovechando las diferencias nacionales en cuanto a costos y factores de producción.

Así las compañías reducen costos y mejoran la calidad y funcionalidad de los productos creando una competencia más efectiva.

La globalización, entendida como la interdependencia creciente de todos los mercados nacionales para la constitución de un mercado mundial en el marco de la internacionalización del capital, ha profundizado la diversidad y heterogeneidad de las formas de inserción de mujeres y hombres en las diferentes situaciones de trabajo y empleo.

La emergencia de nuevos modelos productivos ha transformado el trabajo humano. Las nuevas formas de organización del trabajo y de la producción demandan, por un lado, la estabilización e implicación del sujeto en el proceso de trabajo (mayor iniciativa, responsabilidad e incorporación de su saber hacer) y, por otro lado, flexibilizan el trabajo volviéndolo más precario al incrementar el desempleo prolongado y las formas inestables del mismo. Se transforma el mercado de trabajo, el empleo y las condiciones de su ejercicio.

Este movimiento de inestabilidad se acompaña de un vasto y múltiple proceso de precarización del trabajo, en donde a una parte de la sociedad se le impide ser activo o se le recluye en la no actividad. El desempleo prolongado incluso se transforma en un verdadero proceso de exclusión social. Este carácter segregativo del empleo y el desempleo transforma la división internacional del trabajo y la incorporación y permanencia de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, acentuando las desigualdades de género.

Para las mujeres, la globalización significa una convergencia de su situación a través del mundo, ya que la masculinización de las orientaciones mundiales en los mercados laborales es cada vez más sólida. Si bien las mujeres tienen hoy un mayor acceso al empleo, incluso han incursionado en ciertos sectores y ocupaciones antes considerados exclusivamente masculinos, sufren relativamente más los cambios

⁴ Ghill WL-. Charles Negocios Internacionales, Tercera Ed., McGraw-Hill

provocados por las innovaciones tecnológicas y la reorganización del mercado del trabajo, asignándoseles los empleos precarios con mayor facilidad que a los hombres. Precisamente el incremento de la actividad femenina coincide con un aumento importante de la precarización del empleo.

2.2. Las funciones del trabajo gerencial en el ámbito de las organizaciones.

Las funciones básicas que realizan los directivos o gerentes se clasifican en tres tipos: interpersonales, informativas y de decisión⁵. Los directivos asumen roles distintos y todas las posiciones de mando comprenden uno o más de los antes mencionados.

Según Mintzberg:

1. Las funciones interpersonales determinan los roles de:
 - ▲ Portavoz o representante de la organización
 - ▲ Conductor, en tanto dirige y controla un grupo de subordinados
 - ▲ Enlace, porque crea y mantiene relaciones con grupos externos a la organización.

2. Las funciones informativas
 - ▲ Monitor, en la medida que identifica e interpreta las oportunidades y amenazas que el medio plantea a la organización
 - ▲ Difusor, porque hace circular la información por toda la organización.
 - ▲ Portavoz o transmisor de información al mundo exterior respecto a la organización.

3. Las funciones de decisión:
 - ▲ Empresario: planea y controla los cambios y emprende nuevos proyectos
 - ▲ Gestor de conflictos, en tanto maneja y soluciona las crisis imprevistas
 - ▲ Asignador de recursos
 - ▲ Negociador: contrata y obtiene recursos, concreta negocios y gestiona frente a múltiples intereses.

Al enfrentarse en alguna de estas tres funciones, la mujer puede actuar con miedo, sin embargo en el trabajo cotidiano de las mujeres se puede observar que se desempeñan con gran efectividad estas mismas funciones, lo cual demuestra que poseen las cualidades y que cotidianamente ejercitan las habilidades requeridas para un trabajo gerencial.

⁵ Mintzberg, Henry, La naturaleza del trabajo directivo, Barcelona; Ariel

Características del trabajo gerencial⁶

Masculino	Femenino
Los directivos trabajan a un ritmo continuo, no hacen ninguna pausa en su jornada de trabajo.	Trabajan a un ritmo estable, pero con breves pausas programadas a lo largo de la jornada.
Las jornadas se caracterizan por las pausas, la discontinuidad y la desintegración.	Disponen de poco tiempo para actividades que no se relacionan directamente con su trabajo.
No consideran como interrupciones las tareas o entrevistas no programadas.	Hacen tiempo para actividades que no están directamente relacionadas con su trabajo.
Muestran preferencia por las entrevistas improvisadas.	Prefieren las entrevistas improvisadas, pero preveen el tiempo para ocuparse de la correspondencia
Mantienen una compleja red de relaciones con personas ajenas a sus organizaciones.	Mantienen una trama compleja de relaciones con personas ajenas a sus organizaciones
Se enfrascan en la necesidad de mantener la compañía en constante funcionamiento; les falta tiempo para la reflexión.	Se conectan en las relaciones de sus funciones (de conducción) con el medio.
Se identifican con sus funciones.	Preveen la distribución de la información
Tienen dificultades para compartir la información.	No les causa ningún problema que la información sea distribuida a quien sea necesario.

Cuadro I

La sociedad moderna opera bajo un sistema de desventaja femenina, en la que la estratificación por sexos descansa en la división del trabajo –tanto fuera como dentro de la familia-, donde es el trabajo generador de recursos el que se privilegia y el que permite el estatus de los sujetos. El acceso de las mujeres a este tipo se encuentra restringido por los hombres, sobre todo si se trata de trabajos en los niveles directivos.

Chung y Megginson, señalan que hay dos maneras de analizar el trabajo gerencial.

⁶ Sally Helgesen, La ventaja de ser mujer p. 32-50

1.- Normativo, especifica lo se espera que haga el (la) gerente (a) y se vincula a las clásicas funciones de la administración señaladas por Fayol las cuales son: planificación, organización, coordinación y control.

2.- Descriptivo, el trabajo gerencial se centra en las actividades que un gerente ejecuta, las cuales se pueden resumir en cuatro categorías:

- a) Personales: distribuir su tiempo desarrollar su propia carrera, manejar sus asuntos.
- b) De interacción: son también llamadas directivas y se agrupan en: directivas (gerente-enlace-líder), informacionales (monitor, diseminador, portavoz) y, decisionales (asignador de recursos, solucionador de problemas y conflictos, negociador, tomador de decisiones).
- c) Actividades administrativas: procesamiento de papeles y documentos, evaluación de políticas y procedimientos, la preparación y administración del presupuesto.
- d) Técnicas, envuelven el uso de herramientas y la ejecución de habilidades para la solución de problemas.

Para que una mujer pueda desempeñarse en un trabajo gerencial se necesita que cumpla con tres tipos de habilidades para desarrollar efectivamente el trabajo gerencial.⁷

▲ Habilidad técnica, implica los métodos y los medios necesarios para la ejecución de tareas específicas. Envuelve un conocimiento especializado, capacidad analítica, facilidad para el uso de técnicas y herramientas. Puede ser obtenida mediante educación formal a través de la experiencia personal o de otros.

▲ Habilidad humana, es la sensibilidad o capacidad del gerente para trabajar de manera efectiva como miembro de un grupo y lograr la cooperación dentro del equipo que dirige.

▲ Habilidad conceptual, consiste en la capacidad para percibir a la organización como un todo, reconocer sus elementos, las interrelaciones entre los mismos y como los cambios en alguna parte de la organización afectan o pueden afectar a los demás elementos.

La combinación de las tres habilidades descritas anteriormente varía a medida que un individuo avanza en la organización, desde el nivel de gerencia a los altos puestos gerenciales. Mientras que en los niveles bajos de gerencia se requerirá de mayores conocimientos técnicos que en los niveles medio y alto, el requerimiento de

⁷ García, O. Y Martín, F. Administración y desarrollo gerencial. Buenos Aires. Diana

habilidades conceptuales variará en relación inversa a los conocimientos técnicos, es decir, su necesidad aumentará a medida que se ascienda en la escala jerárquica.

Dentro de las funciones del trabajo gerencial destacan por los menos tres funciones esenciales:

1. La creación de un grupo de trabajo armónico donde el todo sea más que la suma de sus partes. Una entidad productiva que rinda más que la suma de los recursos incorporados a la misma.
2. Ser proactivo, es decir, armonizar en todas las decisiones y todos los actos, los requerimientos del futuro inmediato y a largo plazo.
3. Ejecutar seis tareas básicas: fijar objetivos, derivar metas en cada área de objetivos, organizar tareas, actividades y personas; motivar y comunicar, controlar y evaluar, así como desarrollar a la gente y a sí mismo.

La efectividad del trabajo gerencial depende directamente de la eficacia y la eficiencia con que el (la) gerente (a) ejecute sus funciones así como también de su habilidad para manejar a las personas que conforman su grupo de trabajo, generalmente con aptitudes, actitudes y necesidades diferentes, y guiarlas por el camino que conduzca hacia la efectividad de la organización.

Para que una mujer o un hombre se desarrolle en el trabajo gerencial ambos deben de tener capacidad para orientar, dirigir, tomar decisiones y lograr objetivos; ya que de esto depende su éxito personal, el de la organización y el del grupo que está dirigiendo. De allí que resulte necesario que además de una formación gerencial, la persona que actúe como gerente, tenga un patrón de criterios y una filosofía clara de la administración, de la concepción de la persona y una ideología del trabajo, que le permitan ganar apoyo efectivo y partidarios comprometidos con una misión cuyo significado y trascendencia merece entrega⁸

2.3. Participación de la mujer profesional ejecutiva y los retos del nuevo liderazgo en el mundo.

“En la década de los noventa se marcó el inicio de una nueva era, la que condujo a las mujeres al liderazgo. Hoy en día la participación de las mujeres al liderazgo en el mundo de los negocios es notable, abriéndose camino en actividades que tradicionalmente correspondían al sexo masculino, han alcanzado posiciones laborales inimaginables en el pasado. Sin embargo, existen varios factores limitantes para su desarrollo profesional, como la falta de modelos a seguir, la desigualdad salarial y la aún prevaleciente discriminación”.⁹

⁸ Alvarado, J. El gerente en las organizaciones del futuro. Caracas: Ediciones Upel

⁹ Feregrino, Azucena. www.muejresdeempresa.com

Para tener una visión clara de lo que significa liderazgo, H.Koontz en su libro Administración una perspectiva global, define liderazgo como: la influencia, esto es, el arte o proceso de influir en las personas para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente en el cumplimiento de metas grupales.

Así mismo el liderazgo se divide en tres formas: autocrático, democrático y liberal. Esta división se basa en la forma en que el líder determina los objetivos, la forma en que toma las decisiones grupales, en el tipo de relación que tiene con los miembros, por su participación, dirección y control.

Un punto que hay que tener claro es que, para realizar estas funciones no es necesario ser de un género en particular y por lo tanto el hombre como la mujer son capaces de realizar estas acciones.

Cierto sector se inclina por la teoría de que las mujeres son mejores motivadoras de trabajadores que los hombres, esto debido a su capacidad de convocatoria, estimulando la participación, compartiendo información y generando la autoestima ajena. Diferentes estudios constataron que la mujer concibe al liderazgo como un medio de transformación hacia sus subordinados, aplica sus habilidades por las relaciones interpersonales y motivacionales para transformar el interés individualista por un interés colectivo guiado hacia la empresa como totalidad.

El liderazgo femenino se ha dado a lo largo de la historia, y han sido muchas las mujeres "líder", que han hecho ostentación del mismo; desde Juana de Arco, pasando por Agustina de Aragón, Eva Perón, Margaret Thacher, entre otras, a todas ellas se les han presentado múltiples obstáculos para poder alcanzar el poder; pero en el presente existen cambios emergentes que se denominan "La teoría del Liderazgo", que vendría a dar lugar a, "El liderazgo femenino".

Podemos mencionar que el éxito de las organizaciones depende de adaptarse de manera satisfactoria a los nuevos desafíos, así como de la existencia en las mismas, de un líder que las lleve por el camino más acertado. Muchas de esas organizaciones han incorporado poco a poco, nuevos modelos organizacionales, llegando a crear estructuras menos rígidas y verticales, en las cuales la figura del gerente está siendo reemplazada por la líder, y es ahí donde el papel de "lo femenino" es clave.

Con la frase "Detrás de todo gran hombre, hay una gran mujer", contribuyen a estereotipar al liderazgo como una condición absolutamente masculina. Y esto ha traído la necesidad de enfrentamientos muy grandes por parte de las mujeres al momento de ingresar a actividades profesionales, laborales, políticos y sociales. Sin embargo, ya desde hace varios años, el posicionamiento y creciente incorporación de mujeres al mundo laboral, como valiosa fuerza de trabajo, ha generado como consecuencia lógica e irreversible, que muchas mujeres ocupen hoy importantes puestos de liderazgo.

2.4. Modelos mundiales sobre el trabajo gerencial.

Los modelos gerenciales son estrategias de gestión operativa de Management (Dirección) que se utilizan para direccionar el sistema estratégico de una empresa u organización, los modelos gerenciales forman parte de las estrategias. Para tener un conocimiento más global del liderazgo comenzaremos por mencionar las características de algunos modelos más sobresalientes.

Según Coriat Benjamín (1992), en el caso del Ohismo modelo japonés, se evidencia la exaltación de los valores comunitarios, filosofía con una percepción integral y una gran confianza en los trabajadores por lo que se hace necesario su permanente capacitación y se espera una mayor participación en la toma de decisiones en todos los niveles de la organización. Bajo este esquema de implementación de normas y principios en los trabajadores y, por tanto, de una actitud que asume su responsabilidad en el proceso productivo, es innecesario tener supervisores, con lo que se evita el crecimiento del aparato burocrático de la organización.

Si se trata de alcanzar la calidad total, es necesario que todo el personal, y fundamentalmente los cuadros ejecutivos de primer nivel, asuman la validez que la sustenta, ya que, de no ser así, la calidad total sólo formará parte del discurso cuya exigencia será para los trabajadores de más bajo nivel, sin lograr un compromiso por parte de los niveles ejecutivos.

En el modelo Toyotismo. Se apuesta por realzar el valor del trabajo de cara a los trabajadores, de manera que éstos puedan combinar las habilidades individuales con el trabajo en equipo mediante la instauración de sistemas de producción en los que cada trabajador puede asumir las tareas encomendadas a otros miembros, buscando de esta forma una polivalencia de los individuos: "En el sistema americano, un operador de torno es siempre un operador de torno y un soldador es siempre un soldador hasta el final".

En el caso del modelo Taylorista-Fordista lo que más importa son las habilidades de los trabajadores ya que tienen una correspondencia con una mayor delegación de funciones y, por tanto, de autoridad. La centralización en la toma de decisiones del modelo origina un sistema burocrático y una falta de seguridad para la toma de cualquier decisión por poco trascendente que sea en las gerencias medias y departamentales. Este modelo de gestión origina que los recursos humanos estén poco preparados en la toma de decisiones, dándole a ésta mayor valor del que realmente corresponde. Por ello, se considera que se logrará contar con los mejores líderes si la práctica renovadora que busca la calidad total se adopta en todos los niveles de la organización.

Los principios de cada modelo corresponden a lógicas completamente diferentes, de tal manera que pensar en la transformación de las empresas mexicanas involucrará una verdadera revolución gerencial. Se requiere tal cambio en las mentalidades de los antiguos gerentes, quienes deberán valorar en su real

dimensión las potencialidades, tanto de las mujeres que participan en los diferentes niveles de la empresa, como de los cuadros de trabajadores en general. Ya que con las características que hemos estudiado podemos decir que las mujeres ejecutivas con más de las habilidades requeridas para generar el cambio.

Las características del nuevo líder en el marco de la actual competencia económica, son:

- *Visión de equipo*, pues lo importante es promover la creatividad de todo el personal a partir de una motivación colectiva, y no individual o exclusivamente económica.
- *Sensibilidad*, para desarrollar el potencial humano que fomente la autonomía y la espontaneidad.
- *Don de comunicador*, para que todo el personal conozca los objetivos de la empresa, lo que facilita a cada individuo su ubicación dentro de una colectividad, el reconocimiento de los conocimientos y experiencias que podría aportar para mejorar las condiciones de trabajo, y así optimizar los esfuerzos de la organización en la que se encuentran.

Se puede observar que estas habilidades son las que desarrolla la mujer por el rol que socialmente vive, sobre todo en su papel de madre-esposa.

Lo que hace suponer una mayor disposición para pensar en forma colectiva, ya que la mujer es una pieza clave en el proceso de socialización a la que todos los individuos nos sometemos.

2.5. En busca de un perfil de la gerencia femenina en el mundo.

Aunque suena un tanto ambicioso el hablar de un perfil ideal el objetivo fundamental es la construcción de un perfil ideal de la gerencia femenina. Los empleos que originalmente ocuparon las mujeres a este nivel se caracterizaba por ser ligeros, sencillos y no requerían de gran compromiso ni responsabilidad.

Al comienzo de la primera guerra mundial, las mujeres podían asistir a las escuelas comerciales para capacitarse en nuevas tareas que no requerían grandes responsabilidades. El trabajo de oficina atraían a las jóvenes porque era diferente el desempeñado en los talleres o en las fábricas. Al parecer, dos factores promovían su acceso a las oficinas: el prejuicio de que eran más aptas para el trabajo rutinario y su docilidad en el desempeño de las funciones. También contribuyó a este hecho, el diseño y modernización de los equipos de oficina, como lo fue la máquina de escribir.

“Con el avance de la modernización y de las propuestas de la llamada administración científica, las mujeres tuvieron mayor oportunidad para ingresar a las oficinas. Ya que las actividades de control administrativo se incrementaron como resultado de la producción masiva de bienes. Así, una gran cantidad de mujeres se

incorporan a puestos creados para el desempeño de las nuevas funciones burocráticas. Quizás la evidencia más dramática del trato que recibieron las primeras oficinistas por sus contrapartes masculinas, es que en ocasiones, las oficinistas fueron confinadas en sótanos sucios y polvorientos no había baño para mujeres y no podían ser visitadas por personas mayores de 15 años”.¹⁰

En la década de los ochenta el tema femenino toma una orientación peculiar que enfatiza la forma que tienen las mujeres de administrar, pero sin llegar a una afirmación contundente y universal. Esta nueva orientación respondía a una creciente participación de las mujeres en el desempeño de actividades productivas, educativas y directivas. Por ejemplo, la proporción de mujeres activas en países como Estados Unidos (44%); Japón (41.3%); Canadá (57.9%) e Inglaterra (41.2%) fluctuaba entre 40 y el 60% para el final de los ochenta, mientras que en Suecia esta tasa se ubicaba por encima del 80% desde mediados de los años setenta.¹¹

Las diferencias de sexo en la participación organizacional se relacionaban con:

- 1) Los requerimientos diferenciados de la mujer en el trabajo los cuales exigía pasividad y dependencia;
- 2) La ausencia de la mujer para el desempeño de éstas labores; y
- 3) Los mecanismos de control usados en las organizaciones para la mujer, los cuales reforzaban otros provenientes de la sociedad.¹²

En Estados Unidos, la edad en que las mujeres son ejecutivas se ha ido reduciendo, para 1978 las mujeres en estos trabajos oscilaban alrededor de los 57 años. En 1990 la edad media se redujo en 8 años ya que se ubicó en los 49 años¹³

Con los elementos expresados en párrafos anteriores y con algunas variables obtenidas en estudios específicos del perfil gerencial, descritas a continuación, se puede deducir.

De entre los estudios que apoyaban la existencia de un estilo gerencial femenino se encuentra el realizado con una muestra integrada por mujeres ejecutivas que trabajaban en el área de servicios humanitarios de la ciudad de Nueva York. Dicho estudio fue elaborado por Marcia Bombyk y Roslyn Chernesky; en éste afirmaban el reconocimiento de una forma distinta de administrar los recursos a la de su contraparte masculina. La muestra empleada en este estudio fue de 92 gerentes, y destacaban nueve características que podrían diferenciar la actividad de la gerencia femenina, las cuales eran:

- El interés en las personas

¹⁰ Dale, R y R Weaver, *Machines in the Office*. Italia The British Library.

¹¹ García , Brígida y O. de Oliveira, *Trabajo femenino y vida familiar en México*, El Colegio de México.

¹² Mac Milan, Charles, *The Japanese Industrial System*, Alemania, Walter de Gruyter.

¹³ Rendon, A. y A. Morales. “Ejecutivas y empresarias en México, ¿mujeres privilegiadas?”. *La perspectiva femenina del trabajo gerencial en México*, Vol. I México.

- Sensibilidad hacia las necesidades de las mujeres trabajadoras
- Inversión en la formación profesional de los trabajadores
- Una orientación cooperativa
- Una perspectiva global
- Una comunicación abierta
- El reconocimiento de las inquietudes de otros
- El interés en la calidad del ambiente
- El uso de la intuición

Estas características permiten observar que la formación social y cultural de los hombres y de las mujeres en las sociedades modernas les proporciona valores y perspectivas diferentes. Dentro de estos ámbitos de la vida cotidiana se encuentra la forma en la cual abordan su trabajo.

El momento más culminante de un estilo de ejercer la gerencia alcanzó a las principales revistas de negocios, muchas de ellas hablaban de un estilo gerencial femenino y argumentos que lo hacían preferible al masculino, al igual que existían diferencias poco significativas entre los estilos masculino y femenino de desarrollar el trabajo gerencial.

La mujer tiene algo que ofrecer a la organización; por su experiencia en el cuidado, cooperación y el estar en comunicación con otros, constituye una “ventaja femenina”, que podría ser empleada en la creación de lugares de trabajo más humano. Aunque no existe un acuerdo universal con respecto a la propuesta, no sería descabellado pensar o sugerir que el estilo gerencial femenino si difiere del masculino.

Las características femeninas proporcionan una serie de elementos estratégicos a la organización, proporcionando más fuerzas que debilidades. Algunos de los grandes autores gerenciales sugieren que las mujeres pueden ser mejores gerentes que los hombres en un ambiente de negocios cambiante, menos jerárquicas, más flexibles y orientadas hacia los grupos, más rápidas y fluidas, es decir que las mujeres son más productivas y se adaptan con mayor facilidad a los cambios.

No podemos afirmar la existencia de una diferenciación entre el desempeño masculino y femenino en el trabajo gerencial, debido a su naturaleza y características la mujer crea un ambiente que le permite desarrollar y utilizar su estilo gerencial de acuerdo a sus valores, perspectivas y cualidades.

A estas características se deben agregar algunas otras de personalidad y de apariencia físicas debido a que estos son puntos muy importantes en la personalidad de la mujer ya que al verse bien es sinónimo de sentirse bien. Englobando las siguientes características; ser modestas, creativas, alegres, intuitivas y sutiles; asimismo habrán de expresar valores humanitarios, percibir los sentimientos de otros

y ser sofisticada, todo esto catalogado como estereotipos del gerente femenino a partir de la visión hombres y mujeres.

2.6. Los retos de México ante la globalización y el efecto en el desarrollo de la administración de las empresas mexicanas.

Una de las características del fin del siglo XX es el proceso de transformación, lo económico, político y cultural, debido al proceso de globalización que se estaba viviendo. Ya que México está en vías de desarrollo nos vemos ante la necesidad de buscar mejores alternativas para desarrollar nuestra economía.

A finales de la segunda guerra mundial, Alemania y Japón, aplicaron modelos productivos orientados a los valores comunitarios: grupos empresariales, la responsabilidad social de las habilidades, el trabajo de equipo, la lealtad, las estrategias en la industria y los criterios que promueven el crecimiento conjunto. Por consiguiente si existían diferencias entre individuo y organización, el posible conflicto se expresaba de manera muy conjunta.

En el modelo alemán es claro que el principio de economía social de mercado pretende incorporar los intereses de los trabajadores a los objetivos corporativos de las empresas. De tal manera que se garantiza que todos participaran y se beneficiaran de manera en que la empresa se posicionara en el mercado, el gobierno interviene activamente en la economía, además de impulsar una serie de proyectos que ayudan a elevar la productividad y la competitividad, como en los programas de educación y capacitación, que hacen de la mano de obra alemana el factor de la producción más importante en la economía.

En el modelo de producción japonés, que hoy constituye el modelo productivo a seguir, su éxito consiste en la existencia de una cultura laboral que compromete a cada uno de los involucrados de la producción: empresarios, ejecutivos, empleados y trabajadores. Su filosofía la toman con una percepción integral acerca de la sociedad y, por tanto, también de la economía, resumiéndose en calidad total, que ésta a su vez, exige un programa permanente de capacitación, que es la estrategia la cual permite implementar las innovaciones requeridas para elevar la productividad y la competitividad.

Un elemento clave del modelo productivo japonés es la concepción del trabajo colectivo, que genera compromiso al interior de la empresa y que garantiza el funcionamiento de la comunicación, tanto vertical como horizontal.

Por otra parte, el modelo de producción japonés exige una estrategia administrativa racional que permite trabajar sin necesidad de equipamiento excesivo. Además, se anula el inventario de materias primas y el de productos terminados. Se trata del principio de "justo a tiempo", que en su conjunto permite reducir los costos de administración y, por tanto, ofrecer precios más competitivos.

Ante la evidente crisis del modelo de producción anglosajón, las características de los modelos alemán y japonés surgen como el modelo a seguir, no tan sólo por Estados Unidos, sino por todas las naciones que tienen la intención de alcanzar un nivel de competitividad que garantice la sobrevivencia y la estabilidad de su economía.

Es posible decir, que la separación del trabajo ejecutivo concreto determina el problema fundamental, para adoptar la lógica de un nuevo modelo de producción para lograr una economía más competitiva.

En el contexto actual de la competencia económica es preciso nombrar y reconocer el peculiar papel que juega México; primero, porque se trata de la economía más precaria de las que integran el mercado de Norteamérica; segundo, porque el modelo de producción que encabeza a este bloque-el estadounidense- se encuentra en una clara desventaja ante las potencias de Europa y Asia.

La economía mexicana carece de tecnología y, por tanto, de capacidad innovadora en la producción, esto afecta la competitividad de cara a la globalización estamos ante la presencia de una sociedad que, adolece de una cultura empresarial¹⁴ que impide, en general, la explotación racional de los recursos humanos y materiales con que cuenta la nación. Se trata, de una elite que rechaza el proteccionismo del gobierno, pero tampoco está dispuesta a modernizarse

Los principales factores que afectan a la economía mexicana son, tanto la ignorancia respecto al mercado en que operan las empresas, como el carácter familiar que impide el manejo racional de los recursos.

En este aspecto se enfatiza que los empresarios mexicanos no tienen una cultura empresarial, siendo este el principal elemento que impide mejorar las estrategias para elevar la productividad.

En muchas ocasiones la riqueza “material” ya no representa una ventaja comparativa que equilibre la competencia al interior de la región económica a la que pertenece México, los empresarios nacionales difícilmente ocuparán el potencial de los recursos humanos en quienes tendría que recaer la responsabilidad de innovación que se requiere.

El papel que la mujer viene jugando en el mercado de trabajo en México, es una prueba de la potencialidad que los recursos humanos tienen para desempeñar con flexibilidad sus habilidades. La mujer ejecutiva en México cuenta con las habilidades necesarias para enfrentar el nuevo contexto de la competencia económica.

¹⁴ Montesinos, Rafael, “Mitos y miserias de la cultura empresarial”. El Cotidiano, núm. 73

2.7. Características de la mujer profesional ejecutiva en México.

Antes de analizar el perfil de la gerencia femenina en México, es pertinente establecer algunos datos generales sobre la participación activa de la mujer en el trabajo. Y siendo parte de la población económicamente activa, según datos de INEGI, en 1990 se contaba con 5.6 millones de mujeres económicamente activas (19.6% con 12 años o más). Su participación se encuentra por debajo de la del hombre ya que por cada 100 mujeres que trabajaban o buscaban trabajo hay 326 varones.

Actualizando estos datos y sabiendo que esta tesis abarca a partir del siglo XXI, se presentan las siguientes tablas.

Tasa de participación económica por entidad federativa según sexo y grupos de edad.
México 2005.

Entidad Federativa	Total					Hombres					Mujeres				
	Total	15 a 24 años	25 a 54 años	55 a 64 años	65 años y más	Total	15 a 24 años	25 a 54 años	55 a 64 años	65 años y más	Total	15 a 24 años	25 a 54 años	55 a 64 años	65 años y más
Estados Unidos Mexicanos	54.0	47.2	69.5	54.4	29.7	74.6	63.0	96.2	81.0	48.3	35.3	31.9	46.4	31.1	13.9
Aguascalientes	52.7	48.2	68.8	49.5	23.9	72.5	63.0	95.9	77.3	40.7	35.3	33.5	46.8	25.2	9.6
BC NORTE	54.1	44.1	72.3	49.4	19.3	72.0	57.5	95.7	74.0	30.5	36.9	30.8	49.7	29.6	9.1
BC SUR	57.6	50.2	74.1	54.4	24.6	75.7	64.5	97.2	80.5	41.6	38.6	33.4	51.4	26.2	7.1
Campeche	59.0	50.2	73.3	60.2	40.9	81.1	70.7	97.8	88.5	62.7	37.8	32.0	50.1	29.9	18.2
Coahuila	51.9	45.8	68.5	45.4	19.4	72.1	59.9	95.8	70.7	31.3	32.8	31.2	43.7	21.3	9.4
Colima	57.3	52.3	73.8	56.2	25.2	74.5	66.4	95.6	78.8	42.5	41.2	38.1	54.4	36.8	10.7
Chiapas	54.6	48.4	68.7	58.3	36.8	78.2	71.1	97.5	89.9	57.4	32.2	26.5	42.9	30.1	15.7
Chihuahua	51.5	45.4	68.3	46.2	19.5	72.9	59.2	96.3	77.7	38.1	31.5	31.2	43.2	16.6	4.1
Distrito Federal	54.9	39.7	74.0	50.8	21.7	71.8	49.7	96.1	74.1	34.8	40.2	29.3	55.4	31.4	13.5
Durango	50.7	47.7	65.8	51.0	28.4	74.6	68.1	96.9	81.4	48.7	29.2	27.3	40.1	21.8	11.0
Guanajuato	52.5	51.4	67.0	50.9	29.3	73.9	69.9	96.2	76.5	46.8	35.1	35.4	45.2	30.2	13.9
Guerrero	50.2	41.8	69.4	57.0	32.9	73.6	64.9	97.6	88.4	51.4	30.2	21.8	45.5	30.9	16.5
Hidalgo	55.9	49.6	70.6	63.5	34.9	76.6	62.7	97.2	90.8	53.7	39.2	37.4	49.4	41.0	19.2
Jalisco	59.7	56.6	72.2	56.1	32.8	78.3	70.8	96.6	81.0	51.8	43.2	46.9	51.7	34.2	16.6
México	52.0	42.8	67.8	52.1	26.6	72.3	56.6	96.2	77.4	44.2	32.5	29.1	42.1	26.3	11.6
Michoacán	62.9	51.3	65.3	56.3	38.7	76.5	73.1	95.8	88.9	56.7	32.7	31.3	41.6	25.7	20.9
Morelos	52.6	43.6	69.2	50.4	30.7	72.4	61.6	94.3	74.5	43.7	35.1	26.2	47.9	29.9	20.1
Nayarit	56.5	51.3	72.1	60.3	30.3	76.1	69.6	95.0	85.1	47.5	38.7	33.7	52.4	35.8	13.9
Nuevo León	55.6	52.3	69.0	50.1	24.4	76.6	65.7	96.8	74.3	40.3	35.3	38.6	42.7	26.2	10.7
Oaxaca	54.2	43.1	71.0	63.8	44.6	73.6	61.1	97.1	87.4	65.3	37.0	26.5	50.3	42.5	27.3
Puebla	56.1	52.0	69.9	61.8	33.5	76.7	70.0	96.5	85.5	53.0	38.2	36.2	47.5	43.1	15.8
Querétaro	55.6	53.7	69.8	52.5	30.1	74.3	66.4	95.1	81.1	46.5	38.6	40.5	48.4	27.7	16.0
Quintana Roo	56.0	49.7	70.7	52.2	36.2	78.7	68.4	97.9	89.2	61.9	33.5	30.6	44.7	13.1	9.5
San Luis Potosí	58.0	52.1	71.8	62.1	40.9	79.3	71.1	96.2	87.9	65.7	39.0	34.9	51.2	37.6	17.8
Sinaloa	58.9	56.5	71.6	58.0	30.2	77.1	72.4	92.8	82.2	51.3	41.3	40.1	52.4	32.8	9.6
Sonora	56.2	49.9	72.9	54.7	27.9	72.0	60.2	93.8	76.5	43.4	41.3	40.0	53.7	33.9	11.9
Tabasco	54.3	46.2	68.5	58.3	34.9	78.3	67.6	97.4	88.0	63.8	31.2	24.6	42.2	27.6	6.6
Tamaulipas	53.8	48.6	68.9	48.1	25.2	76.5	65.4	96.3	76.3	44.2	33.6	32.4	44.0	23.0	9.1
Tlaxcala	55.3	47.3	70.6	61.3	30.5	77.1	64.3	98.0	90.4	55.0	35.7	31.6	46.9	34.0	9.8
Veracruz	48.2	37.6	63.6	54.1	26.7	72.7	56.4	95.5	85.0	49.3	25.9	18.2	36.6	24.7	9.5
Yucatán	59.6	54.7	74.8	59.9	36.2	77.8	69.8	96.9	84.5	54.4	43.0	40.5	55.7	36.4	19.7
Zacatecas	49.0	48.0	62.6	50.4	28.8	73.9	71.2	94.4	81.6	48.6	28.9	29.7	38.3	25.2	9.0

Cuadro II

Nota: Cifras al segundo trimestre del año. Los totales corresponden a la población de 12 años y más.
Fuente. INEGI. Encuesta Nacional de Empleo.

La siguiente gráfica explica la participación de la mujer en el mercado de trabajo a nivel nacional, según datos del INEGI, de una población total de 14 238 643 mujeres económicamente activas.



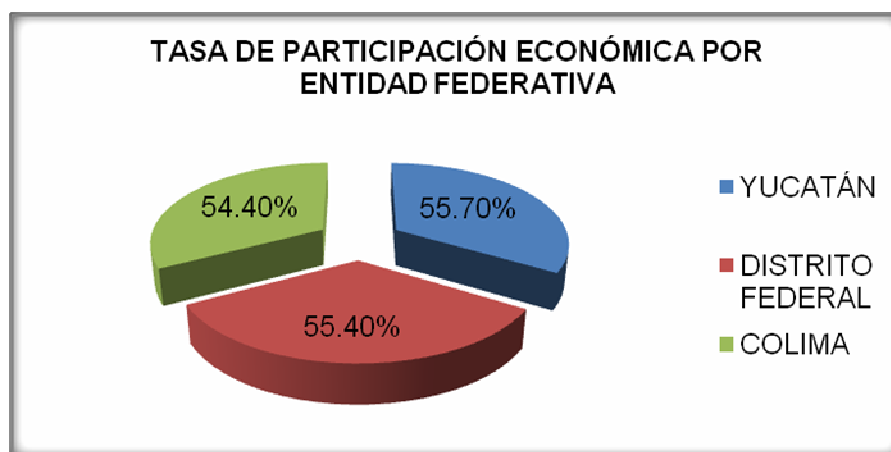
Fuente: Elaboración propia (Gráfica I)

La mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo se da entre los 25 y 45 años (46.4%) y decrecen paulatinamente hasta que a los 65 años representa una pequeña porción (alrededor del 13.9%)



Fuente: Elaboración propia (Gráfica II)

Ubicándolas por entidad, en primer lugar se encuentran Yucatán (55.7%), segundo lugar se encuentra el Distrito Federal (55.4%) y como tercer lugar Colima (54.4%)



Fuente: Elaboración propia (Gráfica III)

Tasa de participación económica por sexo y grupos de edad, México, 2004-2007

Sexo Grupos de edad	2004	2005	2006	2007
Total	55.7	54.5	54.5	54.0
15 a 24 años	51.8	49.7	48.4	47.2
25 a 54 años	69.3	68.9	69.6	69.5
55 a 64 años	53.5	52.6	53.8	54.4
65 años y más	31.4	30.4	30.8	29.7
Hombres	76.8	75.6	75.1	74.6
15 a 24 años	68.4	66.2	64.4	63.0
25 a 54 años	96.3	96.2	96.2	96.2
55 a 64 años	80.8	80.4	81.1	81.0
65 años y más	50.0	49.8	49.5	48.3
Mujeres	36.4	35.3	35.9	35.3
15 a 24 años	36.1	34.3	33.3	31.9
25 a 54 años	45.6	45.3	46.5	46.4
55 a 64 años	28.6	27.6	29.2	30.1
65 años y más	14.5	13.0	14.3	13.9

Cuadro III

Nota: Cifras al segundo trimestre de cada año.

A nivel general observamos que la mujer labora alrededor de 37.2% horas a la semana, contra 44.8% en el caso de los hombres. Los puestos ocupados por las mujeres están dispersos entre más variadas actividades económicas, aunque se concentran en los sectores comercio y servicios. Si bien no todos los empleos femeninos tienen malas condiciones de trabajo o remuneraciones relativamente

bajas, la mayor participación laboral de las mujeres se inscribe, sobre todo, en el ámbito de las precarias ocupaciones de tiempo parcial.

Las mujeres que han llegado a ocupar puestos a nivel ejecutivo en México empezaron a trabajar desde los 23 años en promedio, y es hasta que llegan alrededor de los 40 es cuando ocupan esos cargos. A nivel general podemos decir que la edad fluctúa entre los 35 y 40 años.

Las mujeres que son empresarias no llegan al 2% (solo representan el 1.6%) La presencia de mujeres ejecutivas es menor entre los puestos directivos del sector privado que entre los funcionarios públicos. Mientras que en el primero las gerentes sólo llegan a representar el 13.75%, entre los funcionarios públicos la presencia de las mujeres alcanza el 20.67%.¹⁵

A pesar de su menor participación, las mujeres gerentes tienen un estilo directivo más horizontal que el de sus contrapartes varones, y sus decisiones buscan tener el acuerdo previo de todos los involucrados.

Las mujeres ejecutivas tienden a establecer sus decisiones por medio de un mayor acercamiento y contacto con la gente lo que sería una mayor intimidad, mientras que los hombres lo realizan mediante procesos más autónomos y que involucran fenómenos de poder e independencia. Quizá esta visión responde a cierta preocupación maternal o paternal en los gerentes, pero en el caso femenino existe una mayor tendencia, ya que ellas se observan como responsables de lo que pasa a otros refleja el interés en las personas y reconocimiento de las inquietudes de otros. Aunque en algunos casos las mujeres también buscan poder, autonomía e incluso llegan a generar estilos de liderazgo necesariamente masculinos, los varones, a su vez, se ven enfrentados a tomar en cuenta la comunicación, el trabajo conjunto entre hombres y mujeres.

Según datos de la revista *Expansión* (2007), más de 70% de las mujeres mexicanas en cargos de decisión cuentan con estudios universitarios, generalmente en administración de empresas, contaduría, y ciencias y técnicas de la información. De ese total de mujeres con estudios, sólo un 1.5% tiene estudios de maestría.

Las actividades en las que se encuentran son variadas: empresas de consultoría, autopartes, productos farmoquímicos, la industria química y en otras. Cabe destacar que cerca del 40% de las profesionistas trabajan para compañías multinacionales, otro 40% lo hace para firmas mexicanas y el restante 20% en pequeños negocios propios.

Las áreas en que participan predominantemente son. Administración, ventas, mercadotecnia y relaciones públicas. En éstas áreas quizás la ejecutiva manifiesta

¹⁵ Zabudovsky, Ghina. "Presencia de las empresarias en México: diagnostico comparativo: regional mundial", Revista Mexicana de Sociología, núm 4, octubre-diciembre.

sus capacidades de comunicación y de orientación hacia el logro de objetivos comunes, o sea, cooperación.

En la venta de servicios o intangibles la mujer tiene ventajas ya que tiene la capacidad de enseñar con claridad lo que está vendiendo, para explicar cómo funcionan las cosas. Tradicionalmente la capacidad para enseñar ha sido vista una cualidad femenina.

En consecuencia, las ejecutivas mexicanas, manifiestan cierta propensión hacia actividades relacionadas con la educación y la capacitación (entrenamiento y comunicación). Y por su papel natural de procreación parece estar mejor preparada y adaptada (agente facilitador del cambio) para enfrentar los cambios con mayor naturalidad que el hombre.

Esta característica, si se traslada a la empresa, podría ser un elemento que sustente una ventaja competitiva en todas las organizaciones.

Por último, parece que la gerente posee una visión distinta con respecto al manejo de la información; las mujeres ubicadas con respecto consideran que el manejo de la información no es una forma de poder. El poder –opinan- surge, al menos aparentemente, de compartir la información cuando existe la percepción de quien sabe, o el especialista, tiene poder para decidir lo que los otros no pueden o no saben hacer, y que de él dependen las posibilidades de la organización en ese ámbito de experiencia. Esta visión de apertura sobre la información favorece los procesos de innovación, ya que no se realizan a partir de las observaciones de una persona, sino que alienta la participación de otras personas que proporcionan distintas alternativas de solución a un problema determinado.

CAPÍTULO III

La mujer y la profesión Contable en México

3.1. La situación de la mujer profesionista en México.

Como antecedente a este capítulo y en un intento por reconocer la práctica de la profesión contable de las contadoras en México se presenta una breve reseña, cuyo recorrido inicia 100 años atrás, cuando María Guerrero obtuvo el primer título como contadora de Comercio en 1908; ahora el 2008 se presenta con nuevos retos para las profesionistas de los sectores público, privado y académico.

Como ya se había mencionado con anterioridad el primer antecedente de una mujer que ejecuta la Contaduría en México es el caso de Juana de Asbaje, quien llevó el balance del convento de San Jerónimo ante la Corte de la Nueva España. Pero fue hasta 1908 cuando las mujeres iniciaron un capítulo de profesionalización contable en México, cuando María Guerrero recibió el título de Contadora de Comercio, un año después de que esta carrera fuera reconocida como actividad profesional, María se tituló en la Escuela Superior de Comercio y Administración (ESCA) y así se inició un periodo de incursión femenina en la Contabilidad. En 1910, se graduó María Quinard y después Micaela Bravo.

El primer ámbito de desarrollo inició en las escuelas contables (a principios del siglo XX) y poco a poco se fueron abriendo espacios en los sectores público y privado. El papel protagónico en la formación de Contadores ha corrido a cargo de la ESCA y la Facultad de Contaduría de la UNAM.

El Colegio de Contadores Públicos de México es un gremio en el cual las mujeres encontraron cabida para su desarrollo profesional durante la segunda mitad del siglo XX. Desde 1949 a la fecha, las mujeres han participado en los Consejos Directivos y en las Comisiones Femeniles del Colegio.

En las décadas de los 50 y 60, inició un periodo de instrucción contable masificada. Los patrones laborales demandaban mayor participación femenina con instrucción técnica. Así, se abrieron nuevas oportunidades económicas y sociales para las mujeres.

De ahí en adelante, las mujeres ocuparon jefaturas y subdirecciones en el sector público. Entre los 70 y 90, las transformaciones a nivel mundial de intercambios comerciales, así como el mayor flujo de capitales, demandaron profesionistas más especializados y, en consecuencia, mejor cotizados en el mercado laboral. Para las mujeres, esto se tradujo en una de las carreras mejor remuneradas y con mayores promesas en el desarrollo profesional. Hacia la primera década del siglo XXI, su participación pasó de la inserción masiva en el campo laboral a la incursión de ámbitos directivos, como socias de firmas contables nacionales e internacionales de México.

Si bien la actividad profesional de las mujeres actualmente es más diversa, en los sectores privados de corporativos empresariales también es una realidad que la preponderancia femenina en las universidades ha encontrado su límite proporcional en el mercado laboral. Esta realidad sugiere retos para las Contadoras que han incursionado en los niveles directivos de la administración pública y privada. Su reto es contribuir en la generación de más y mejores condiciones para el desarrollo profesional de sus semejantes.

El proceso de modernización capitalista, trajo consigo la creciente participación de las mujeres en los mercados laborales que implicó un fenómeno acelerado de construcción y el acceso a niveles más altos de escolaridad. Esta situación permitió la incorporación a movimientos sociales como el campesino, indígena, obrero, estudiantil, en donde las mujeres pudieron tener demandas, así como diversos grupos de poder local, regional y nacional que permitieron favorecer la ubicación de las mujeres en espacios inesperados.

Según datos de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), para 2010 se mantendrá un panorama igual en los espacios educativos que en 2008, 5.13 por ciento de las mujeres y 48.7 por ciento de los hombres.

A pesar de que en México, se ha notado la participación de las mujeres en carreras que por décadas han sido consideradas como *masculinas*, las desigualdades en el ámbito laboral y salarial permanecen, muestra de ello, se puede notar en la carrera de enfermería, en la que a pesar de estar integrada casi en su totalidad por mujeres, los enfermeros ganan más que ellas.

Pero sin embargo existen aún carreras que son consideradas como masculinas o femeninas, según ANUIES, las mujeres representan 66 por ciento en el área de humanidades, 30 por ciento en ingenierías y tecnologías, 27 por ciento en ciencias agropecuarias, en el área de Ingeniería la participación de las mujeres pasó del 14 a 30 por ciento en el mismo periodo.

En cuanto al postgrado, se puede decir que hay una reducida participación de las mujeres. En 2004 la participación femenina en maestría se ubicaba en 71 por ciento, mientras que en 2006 disminuyó a 69 por ciento. En cambio el ingreso de mujeres al doctorado se incrementó seis por ciento en los últimos tres años.

Unas de las carreras que se han “feminizando” son: Planeación, Ingeniería textil, Bioquímica, Ecología, Química y Agropecuaria.

La siguiente tabla muestra:

Funcionarios en la Administración Pública Federal por cargo y sexo 2007

Cargo	Hombres	%	Mujeres	%	Total 100%
Secretarios	12	85.7	2	14.3	14
Subsecretarios	85	89.5	10	10.5	95
Oficialía Mayor de Secretarías de Estado	131	86.7	20	13.3	151
Coordinación General	278	69.5	122	30.5	400
Dirección General	1,607	84.2	301	15.8	1,908
Auditor Adjunto	765	75.2	252	24.8	1017
Asesor	1,085	66.4	549	33.6	1634
Dirección de Área	3,704	64.0	2085	36.0	5,789
Subdirección de Área	8,595	71.7	3383	28.3	11,978
Jefatura de Departamento	17,144	69.3	75.74	30.7	24,718
Total	33,406	70.0	14,298	30.0	47,704

Cuadro IV

Fuente: Coordinación Nacional del Programa Nacional de la mujer.

La mujer se ha integrado más a las profesionistas de la sociedad y la carrera de Licenciadas en Contaduría tiene un sesenta y ocho por ciento de presencia femenina, existen empresas que prefieran mujeres.¹

La incorporación de las mujeres a la vida educativa específicamente la participación en las diferentes universidades trajo como consecuencia, análisis relativos a la forma cómo interpretar reacciones de adaptación, en una perspectiva de género. Su escasez, tuvo que ver con la asignación genérica de los espacios de desenvolvimiento y con la vinculación de la mujer con los espacios exteriores de esta actividad.

A finales de los noventa, se diversificaron los estudios sobre la mujer y trabajo, tanto cuantitativa como cualitativamente. La emergencia de nuevas tendencias de empleo llevó a dejar de enfocar la situación en términos esencialmente miserables aunque las aportaciones sobre la profesionista fueron insuficientes, se abrió una veta sobre las mujeres con escolaridad post primaria o universitaria.²

La relación entre la educación, género y trabajo entre las profesionistas ha estado modificada considerablemente, la incorporación de las mujeres en el sistema universitario en efecto se había acentuado de manera indudable desde los 90, al punto de que se consideró incluso que buena parte de la manifestación estudiantil en esa década se debió a su arribo masivo. Las dinámicas de no discriminación formal y de mayor igualdad numérica entre ambos sexos, no impidieron que permanecieran desigualdades en relación a la presencia y al aprovechamiento de las mujeres en los niveles de licenciatura y postgrado

Aunado a todo lo anterior la tendencia de las mujeres a su propia autoexclusión genérica, todavía se marca en las elecciones de ingreso de las mujeres a las diversas carreras universitarias, ya que los hombres lograban predominar en carreras tecnológicas, o dentro de las carreras científicas y de ingenierías, orillando a las mujeres a inscribirse en ciertas carreras específicas aptas según la sociedad y el entorno.

La necesidad de la obtención de mayor educación de las mujeres se ha estado acondicionando y transformando, con esto no se pretende decir que cambiara toda su conducta, si no algunas de sus elecciones, partiendo de que a mayor educación, mayor distanciamiento de la mujer en relación a las pautas del actuar femenino tradicional, en los ámbitos familiar y profesional.

La adquisición de una escolaridad universitaria permite a las mujeres obtener mayores ventajas de su inserción a la vida profesional, respecto al sueldo que perciben y al estatus alcanzado o al que pueden llegar a alcanzar, sin que esto impida que permanezcan tendencias discriminatorias en relación a las remuneraciones y a las posibilidades de trayectoria, ascensos o hasta el poder llegar

¹ Jaime Aurelio Casillas. Ética para contadores.

² Sylvie Didou Aupetit. Género, escolaridad y ejercicio laboral

a hacer una carrera dentro de sus lugares de trabajo, si se las comparaba con las masculinas.

La escolarización manifiesta una mayor presencia de las mujeres en las diversas ramas de la actividad, y su colocación en las jerarquías de puestos de las empresas, esto no garantiza su empleo real ni la calidad del mismo, ni asegura cambios en sus elecciones y conductas profesionales.

3.2. La mujer y mercado de trabajo.

La actividad laboral femenina, por lo general, depende de que tanto aporte en el ingreso total de la familia y las actividades profesionales de la mujer se caracterizan por secuencias de salida/reinmersión. Social e individualmente, las mujeres y sus familias perciben su actividad laboral no como obligación sino como transitoria, voluntaria o solidaria, ya sea que pertenezcan a grupos con alto o bajo nivel educativo, salvo en los casos en que la mujer es, o representa el único sostén.

Las mujeres tradicionalmente tendían a ocupar nuevos espacios profesionales debido, desde el punto de vista ya sea optimista o pesimista, a la adquisición de nuevas calificaciones que favorecen su acceso a puestos de mayor nivel o al retiro de los hombres de estos mismos puestos de trabajo, que habían dejado de ser atractivos salarialmente.

La variedad de los puestos de trabajo de las mujeres durante algún tiempo, trajeron como consecuencia la definición de espacios profesionales los cuales se realizaban actividades que representaban, dentro de espacios no domésticos, una extensión de labores realizadas en éste. Los empleos eran subordinados y no eran bien remunerados. Más que de nivel de escolaridad alto, requerían disponer de cualidades culturalmente definidas como femeninas.

También surge un movimiento ascendente de las mujeres hacia puestos de supervisión y mandos medios o bajos y su retraimiento en relación a los puestos directivos más altos de la jerarquía.

Este movimiento, trae como resultado una igualdad de las oportunidades de trabajo para puestos medios de ejecución, supervisión y en una limitación en las posibilidades de acceder a funciones de decisión, con esto podemos decir que el acceso a los distintos niveles de educación contribuyeron al ascenso de las mujeres, pero sólo hasta el límite de cambio socialmente aceptable.

La creciente incorporación de las mujeres económicamente activas, tuvo cambios en los niveles de calidad en el trabajo. Se demarcó que los empleos a tiempo parcial, sin seguridad social y sin garantía de estabilidad, habían aumentado en número debido a su aceptación por grupos específicos. Las mujeres tenían demandas específicas de formación, debido a la aplicación en sectores de actividad femeninos o a sus etapas de salidas y reingreso al mercado de trabajo.

La especificación genérica de las carreras universitarias puede inducir a comportamientos diferenciados en relación al aprovechamiento escolar y al rendimiento de la misma. No sólo la adquisición de una formación de alto nivel, sino los mismos contenidos y valor social asignado a ellas, teniendo incidencias en la manera de cómo las mujeres perciben al interrelación entre el espacio doméstico, el espacio público y sus funciones en cada una, debemos considera importante la detección no sólo de cuáles son las oportunidades de trabajo de las mujeres al egresar sino definir sus elecciones profesionales en función de su carrera y de las ventajas relativas que cada una les brinda.

Estudios recientes han demostrado que la creciente incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo no sólo ha respondido a procesos de modernización y reestructuración que han tenido lugar en la economía y a su creciente nivel educativo, sino también constituye una estrategia de las mujeres para ampliar el ingreso familiar que se ha visto deteriorado en la crisis permanente que caracteriza a la economía mexicana.

En el mercado laboral predominan las mujeres solteras y sin hijos aunque existe un amplio porcentaje de trabajadoras que combinan el trabajo doméstico y la crianza de los hijos con el desempeño de actividades económicas remuneradas. Algunos cambios cualitativos se han expresado en los últimos años. Por ejemplo, la presencia femenina en la actividad económica no desciende como en el pasado, a partir de los 25 años de edad, sino que continua hasta los 44 años, las mujeres ya no abandonan el mercado de trabajo una vez que se casan su permanencia se torna más estable.

Al ser la escolaridad un criterio de selección social y ocupacional, la fuerza de trabajo femenina queda fácilmente relegada a puestos que poseen bajos salarios, malas condiciones de trabajo, escasas prestaciones, poca autonomía, alta subordinación y una limitada promoción. Para constatar, basta revisar los datos estadísticos relativos a la Población Económicamente Activa femenina, el 73.4% del total se ubica en el sector servicios, desempeñándose como trabajadoras domésticas, preparación y venta de alimentos, fabricación de ropa, secretarias, empleadas de comercio, trabajadoras en servicios financieros, enfermeras y profesoras de enseñanza primaria. En contraste, las mujeres empresarias y profesionistas continúan como grupos minoritarios.

En general los trabajos en que se encuentra concentrada la mano de obra femenina son considerados mediana o nulamente calificados y en consecuencia, mal remunerados no por su nivel de mecanización o automatización, ni por la naturaleza de la labor en sí, sino porque son de "mujeres". Cabe destacar, que para clasificar a un trabajo como calificado se toma en cuenta el aprendizaje o capacitación previa, de ahí que la labor de una costurera o cocinera se consideren no calificados, porque supuestamente, las mujeres ya saben cocer y cocinar.

Suponen los empleadores que las mujeres entran sin calificación previa a realizar una ocupación que en su mayoría aprenden desde pequeñas, o bien que el

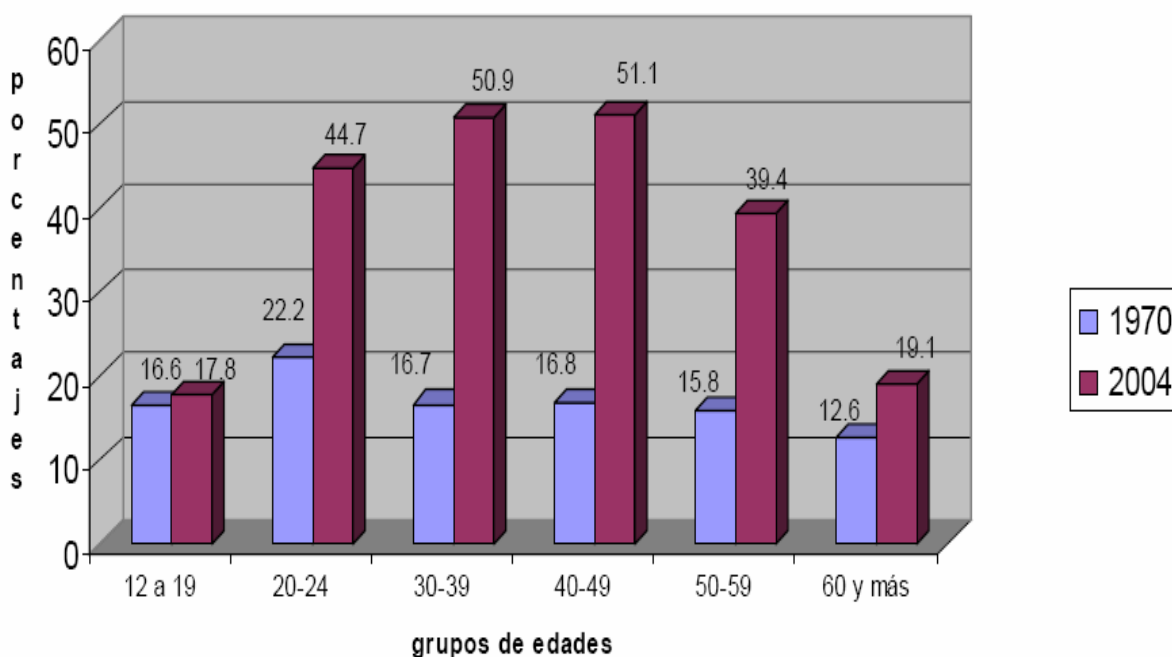
cuidado o destreza con que trabajan es atributo inherente a las mujeres más que un proceso cuidadoso y tiernamente impuesto³.

Esta lógica también se aplica a los trabajos de limpieza, cuidado de los niños y, en algunos casos, a la enfermería

Lo anterior no quiere decir que no se haya dado un avance en la participación de las mujeres en el trabajo extradoméstico, si se analiza la participación por grupos de edades, vemos que la participación femenina es más alta que en el pasado, sin embargo este gran porcentaje de mujeres no sólo se enfrentan a un sin número de adversidades para mantenerse temporalmente en un trabajo, sino también para en casos específicos permanecer largo plazo en un trabajo.

La siguiente gráfica muestra una tendencia ascendente de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de 1970 a 2004, lo cual indica que para más mujeres existe una necesidad mayor que en el pasado de trabajar.

Participación de las mujeres en el mercado laboral por grupos de edades en México



Gráfica IV

³ Macias, Ma. De la Luz. "Mujeres e industria manufacturera en México" UNAM marzo-abril 2004

En el mercado laboral mexicano, a pesar de las vicisitudes que las mujeres profesionistas han pasado, cabe destacar que se ha llevado un adelanto significativo, ya que muchas de las empresas son dirigidas por mujeres, en el área contable la inserción de las mujeres no se queda atrás ya que hay despachos contables en los cuales del 100% de los trabajadores, el 75% son mujeres contadoras, en empresas que necesitan los servicios de contadores el 60% son profesionistas contadoras, en escuelas donde se imparten materias de contabilidad el 80% son profesoras contadoras, esto indica la importancia de la mujer en la actividad económica, aun queda mucho por conseguir, solo se deben de dar pasos firmes y cada una de nosotras como contadoras tenemos el compromiso de estar mejor preparadas para dejar huella en el área laboral.

3.3 La situación de las mujeres profesionistas en México.

Antes de definir cómo las mujeres se sitúan en los mercados laborales, es pertinente precisar los elementos que incurren en los procesos de inserción profesional, sin distinciones genéricas, con el fin de lograr una apreciación: entre los más significativos.

Iniciando con el momento de egreso de las profesionistas mujeres, las oportunidades de colocación profesional varían según la fecha de egreso, el entorno y la situación que rodea el país, ya que la combinación de la crisis económica, de la manifestación universitaria y de las nuevas tecnologías las hace más problemáticas. Las circunstancias temporales determinan entonces oportunidades diferentes de trabajo.

El costo de oportunidad se ve cuando los empleos disponibles no son lo que una mujer espera al concluir sus estudios, estos tienden a volverse menos interesantes en lo que se refiere al puesto, sueldo y posibilidades de desenvolvimiento profesional.

La conveniencia económico-profesional en términos de ingreso y de realización personal, ha diferido según los mercados a cada profesión, lo que explica parcialmente las diferencias en las tasas de participación femenina.

Pero no dejan de existir diferencias genéricas muy pronunciadas en lo que concierne a la decisión de trabajar: un porcentaje importante de mujeres, a pesar de haber concluido sus estudios de licenciatura y de haber trabajado inmediatamente después del egreso, interrumpen su actividad laboral voluntariamente. Su decisión tiene que ver con las etapas del ciclo vital esto expresa una situación en las prioridades existenciales el cual se resume en matrimonio y, sobre todo, la realización crucial de la maternidad.

Las mujeres profesionistas se ven más afectadas ante las dificultades para la inserción profesional con menos angustia que los hombres, incluso cuando egresan de carreras en las cuales son fundadoras.

Para las profesionistas, la posibilidad de optar por un modelo de vida, en el cual no eran apreciadas en función de su identidad profesional, su incorporación parcial a un sistema de representación en el cual el trabajo femenino es accesorio y no existe la redundancia cultural entre autovaloración personal y estatuto profesional, implica que no tengan conciencia de los factores que obstaculizan su inserción profesional, pero hace que se consideren de menor importancia.

Los profesionistas tienden a adoptar comportamientos diferenciales en relación al matrimonio y a la maternidad, según las carreras y la situación del empleo que en su momento se encuentren.

Otro comportamiento decisivo en el mantenimiento o salida de las mujeres de los mercados de trabajo es tanto el perfil profesional como los ingresos de la pareja, esposo o la persona con la que se encuentra viviendo.

Los factores clave en la decisión de conservar una actividad extra doméstica aparecen como factores socio-culturales y educativos. El tipo de unidad familiar es relevante en el proyecto de vida de la mujer, sobre todo cuando sus percepciones económicas no representan un aporte económico suficiente alto como para compensar una inversión en tiempo que perjudica el bienestar de los miembros de la familia, es decir, el descuido de actividades en la casa.

El sueldo de la profesionista, en consecuencia, está fundamentalmente destinado a pagar servicios de apoyo doméstico para cuidado de la casa y los hijos y a dejar un remanente para uso común o extra.

El hecho de egresar de carreras concebidas como masculinas y la disposición de título con mayores valores y prestigio que el proporcionado por carreras femeninas, fomenta un deseo de rentabilizar la inversión educativa en términos personales y profesionales. Se valora de sobremanera, entre las características de los puestos, la responsabilidad por un lado, la creatividad e independencia por el otro, y le concede mayor importancia que al sueldo, siendo lo contrario con respecto de los hombres.

El peso de la familia, tanto de origen como constituida, representa un obstáculo para los traslados o cambios de residencia, ya que asumen un miedo a la soledad y a la separación de la familia y a someter sus desarrollos profesionales a una seguridad emocional.

Las mujeres seleccionan sus espacios de trabajo en función de criterios que remiten a intereses personales más que profesionales cuando se encuentran en condiciones de elegir entre diversas ofertas de empleo y de negociar sus condiciones.

Las diferencias en el comportamiento con respecto a los hombres también aparecen ante la falta de trabajo. En este caso, la profesionista no intenta establecerse por su cuenta propia; prefieren un empleo asalariado, aun con sueldo

bajo, lo que implica más un deseo de seguridad que de ingreso. A pesar de que la adquisición de un diploma les hubiese abierto diversas posibilidades de trabajo, las mujeres eligen colocarse en los sectores más estructurados del empleo, donde las prestaciones de seguridad y la poca presión compensan remuneraciones mediocres, en esquema de auto-limitación de las potencialidades profesionales.

Según Rapold, (2006), el elemento decisivo para que las mujeres trabajen es el beneficio esperado según el puesto desempeñado más que una concepción del espacio de trabajo como espacio de realización personal.

En México nuestra constitución establece la plena igualdad entre el hombre y la mujer siendo éste un ordenamiento jurídico incuestionable y fundamental. A pesar de ello, la realidad cotidiana de muchas mujeres mexicanas todavía dista de reflejar en los hechos el postulado constitucional.

Del total de la población insertada en la educación superior, el 47 por ciento son mujeres, lo que representa un avance de 7 puntos porcentuales en la última década en nuestro país y amplía las perspectivas de desarrollo de dicho sector⁴

En el año 2006 la población femenina que cursaba alguna licenciatura o postgrado, se encontraba en un 40.3 por ciento, sin embargo, para el 2007 los niveles ya se incrementaron en un 47.2 por ciento según revelan estadísticas de la ANUIES (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior).

Las carreras universitarias que son seleccionadas con más frecuencia por las mujeres son las relacionadas en las áreas sociales, de salud, humanidades y administrativas, mientras que las identificadas con las Ciencias Exactas son preferidas por los hombres.

Entre dichas estadísticas destaca la presencia del 64.9 por ciento de mujeres del total de la población que optó por la Educación Normal, mientras que el total de quienes cursan alguna otra licenciatura, el 42.8 por ciento corresponde a población femenina inscrita.

Sin lugar a dudas hay mucho camino por recorrer para que las mujeres accedan a la educación en todos los niveles, pues del total de la población analfabeta mayor de 15 años que existe en México, 28.7 por ciento, según el INEGI 2007, el 18.1 por ciento son mujeres, pero esto es debido a la resistencia que encuentran en sus casas para ser enviadas a las escuelas ya que muchas de ellas son obligadas a permanecer sólo para el ejercicio de las labores domésticas.

⁴ Claudia Hernández. Directora General del instituto de la Mujer.

3.4 Influencia de la mujer en el desarrollo de la sociedad mexicana.

Los cambios ocurridos en la sociedad durante los últimos tiempos han tenido como consecuencia que el papel de la mujer se haya diversificado.

Los métodos de control natal le dieron la oportunidad de controlar su función reproductiva. A partir de este momento la maternidad se convirtió en una elección.

Un segundo cambio importante para la mujer de hoy ha sido su entrada al ámbito educativo; es entonces cuando empieza a tener un desarrollo personal que le permite ingresar al espacio laboral donde interactúa, a la par con el hombre, en el plano profesional. Este cambio educativo brinda a la mujer la oportunidad de incursionar en otros niveles profesionales que antes pertenecían sólo al hombre.

La mujer de hoy: es un ser integral que cumple su deseo de entrega repartiéndose entre su mundo familiar y su mundo laboral. Por esta razón busca que se le reconozca socialmente y se le permita prepararse profesionalmente; así podrá contribuir a crear espacios sensibles dentro de la sociedad y tener la libertad que la lleve a ocupar un papel importante dentro de ésta como ser productivo. La mujer actual abarca dos aspectos importantes en su vida:

- 1.- El trabajo y la
- 2.-Familia.

Para lograr tener éxito en ambos aspectos necesita cumplir con algunos desafíos, como los siguientes:

- Definir un proyecto de vida que establezca sus prioridades personales y familiares.
- Contar con una disciplina personal para lograr una estabilidad en los dos roles que le toca vivir.
- Tener un adecuado manejo del tiempo y una buena organización
- Invitar a su compañero a compartir su mundo para que ambos sean parte de la familia y el trabajo

La mujer de hoy enfrenta un triple destino: ser compañera, madre y profesionista. Este tipo de mujer requiere mayor preparación y mayor seguridad en sí misma para enfrentar los problemas, no sólo los inherentes a la formación de una familia y a mantenimiento de una relación amorosa con la pareja, sino los que implican el mundo laboral. El hombre, en cambio, no enfrenta estos obstáculos, ya que en su concepción masculina define su rol paterno primordialmente como un proveedor de la familia y no se visualiza realizando actividades consideradas tradicionalmente propias de la mujer. Tal vez por eso, inconscientemente, le asigna una mayor carga de trabajo y de responsabilidades a su compañera.

La mujer posee cualidades que favorecen la creación de un ambiente familiar y habilidades que puede utilizar en el ámbito laboral y que son parte de sus

características femeninas, como la capacidad de relacionarse con los demás, apoyar a otros, trabajar en equipo, ser perseverante, perfeccionista y constante.

La mujer es quien convierte la casa en hogar. El hogar no es algo físico: es el ámbito afectivo y espiritual donde todos los miembros son acogidos y aceptados. La mujer es pieza fundamental en este espacio, ya que es ella la que crea y cuida los lazos afectivos; su capacidad de amar sostiene a toda la familia y a cada uno de sus miembros. La mujer se realiza en el amor y es la base de las relaciones familiares.

Por otra parte, al incorporarse al mundo laboral enriquece la relación con su pareja. Este enriquecimiento se presenta cuando hay una compenetración y comprensión entre los cónyuges, cuando ambos construyen el amor matrimonial sobre el interés de cada miembro por mantener la seguridad y satisfacción del otro, que es tan importante como la propia.

El resultado de la incorporación de la mujer al mundo laboral es que el hombre pasa de ser un ente dedicado al trabajo, a ser una persona que descubre que la paternidad es fundamental para él, y experimenta una responsabilidad nueva y única que es el cuidado de la casa y de los hijos. Con esto se da un cambio de actitud y de comprensión hacia este nuevo contexto que se vive y se toma conciencia de la importancia de tener un equilibrio entre el trabajo y la familia.

Sin embargo, es importante tener claro que el trabajo no lo es todo: se necesitan, además, tiempo libre para disfrutarlo con la pareja y los hijos, en caso de decidir tenerlos y un desarrollo balanceado de colaboración en las tareas domésticas, lo que se logra con buena organización y la ayuda de todos.

Podemos decir que la mujer actual tiene la capacidad de administrar su tiempo entre el cuidado de los hijos y la vida profesional, así como de darle estabilidad a su familia tomando en cuenta las ideas, los gustos de los demás, y permitiendo que los miembros de la familia expresen sus sentimientos libremente. Cuando la mujer se realiza de manera profesional como familiar se convierte en un ser pleno, por lo tanto vivirá de manera más feliz, dando como consecuencia un nuevo modelo de pensamiento donde la sociedad sea más equilibrada y madura para permitir el desarrollo pleno de las mujeres a la par de los hombres.

CAPÍTULO IV

Perspectivas de la realidad en base a una investigación de campo hacia las egresadas en la Licenciatura en Contaduría.

4.1. Diseño y Metodología de la Investigación

4.1.1 Objetivo general

Estudiar y profundizar sobre el desarrollo del ejercicio profesional de las mujeres en el campo de la Contaduría, para establecer la realidad de sus desafíos y su posicionamiento en el ámbito laboral.

4.1.2 Objetivos específicos

Analizar la participación de la mujer profesionalista, profundizando en las habilidades necesarias para enfrentar el nuevo contexto de la competencia económica dentro de las organizaciones.

Profundizar e informar sobre la situación de las mujeres profesionalistas de la Contaduría para dar una idea acerca de lo que se ha logrado penetrar en la fuerza de trabajo, así como su limitada participación en los niveles directivos y ejecutivos de las empresas en los altos puestos de las organizaciones.

Realizar una investigación de campo aplicada a las egresadas en la licenciatura de Contaduría de la UNAM e Instituto Politécnico Nacional, para medir su participación en la fuerza laboral como profesionalistas en los diferentes niveles de las organizaciones en el área metropolitana.

Mostrar los resultados del estudio de campo para saber el posicionamiento de la mujer profesionalista de la contaduría dentro de las organizaciones en el área metropolitana.

4.1.3 Hipótesis

A pesar de que la mujer profesionalista de la Contaduría ha logrado ganar espacios a niveles directivos sigue siendo un desafío la incorporación de ellas al mercado laboral en el área metropolitana en este siglo XXI.

4.1.4 Alcance

La medición de un cuestionario será el alcance de este proyecto de investigación, aplicado a egresadas de la Facultad de Contaduría y Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán de la UNAM, así como del Instituto Politécnico Nacional conocer su posicionamiento en los últimos 4 años.

El objeto de estudio serán Mujeres Profesionistas con título de Lic. En Contaduría de la UNAM e Instituto Politécnico Nacional egresadas a partir del año 2004.

4.1.5. Limitaciones.

La información que se obtenga dependerá de las respuestas otorgadas por las encuestas.

Debido a la negativa que se obtuvo por parte de las universidades al brindarnos información de las egresadas, las encuestadas serán contactadas de manera personal por medio de empresas, firmas y despachos contables. Las encuestadas serán aquellas que cuenten con correo electrónico y a otro porcentaje se aplicará el cuestionario a nivel personal.

4.1.6 Diseño de la Investigación

Tipo de investigación no experimental, descriptiva, porque se realizará una investigación de campo, mostrando los resultados del estudio para saber el posicionamiento de la mujer profesionista de la contaduría dentro de las organizaciones del área metropolitana.

Unidad de tiempo: 4 años 2004-2008

Unidad geográfica: Área metropolitana

Unidades de análisis: Alumnas egresadas de la Lic en Contaduría de la UNAM e Instituto Politécnico Nacional

Unidad de estudio: Posicionamiento en el mercado laboral de la mujer en la Contaduría en México en los Niveles directivos y ejecutivos.

4.2 Sujeto de estudio

Para la realización de este estudio se tomó como población a las mujeres contadoras que terminaron la carrera y están ya tituladas, y se encuentren ejerciendo o trabajando, cuya edad este entre los intervalos de 22 a 35 años egresadas de la UNAM e Instituto Politécnico Nacional. El presente estudio se llevará a cabo a 106 contadoras trabajando en empresas o despachos ubicados en el Área metropolitana y en algunos otros lugares del país.

Las razones por las cuales se eligió específicamente en Área Metropolitana, es porque la mayoría de las egresadas de la UNAM e Instituto Politécnico Nacional zona metropolitana se desarrollan profesionalmente en la misma área.

Por lo que se refiere a los cuestionarios, estos se aplicaron directamente a las mujeres contadoras tituladas que se encuentran ejerciendo, por lo que encontraremos una diversidad de las mujeres desarrollándose en distintas áreas de la contaduría y algunas fuera de ella.

4.3. Instrumento

Para fines de esta investigación se utilizó como instrumento de investigación el cuestionario. Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir, tal vez es el instrumento más utilizado para recolectar los datos de una investigación. Cada una de las preguntas que se incluyen están dirigidas a conocer aspectos específicos de las variables objeto de estudio.

El cuestionario que se utilizará para la recolección de información de este estudio consta de 42 preguntas concernientes al objeto de estudio, de las cuales 38 son cerradas y 4 abiertas, además existen 6 preguntas referentes a datos generales o de clasificación, cuya finalidad es identificar los cuestionarios una vez contestados, identificar la función de la entrevistada dentro de la empresa y el área en que se desarrolla.

Es necesario recalcar que la identidad de cada una de las entrevistadas que formaron parte de este estudio quedará en completa confidencialidad.

Para efectos de este estudio se utilizarán varias alternativas de respuesta que fueron estructuradas y delimitadas de acuerdo a los objetivos y limitaciones perseguidos en esta investigación.

Las preguntas cerradas son fáciles de codificar y preparar para su análisis. Esto facilita a las encuestadas a responder, por un lado, y agilizar el cuestionario, por el otro, ya que se requiere de un menor esfuerzo y disminuye el tiempo para la clasificación del cuestionario, puesto que simplemente se selecciona la alternativa que describa la respuesta más acorde a su realidad.

El punto anterior es importante, ya que las personas a las que se les encuestará no disponen de mucho tiempo para contestar un cuestionario que se lleve más de treinta minutos, debido a sus múltiples actividades, si se hubiese optado por la aplicación de preguntas abiertas el tiempo preestablecido de respuesta será mayor.

Aunado a esto, el tener mayor número de preguntas abiertas aumenta significativamente la variabilidad de las respuestas.

Aunque también existen desventajas al realizar preguntas cerradas, la principal desventaja reside en que limita las respuestas de la muestra y que en algunas ocasiones ninguna de las categorías describe con exactitud lo que las personas piensan que más se apega a su realidad.

Al formular las preguntas cerradas será necesario anticiparse a las posibles alternativas de respuestas, de no ser así, será difícil plantearlas. Así mismo se tiene que asegurar que a las mujeres a las cuales se encuestaran, conozcan y comprendan las categorías de respuesta.

Las preguntas abiertas son particularmente útiles, cuando se tiene insuficiente información o se desea profundizar una opinión o los motivos de un comportamiento. Para efectos de esta investigación la pregunta abierta se intento hacer lo más concreta posible.

Las 42 preguntas del cuestionario original, están divididas en 6 categorías. La primera de éstas, se refiere a preguntas sobre la información profesional de las encuestadas; la segunda nos permite obtener información para ubicar la situación actual de la mujer dentro del campo laboral; la tercera se refiere a las ofertas de trabajo que han tenido las encuestadas; la cuarta es acerca del empleo actual dentro de la profesión de la contaduría; quinta y sexta son para establecer y determinar, la existencia de discriminación o aceptación de la mujer mexicana en el desempeño de la profesión en el área de la Contaduría.

4.4 Población

Una población es un conjunto que representa todas las mediciones de interés para quien obtiene la muestra.

Para este estudio en primera estancia se solicito en la FES CUAUTITLAN y Facultad de Contaduría de Ciudad Universitaria un listado de las tituladas, egresadas de 2004 a 2008, como segunda instancia se acudió a las autoridades escolares del Instituto Politécnico Nacional los cuales negaron la información, esta respuesta se notificó a la profesora asesora de Tesis, especificando que era información confidencial y que no se podía tener acceso a ella, debido a esto se opto por contactar por cuenta propia algunas egresadas de la Carrera de Contaduría.

4.5. Muestra

De acuerdo con Rojas Soriano¹, la importancia de la muestra en la investigación se debe a que el experto no puede investigar, en la mayoría de los casos, a toda la población, pues ello elevaría los costos del estudio en las fases de aplicación de instrumento y el procesamiento de la información.

Además, es posible que ciertos aspectos se indagaran incompletos o sin la debida profundidad por falta de tiempo y recursos.

¹Rojas Soriano Raúl, Guía para realizar investigaciones sociales. UNAM.

La determinación de la muestra se tomo en base a la siguiente fórmula²:

$$n = \frac{Z^2 pq}{E^2}$$

Donde:

n= Tamaño de la muestra

Z = Al nivel de confianza requerido para obtener los resultados de toda la población.

pq = se refiere a la variabilidad del fenómeno estudiado

E = Indica la precisión con que se generalizarán los resultados

Ya que se observan las siguientes condiciones:

- a) La población objeto de estudio es grande
- b) El cuestionario que se aplica es reducido, entre 30 y 42 preguntas estas son preferentemente cerradas

4.6 Recolección de datos

El cuestionario es la base y fuente de la recolección de datos, se apela al criterio profesional de las entrevistadas para que las respuestas se apeguen fielmente a la realidad que cada una vive dentro de su campo de acción.

4.6.1 Información de campo

Para la recolección de cada una de las encuestas se hará personalmente, se irá a las empresas, firmas y despachos contables que acepten colaborar con la investigación, se procederá a encuestar a las contadoras que cubran los requerimientos de la población, y se realizaron el 100% de las encuestas.

4.6.2 Problemas y percepciones de la investigación

Uno de los principales problemas que probablemente se tenga en el trabajo de campo será que en muchas de las empresas y algunos despachos contables no se permite que se encuesten a sus empleadas, limitando así la investigación y haciendo más complicada la búsqueda de encuestas.

Otro problema que se presentó durante el desarrollo del estudio, es la falta de tiempo por parte de las personas entrevistadas.

En cuanto a las percepciones del estudio, en México no existe una cultura de cooperación hacia el desarrollo de este tipo de estudio, la mayoría de las encuestadas piensan que si proporciona este tipo de información, se divulgará y se

²Rojas Soriano Raúl, Guía para realizar investigaciones sociales. UNAM.

volverán vulnerables ante la empresa en la cual laboran, por lo que se comprometerá a mantener en total secreto la identidad de las encuestadas.

4.6.3 Procedimiento para el desarrollo de la Matriz de resultados.

Una vez obtenida la información por medio de los cuestionarios, se descargaron los datos en una matriz en Excel, la cual facilitará el análisis de los datos, ordenándolos de manera que su interpretación y manejo de la información resultara más sencilla.

No se incluirá en la matriz los nombres de las encuestadas, dirección, empresa donde trabaja y teléfono de las personas, debido a que la información proporcionada es estrictamente confidencial y por ningún motivo se podrá identificar individualmente a ninguna de ellas.

CAPÍTULO V

Análisis e interpretación de los resultados.

En este capítulo se desarrollará el análisis e interpretación de las encuestas obtenidas sobre el Desarrollo de la mujer profesionalista en el área de la contaduría en los inicios del siglo XXI, sus perspectivas y retos.

La realización de este análisis se basa en la interpretación del cuestionario que se aplicó a las Contadoras tituladas. Las preguntas se analizaron en forma individual y conjunta de acuerdo a cada bloque preestablecido.

Para una mejor comprensión de los datos, cada pregunta es complementada con alguna explicación, tabla o gráfica.

5.1. Información general

De la pregunta 1 hasta la 3, dan datos acerca de la información profesional de las entrevistadas.

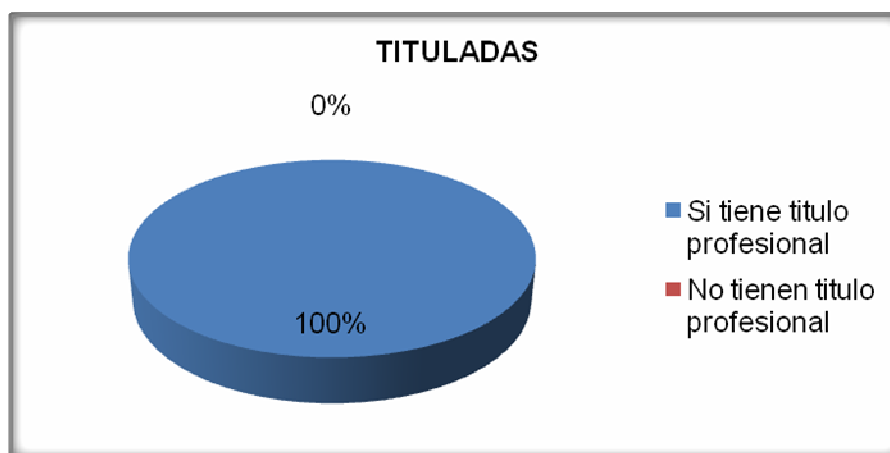
Pregunta N° 1.

Cuenta usted con un título profesional en Contaduría

Sí
No

OBJETIVO: Conocer si las entrevistadas cuentan con título profesional, ya que esta pregunta es vital para esta investigación por que comprende únicamente a las Contadoras tituladas.

GRÁFICA:



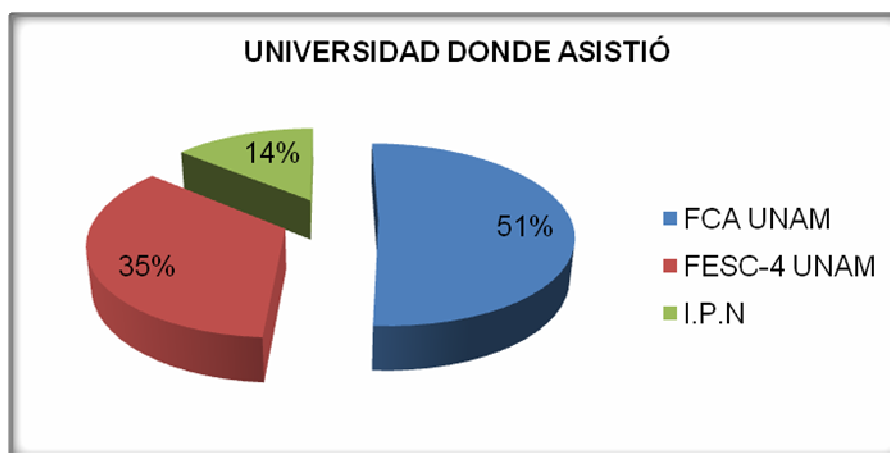
ANÁLISIS: En éste caso el 100% de nuestras entrevistadas están tituladas debido a que la aplicación de la encuesta era exclusivamente a mujeres profesionistas contadoras.

Pregunta N° 2.

Universidad donde asistió

OBJETIVO: Conocer en qué universidad del área metropolitana y perteneciente a la UNAM o al IPN realizaron sus estudios, ya que la población comprende a las mujeres que laboran en el área metropolitana.

GRÁFICA:



ANÁLISIS. Por lo que se puede observar la mayoría de las contadoras son de la Universidad Nacional Autónoma de México, lo que indica que las empresas requieren de profesionales de la más alta calidad, que cuenten con perfiles específicos, y se nota que el tamaño y prestigio de la universidad influye en la toma de decisiones de las empresas y despachos a la hora de la contratación.

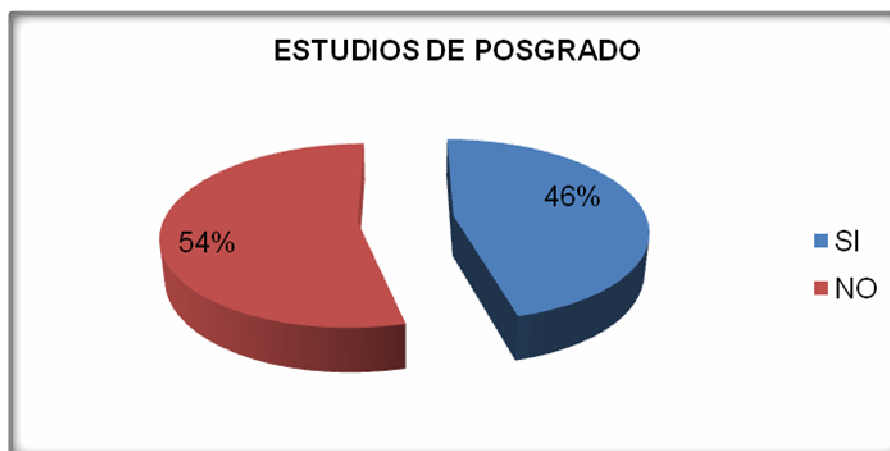
Pregunta N° 3

Estudios de Posgrado

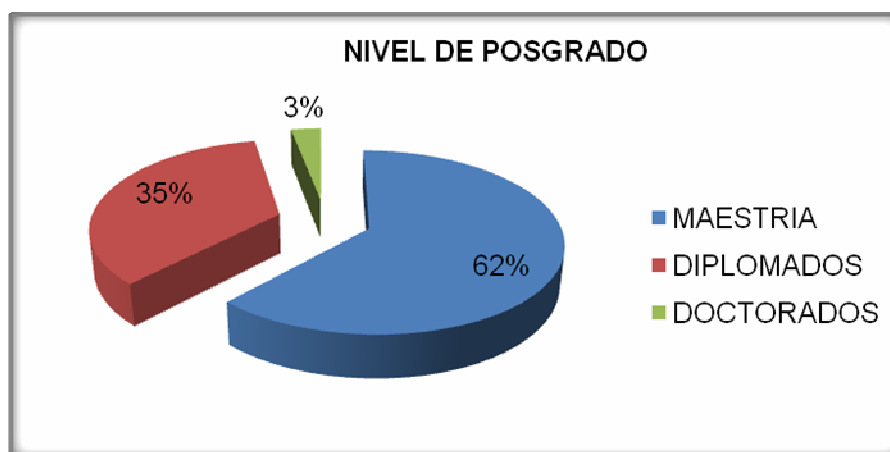
No
Sí
Maestría
Diplomados
Doctorado

OBJETIVO: Conocer el porcentaje de las Licenciadas en Contaduría que rebasan el nivel educacional de licenciatura, así mismo saber el porcentaje de mujeres que no cuentan con otra especialidad o estudios de posgrado.

GRÁFICA:



Del 54% que respondieron afirmativamente a la anterior pregunta de lo que se desglosa lo siguiente.



ANÁLISIS. Se observa que el 46% de las contadoras si cuentan con un posgrado, la maestría es el porcentaje más alto que se está estudiando actualmente con un 62%, diplomados en un 35% y un 3% de contadoras que han hecho un doctorado, lamentablemente más de la mitad de las egresadas tituladas no se interesan o no les es posible continuar con su preparación profesional.

De la pregunta 4 hasta la 11, las respuestas nos dan información de la situación actual de la mujer en México.

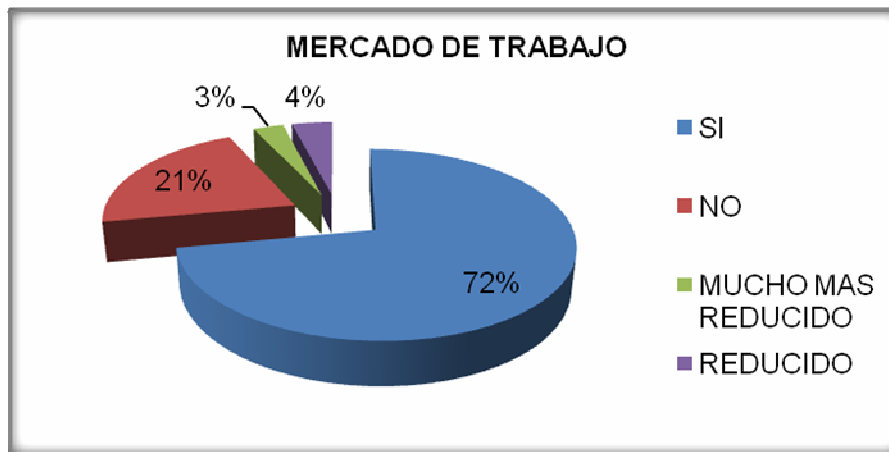
Pregunta N° 4

¿Consideras que el mercado de trabajo en México es igual para hombres y mujeres?

- Sí
- No
- Mucho más reducido
- Reducido

OBJETIVO: Conocer si el mercado de trabajo es igual o más reducido para las mujeres que para los hombres.

GRÁFICA:



ANÁLISIS: El 72 % de las contadoras consideran que el mercado laboral es igual para hombres y mujeres en el área metropolitana, mientras que el 21% observa que no hay igualdad en el mercado de trabajo lo cual es lamentable que en pleno siglo XXI haya esta percepción, mientras que el 7% consideran que es reducido y mucho más reducido.

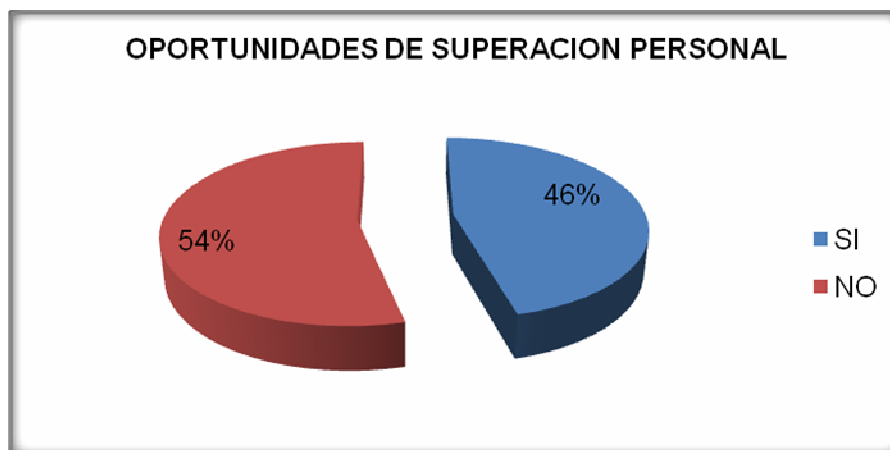
Pregunta N° 5

Según tu apreciación personal ¿Consideras que las oportunidades de superación profesional que se brindan a contadores es igual para hombres y mujeres?

- Sí
- No

OBJETIVO: Conocer si las mujeres tiene las mismas oportunidades laborales en el área de contaduría, según el punto de vista de nuestras encuestadas, para observar la situación de la mujer en esta área.

GRÁFICA:



ANÁLISIS: Se puede apreciar que aun hay una diferencia de apreciación en cuanto a las oportunidades de superación profesional, influenciadas por el género, siendo esta una limitante en el desarrollo profesional de la mujer.

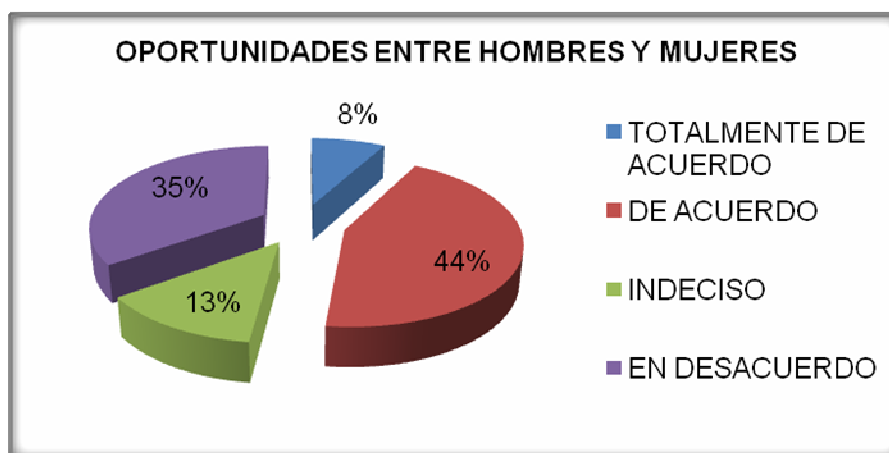
Pregunta N° 6

¿Opinas qué existen las mismas oportunidades entre hombres y mujeres para ocupar puestos ejecutivos para Contadores?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo

OBJETIVO: Esta pregunta de relaciona con la anterior pero esta se enfoca principalmente a los cargos ejecutivos o altos puestos en las empresas o despachos, ya que nos interesa conocer si las mujeres tienen acceso a estos.

GRÁFICA:



ANALISIS: En cuanto a si existen las mismas oportunidades para ocupar puestos ejecutivos entre hombres y mujeres, el 52% opinan que si se tienen las mismas oportunidades de cargo de ejecutivos en las empresas, en tanto el 35% está en desacuerdo y el 13% aun esta indecisa, probablemente se deba a su inmediata incorporación a la vida laboral.

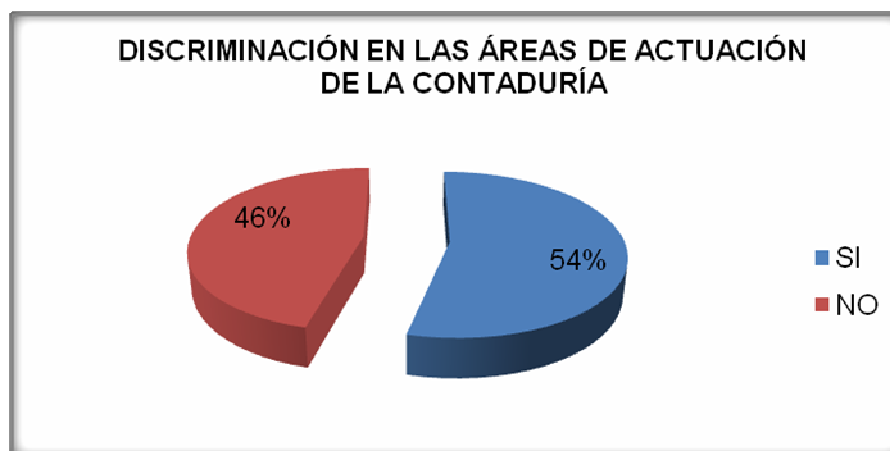
Pregunta N° 7

¿Consideras que existe en las áreas de actuación de la contaduría, discriminación hacia la mujer como profesionista?

Sí
No

OBJETIVO: Conocer si dentro de los campos de trabajo de la contaduría existe discriminación con las mujeres profesionales.

GRÁFICA:



ANÁLISIS: Se observa que el 54% de las encuestadas considera que existe una marcada discriminación hacia la mujer como profesionista, quizá sea porque los varones se sienten desplazados ante una mujer profesionista, el 46% piensa lo contrario.

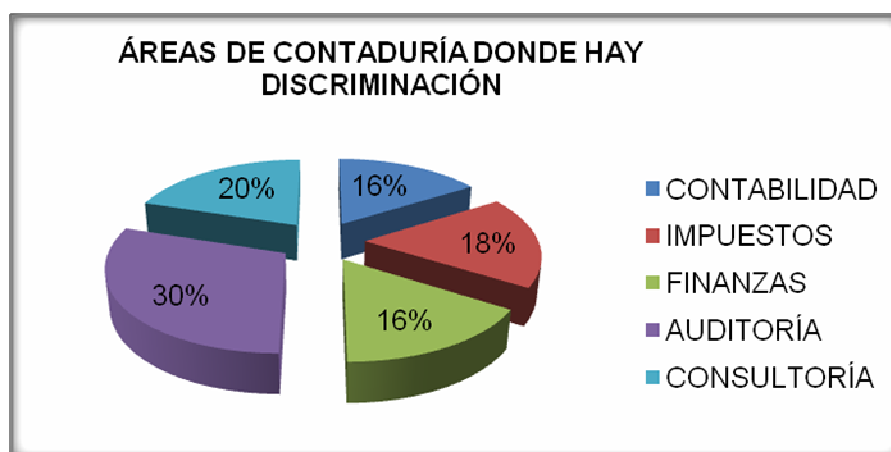
Pregunta N°8

¿Cuáles?

Contabilidad
Impuestos
Finanzas
Auditoría
Consultoría

OBJETIVO: Ahora en estas preguntas servirán para adentrarse ya específicamente las áreas o campos de actuación, ya que se pretende reconocer las áreas de la contaduría en las que existe discriminación, y por consiguiente en las que no existe discriminación hacia las mujeres contadoras.

GRÁFICA:



ANÁLISIS: Los resultados que se obtuvieron fueron Auditoría con la discriminación más acentuada en un 30%, seguida por Consultoría con un 20%, Impuestos con un 18% y Contabilidad y Finanzas con un 16%

Pregunta N°9

¿Cree usted que el sexo influye en la determinación del camino a seguir en el desarrollo de nuestro país?

Sí
No

OBJETIVO: Saber si se tiene preferencia o no en el camino que se debe seguir para lograr el desarrollo del país, si el género es masculino o femenino y si este influye en el camino que debe seguirse para lograrlo.

GRÁFICA:



ANÁLISIS: El 53% de las mujeres que contestaron mencionan que si existe preferencia por los hombres más que por las mujeres, lo que significa que la tendencia se inclina por el sexo masculino para definir el camino a seguir en el desarrollo de México, mientras que el 47% opina que no hay influencia en cuanto a sexo.

Pregunta N° 10

¿Considera usted que siendo mujer el estado civil influyen en su desarrollo profesional?

Sí
No

OBJETIVO: En esta pregunta se investigó si el estado civil influye en el desempeño de su trabajo y más aún en el desarrollo profesional de las contadoras mexicanas, saber que tanto les afecta al ser casadas, divorciadas, madres solteras, etc.

GRÁFICA:



ANÁLISIS: En la mayoría de las respuestas fueron contundentes el 84% de las interrogadas dicen que definitivamente el estar casada, soltera o separada, si influye en el desarrollo profesional.

Pregunta N° 11

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

Sí
No

OBJETIVO: Con esta pregunta se pretende averiguar si el matrimonio es un obstáculo verdadero para el desarrollo profesional de la mujer mexicana, si le impide de alguna manera, escalar puestos en las empresas en las que trabajan y si esto impide su desarrollo.

GRÁFICA:



ANÁLISIS: El 63% de las encuestadas considera que si es importante el estado civil de las mujeres, el desarrollo profesional de la mujer se ve truncado cuando optan por estar casada o vivir en unión libre ya que muchas de ellas le brindan prioridad a este estado civil por el cual optaron, dejando de lado lo profesional

De las pregunta 12 a la 16 arrojan información acerca de las ofertas de trabajo que han tenido las encuestadas

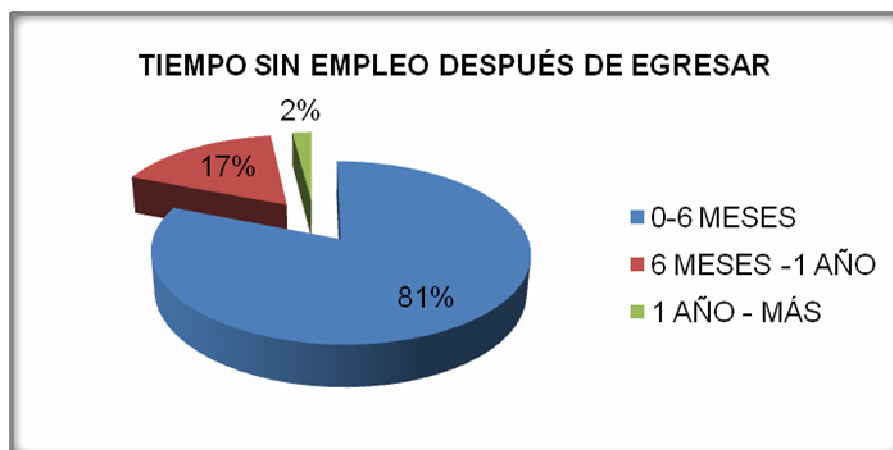
Pregunta N° 12

Tiempo que permaneció sin empleo al ser egresada

- 0-6 meses
- 6 meses – 1 año
- 1 año – más

OBJETIVO: Establecer el tiempo aproximado que duraron sin empleo las contadoras al ser recién egresadas de la carrera

GRÁFICA:



ANÁLISIS: Se observa que el 81% de la egresadas en contaduría permaneció sin empleo por un tiempo que oscila de 0 a 6 meses, el 17% de 6 meses a 1 año y solo el 2% estuvo sin empleo 1 año o más, lo que significa que adquieren empleo probablemente desde que se esta estudiando.

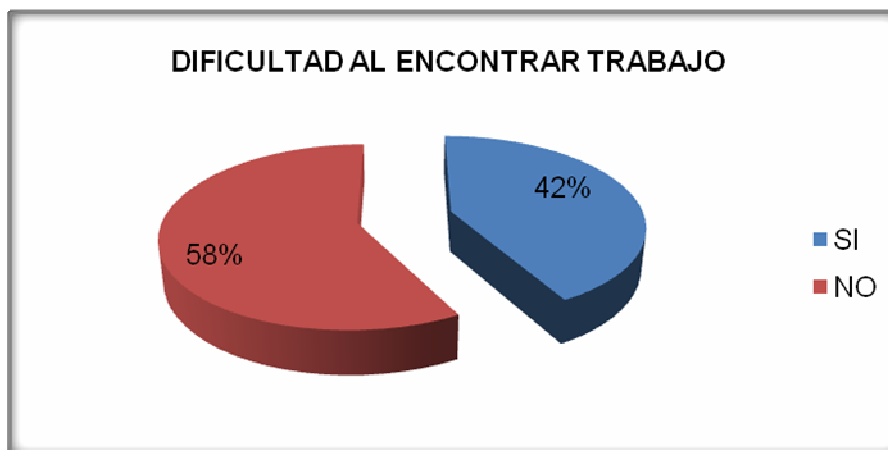
Pregunta N° 13

¿Le fue difícil encontrar trabajo?

- Sí
- No

OBJETIVO: Establecer qué tan difícil es para la mujer profesionalista de la Contaduría encontrar trabajo una vez titulada.

GRÁFICA:



ANÁLISIS: Se nota que una vez egresadas de la universidad el 58% de las encuestadas no les fue difícil encontrar trabajo, lo que deja claro que si hay trabajo para las contadoras, cabe señalar que no implica encontrar el trabajo que llene las expectativas al cien por ciento de las mismas.

Pregunta N° 14

Si su respuesta fue Sí.

¿Qué obstáculos encontró?

Salario insuficiente
Formación académica
Matrimonio o Familia
Prejuicios
Otro

OBJETIVOS: Encontrar cuál fue el obstáculo que se dio en caso de que las encuestadas contesten que si les fue difícil encontrar trabajo.

RESPUESTA:

Salario insuficiente	62%
Formación Académica	7%
Matrimonio o Familia	18%
Prejuicios	4%
Otro	9%

ANÁLISIS: A pesar de que las egresadas en contaduría encuentran trabajo sin mayor complicación, existe un obstáculo que es el salario insuficiente, el 62 % de las encuestadas tuvieron este problema, lo que indica que el trabajo de la contadora está mal remunerado al momento de ingresar al mercado laboral.

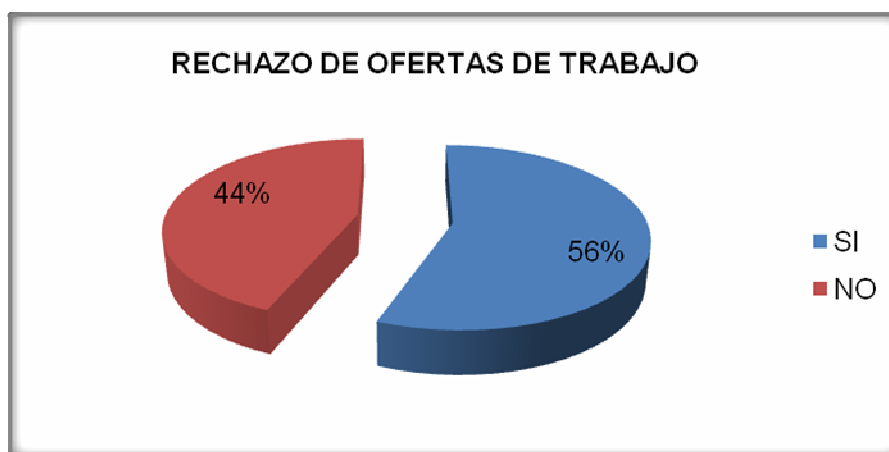
Pregunta N° 15

¿Ha rechazado usted ofertas de trabajo?

Sí
No

OBJETIVO: Obtener respuesta referente a si las encuestadas han o no rechazado ofertas de trabajo.

GRÁFICA:



ANÁLISIS: Del total de las mujeres encuestadas han rechazado empleos un 56% ante un 44% que no lo ha hecho.

Pregunta N° 16

¿Cuáles fueron sus motivos?

Salario insuficiente
No cubría sus expectativas
Entrevistador hostil
Horario incómodo
Prestaciones insuficientes
Otro

OBJETIVO: Sondar entre el porcentaje mayor de las mujeres que contestaron que si, cuáles fueron sus motivos.

RESPUESTA:

Salario insuficiente	43%
Prestaciones insuficientes	13%
No cubría sus expectativas	31%
Horario incómodo	9%
Entrevistador hostil	1%
Otro	3%

ANÁLISIS: El 43% de las entrevistadas respondieron que el motivo de rechazar un trabajo es porque el salario es insuficiente, mientras que el 31% respondió que no cubría con sus expectativas, lo que deja de manifiesto que existe una marginación del salario de las contadoras

De la pregunta 17 a la 31 arrojaron información sobre la situación del empleo actual en donde se desempeñan las encuestadas

Pregunta N° 17

¿En su empleo actual usted se desempeña en el área de la Contaduría?

- Sí
- No
- Contabilidad
- Auditoría
- Impuestos
- Consultoría
- Finanzas

GRÁFICA:



OBJETIVO: Saber cuántas de las encuestadas en el empleo que tienen, se desempeñan profesionalmente dentro del área de la Contaduría.

RESPUESTA:

Contabilidad	52%
Auditoría	25%
Impuestos	7%
Consultoría	3%
Finanzas	13%

ANÁLISIS: Del total de las encuestadas el 89% respondieron que si están ejerciendo su profesión, la mayor parte de ellas el 52% están en el área de la contabilidad.

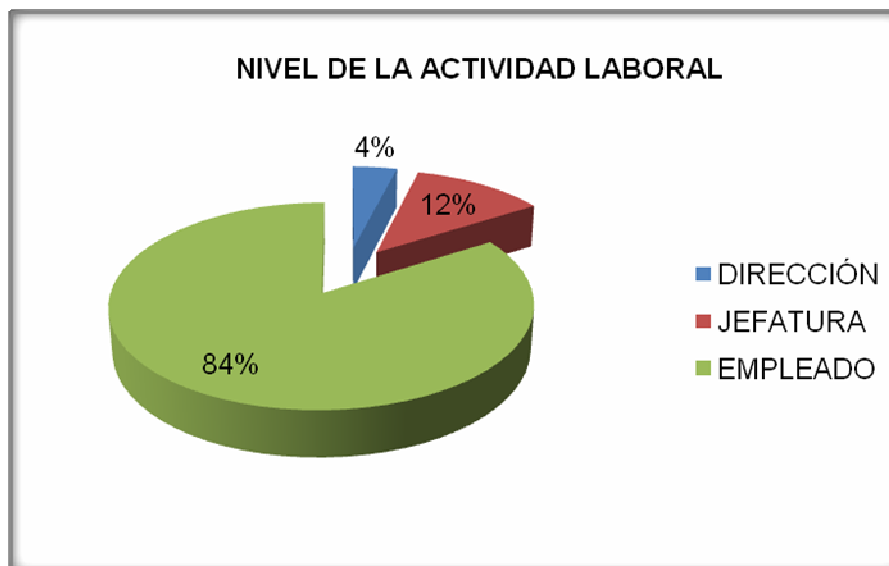
Pregunta N° 18

Nivel en el que se desenvuelven actualmente en su actividad laboral.

Dirección
Jefatura
Empleado

OBJETIVO: Conocer los niveles de jerarquía en que se desenvuelven dentro de la organización las contadoras.

GRÁFICA:



ANÁLISIS: Los resultados indican que existe una muy baja población de contadoras que ocupan puestos a nivel dirección solo el 4% y un 12% a nivel jefatura, dejando el mayor porcentaje a ser empleadas.

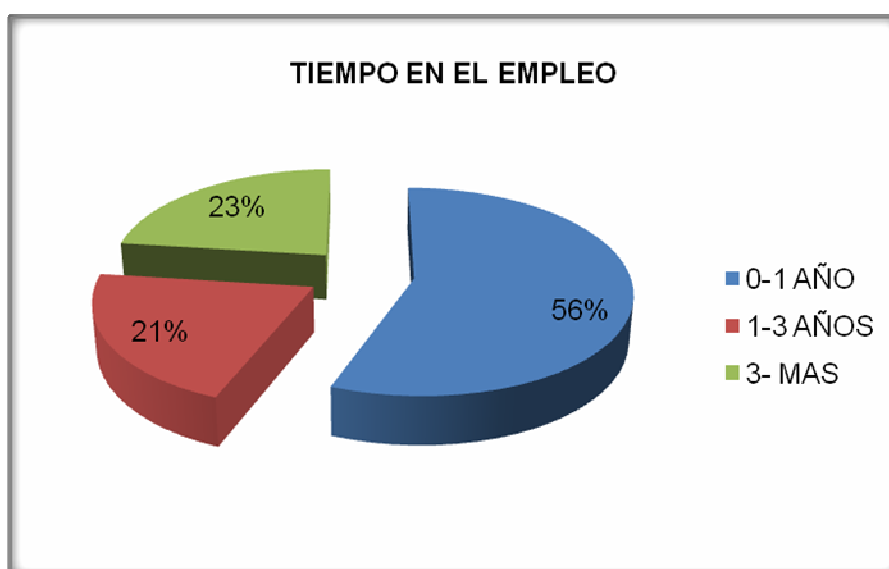
Pregunta N° 19

¿Cuánto tiempo lleva en este empleo?

- 0-1 año
- 1-3 años
- 3 – más

OBJETIVOS: Establecer el tiempo en que las contadoras interrogadas, han permanecido en su empleo.

GRÁFICA:



ANÁLISIS: El 56% de todas las profesionales contestaron que tienen laborando de 0 a 1 año, esta gran mayoría considera cambiar de empleo para poder satisfacer sus expectativas.

Pregunta N° 20

Si ha tenido otros empleos ¿Cuál es el tiempo promedio de permanencia en ellos?

- 0-1 año
- 1-2 años
- 2-3 años
- 3-más

OBJETIVO: Determinar si las encuestadas han tenido otros empleos y cuánto tiempo han permanecido en él.

RESPUESTA:

0-1 año	42%
1-2 años	28%
2-3 años	17%
3-más	13%

ANÁLISIS: El porcentaje más elevado se da de 0 a 1 año que han permanecido en otro empleo, aunque existen un porcentaje de 13% de profesionales que se quedan más de 3 años trabajando aunque no sea de contadoras

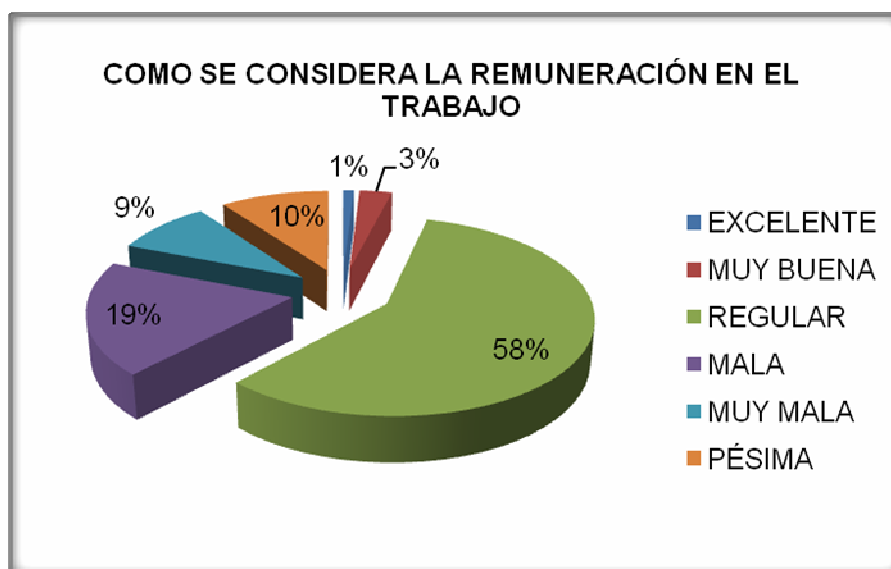
Pregunta N° 21

¿Cómo considera la remuneración de su trabajo?

Excelente
Muy buena
Regular
Mala
Muy mala
Pésima

OBJETIVO: Definir como es remunerada la contadora en su actividad laboral.

GRÁFICA:



ANÁLISIS: El 58% de las encuestadas respondieron que la remuneración es regular, esto indica, que definitivamente en cuanto a salarios, no se les paga de acuerdo al trabajo que desempeñan.

Pregunta N° 22

¿Ha sentido que le pagan menos que a un hombre con iguales habilidades?

Sí
No

OBJETIVOS: Definir si cuentan las habilidades entre hombres y mujeres al momento de ser remunerados.

GRÁFICA:



ANÁLISIS: Se observa que el 66% de las encuestadas menciona que si cuentan con las mismas habilidades que los hombres pero que no se les toma eso en cuenta al momento de la remuneración.

Pregunta N° 23

¿Usted cree que podría obtener mejor salario?

Sí
No

OBJETIVO: Establecer si las contadoras están seguras de que pueden obtener mejores salarios por su desempeño profesional

GRÁFICA:



ANÁLISIS: Es contundente que las contadoras se sienten y son capaces de obtener un mejor salario por su trabajo.

Pregunta N° 24

Respecto al personal masculino de su mismo nivel laboral, ¿Cómo son las asignaciones de trabajo?

OBJETIVO: Determinar si en el momento de asignar las actividades laborales para mujeres y hombres a sus empresas, éstas se hacen de una manera equitativa y proporcional.

RESPUESTA:

Menores	22%
Iguals	60%
Mayores	18%

ANÁLISIS: El 60% del total de las encuestadas respondió que las asignaciones de trabajo en las empresas donde se desarrollan son iguales para hombres y mujeres.

Pregunta N° 25

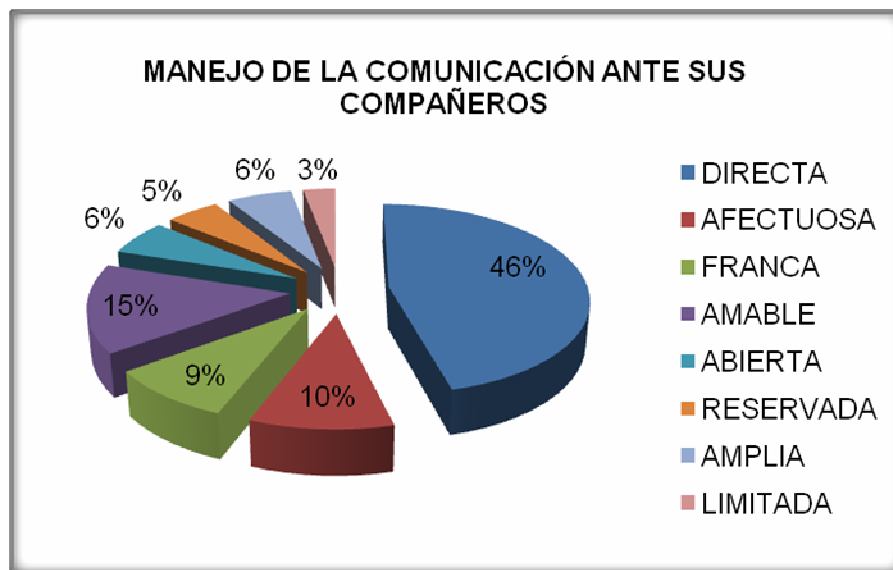
¿Cómo maneja usted la comunicación con sus compañeros de trabajo?

Directa
Afectuosa

Franca
Amable
Abierta
Reservada
Amplia
Limitada

OBJETIVO: Establecer qué tipo de comunicación es la que es más utilizada por las mujeres en sus relaciones de trabajo.

GRÁFICA:



ANÁLISIS: En respuesta a esta pregunta la comunicación que con mayor frecuencia se maneja es la directa un 46% de las mujeres la ponen en práctica en sus labores diarias.

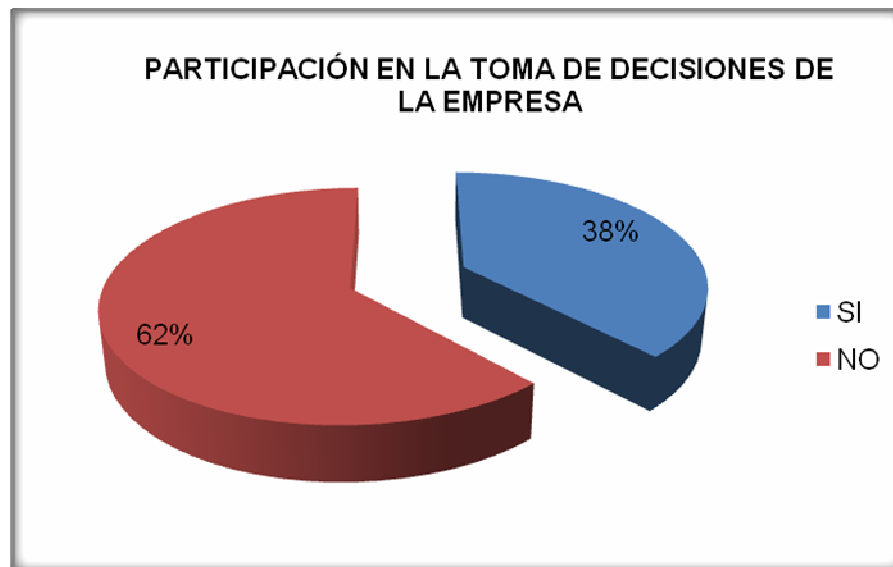
Pregunta N° 26

¿Participa usted en la tomar de decisiones de la empresa donde trabaja?

Sí
No

OBJETIVO: Saber que tanto la mujer profesional en México participa en la toma de decisiones de la empresa donde labora.

GRÁFICA:



ANÁLISIS: El 62% de las contadoras que laboran en las empresas del área metropolitana respondieron que no participan en la toma de decisiones dentro de la organización.

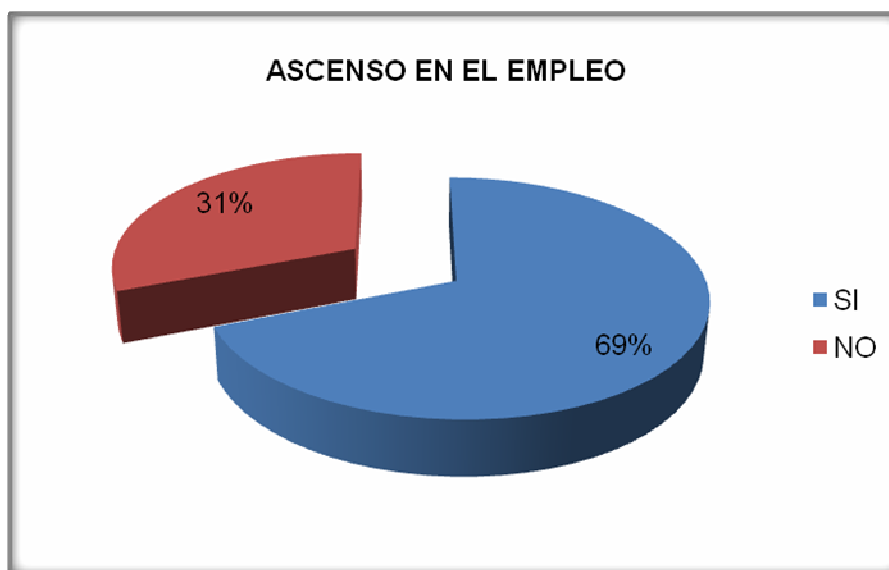
Pregunta N° 27

¿Tiene la posibilidad de ascenso dentro de su empleo?

Sí
No

OBJETIVO: Saber si en las encuestas tienen la posibilidad de ascenso dentro de la empresa para la cual laboran.

GRÁFICA:



ANÁLISIS: Un contundente 69% de las profesionales en la contaduría dice que si tiene posibilidades de ascender en su trabajo actual, el restante 31% no lo cree así e intentará cambiar de empleo.

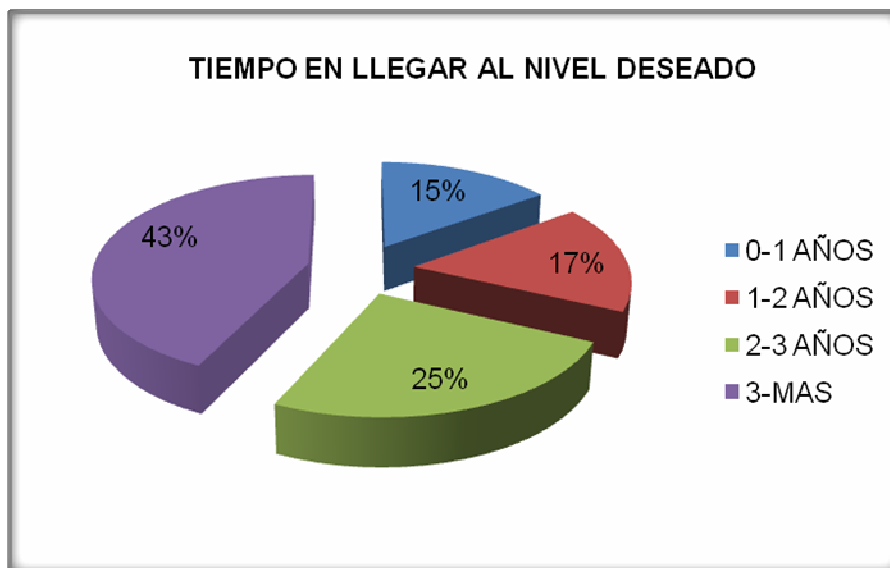
Pregunta N° 28

¿En qué tiempo cree llegar a nivel deseado?

- 0-1 año
- 1-2 años
- 2-3 años
- 3 – más

OBJETIVO: Conocer el tiempo que consideran las encuestadas, que consideran razonable para llegar al nivel y al desarrollo en su empleo actual.

GRÁFICA:



ANÁLISIS: 43% de las encuestadas responde que llegar al nivel deseado les tomara de 3 años o más, esto evidencia que la experiencia cuenta para obtener un mejor nivel en el trabajo.

Pregunta N° 29

¿Considera usted haber tenido logros profesionales?

Sí
No

OBJETIVO: Sondar las veces en que las contadoras encuestadas han obtenido logros en el desarrollo de su profesión.

GRÁFICA:



ANÁLISIS: Se puede notar que el 66% de las contadoras expuso si haber tenido logros profesionales, aunque muchas no especificaron cuales fueron, las que sí lo hicieron, dijeron que han logrado ascensos y se han desarrollado profesionalmente

Pregunta N° 30

¿Por qué trabaja usted?

OBJETIVO: Preguntar a las entrevistadas cuál o cuáles son los objetivos que las lleva a ejercer su profesión.

RESPUESTA:

Desarrollo Profesional	65%
Superación	30%
Por necesidad económica	5%

ANÁLISIS: En los resultados arrojados se puede notar que el porcentaje de trabajo por desarrollo profesional es del 65%, seguido de superación con un 30% y por necesidad económica de un 5%, lo que indica que el trabajo que desarrollan las contadoras es por convicción.

Pregunta N° 31

¿Le gusta el trabajo que realiza?

Sí
No

OBJETIVO: Determinar si las mujeres en la contaduría, verdaderamente se sienten satisfechas realizando su trabajo en la empresa donde laboran.

GRÁFICA:



ANÁLISIS: La afirmación de un alto agrado por el trabajo realizado es del 94%, y tan solo un 6% no están conformes.

De la pregunta 32 a la 35 dan información para determinar en qué forma, ser mujer afecta el desempeño laboral.

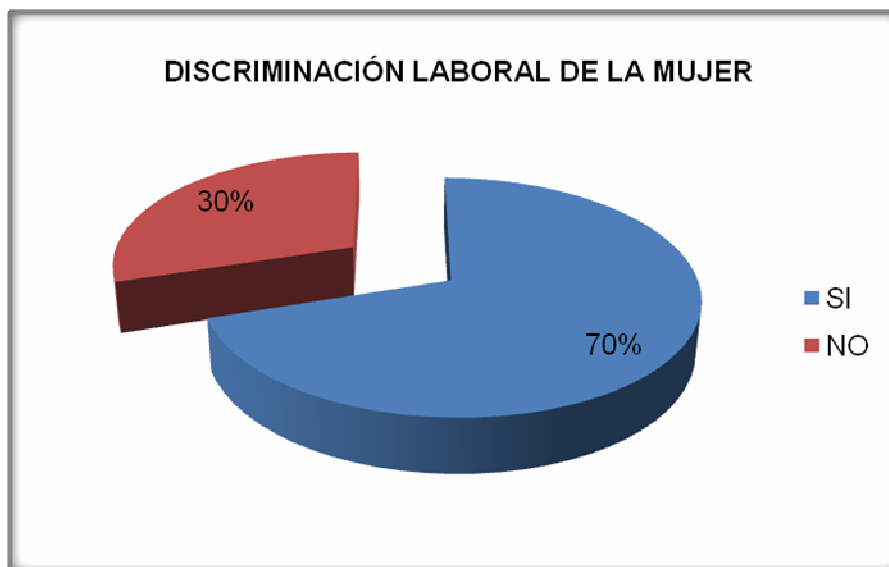
Pregunta N° 32

Desde el punto de vista laboral, ¿Considera que existe discriminación de la mujer?

Sí
No

OBJETIVO: Reflexionar como profesional de la contaduría si existe o no discriminación laboral.

GRÁFICA:



ANÁLISIS: El 70% de las encuestadas expresaron que si existe discriminación desde el punto de vista laboral. Se puede decir que sigue siendo un desafío la incorporación de ellas al mercado en laboral.

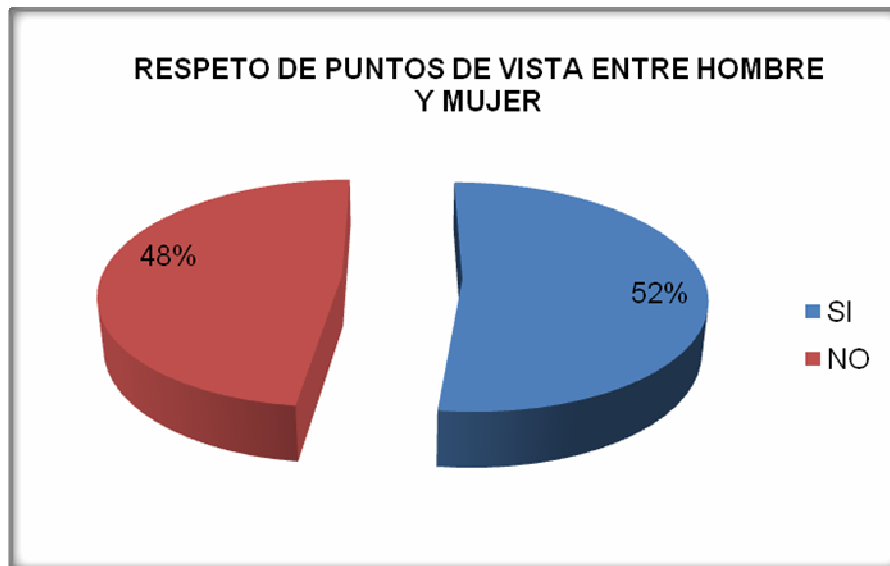
Pregunta N° 33

¿Ha tenido la impresión de que sus puntos de vista no se respetan tanto como los de los hombres en ciertas áreas?

Sí
No

OBJETIVO: Determinar si las opiniones de las mujeres en cuanto a la participación en las actividades dentro de las empresas, tienen o no la importancia, o trascendencia que tienen las opiniones de los hombres.

GRÁFICA:



ANÁLISIS: El 52% de las encuestadas respondieron que sus puntos de vista dentro del papel que desempeñan en su trabajo, no son respetados tanto como los de los hombres.

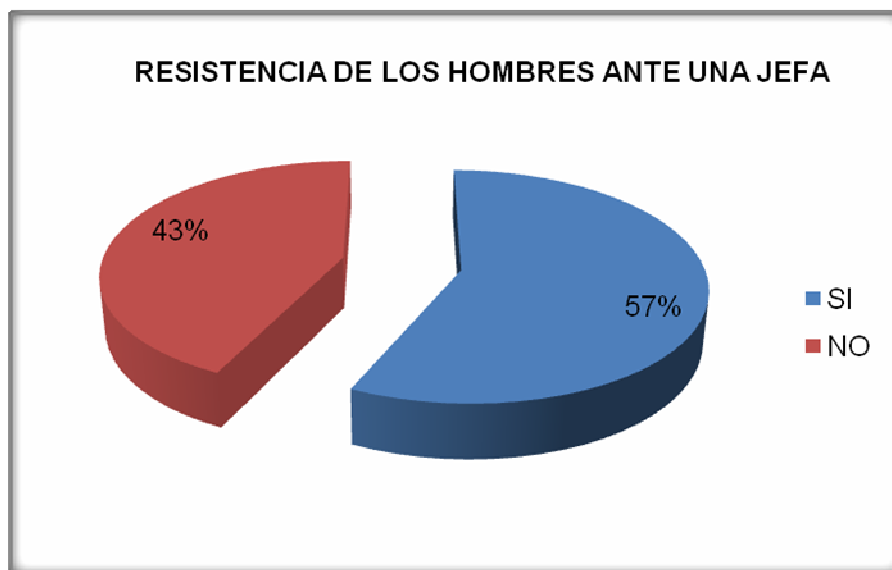
Pregunta N° 34

¿Ha sentido que un subordinado hombre resiste recibir órdenes porque se siente amenazado por un jefe mujer?

Sí
No

OBJETIVO: Determinar un parámetro de qué tanta autoridad y confianza se tiene por parte de los hombres al tener a una mujer en un cargo directivo o superior en su actividad laboral.

GRÁFICA:



ANÁLISIS: El 57% aseguran que los hombres sí se resisten a recibir órdenes de una mujer y solo el 43% dicen que los hombres no se resisten a recibirlas.

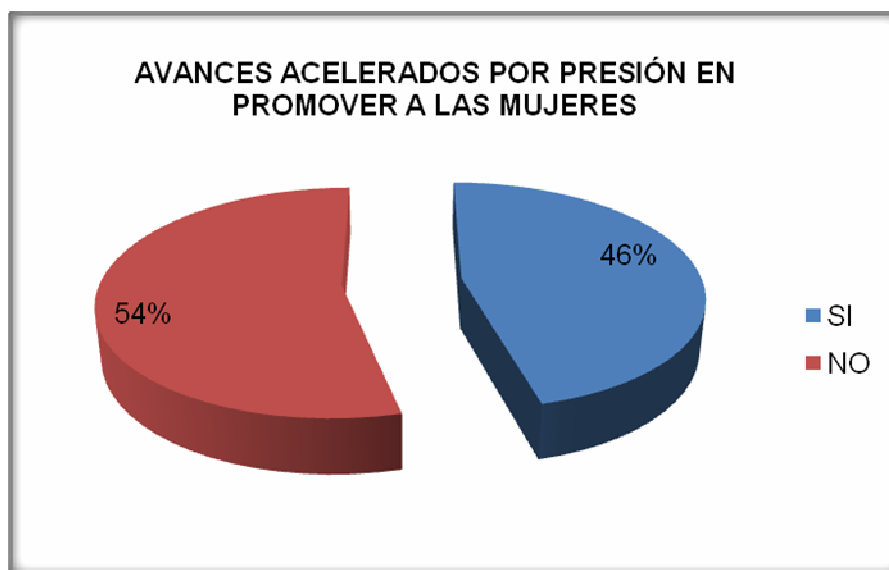
Pregunta N° 35

¿Ha sentido que sus avances se han acelerado por la presión que existe en promover a las mujeres?

Sí
No

OBJETIVO: Establecer que tanto las contadoras tienen o han sentido la necesidad de avanzar en su desarrollo profesional para obtener mejores promociones dentro de sus empleos.

GRÁFICA:



ANÁLISIS: El 54% expresó que no existe presión en cuanto a su trabajo por el hecho de ser mujer y el que sean promovidas por este factor.

De la pregunta 36 a la 37 se proponen soluciones de la situación actual de la mujer en la Contaduría

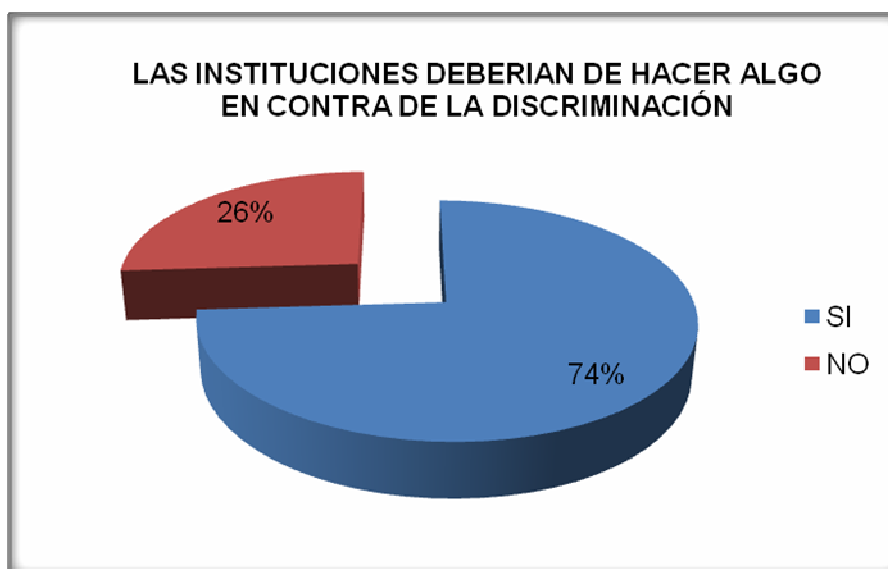
Pregunta N° 36

¿Considera que las instituciones de contadores deberían de hacer algo contra la discriminación? (Instituto Mexicano de Contadores Públicos y Colegio de Contadores Públicos)

Sí
No

OBJETIVO: Establecer si los organismos en este caso el IMCP, Instituto que regula y apoya la profesión contable, y el Colegio de Contadores Públicos, deben retomar esta problemática de la discriminación que existe entre las profesionistas mujeres.

GRÁFICA.



ANÁLISIS: El 74% de las respuestas de las entrevistadas dicen que efectivamente el IMPC debería tomar acciones concretas respecto a resolver el problema de discriminación que sufre la mujer en la profesión contable.

Pregunta N° 37

¿Qué solución daría a la problemática de la mujer profesionalista?

OBJETIVO: Definir cuáles serían las posibles soluciones que las profesionistas de la contaduría dan al problema de la discriminación de la mujer en México.

RESPUESTA:

Una mayor capacitación	23%
Formarse un carácter más fuerte	26%
Lograr un mejor desenvolvimiento	39%
Otro	12%

ANÁLISIS: Notamos que las profesionistas de la contaduría opinaron que una solución sería tener un mejor desenvolvimiento y formarse de un carácter fuerte, para así poder tener una mejor posición ante la discriminación.

Datos de clasificación

La finalidad de los datos de clasificación es identificar nombre del entrevistado, edad, empresa para la que trabaja, sector de empresa, puesto que ocupa y sueldo.

Pregunta N° 38

Nombre de la entrevistada: Se omite por razones de confidencialidad

Pregunta N° 39

Edad de la entrevistada: Se divide la edad de las entrevistadas en dos partes una de 22 a 28 años y la segunda de 29 a 35 años.

OBJETIVO: Establecer un intervalo de edad entre mujeres (intervalo de 6 años), de profesionistas contables.

ANÁLISIS: El 64 % de las encuestadas oscila de edad entre 22 A 28 años, a lo que se puede inferir que las contadoras recién egresadas se están titulando y ejerciendo su profesión de manera casi inmediata.

Pregunta N° 40

Empresa para la que trabaja: Se omite por razones de confidencialidad, se dará a conocer solo el sector en el que laboran.

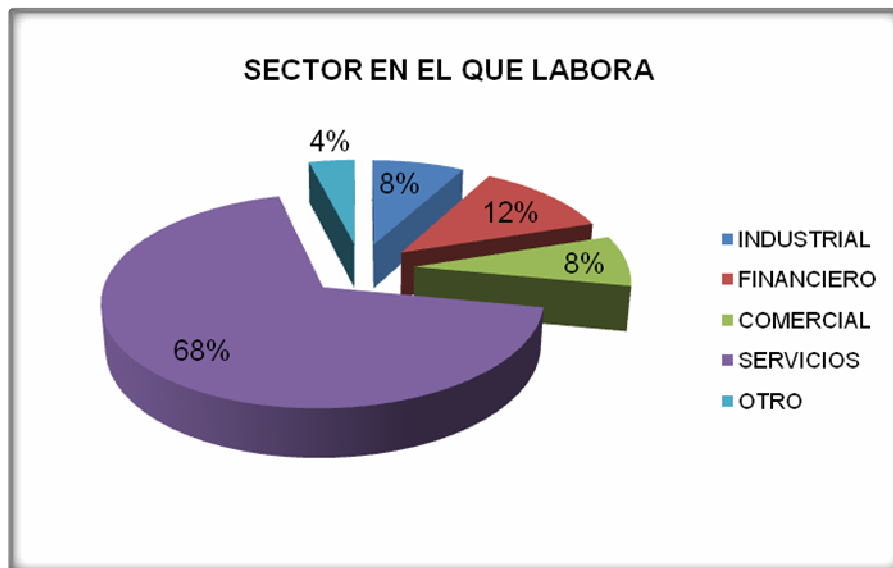
Pregunta N° 41

¿Sector en el que labora?

- Industrial
- Financiero
- Comercial
- Servicios
- Otro ¿Cuál?

OBJETIVO: Conocer el sector industrial actualmente prestan servicios profesionales, para saber cuál es el sector en el que se desenvuelven.

GRÁFICA.



ANÁLISIS: La mayoría de las empresas en donde se realizaron las encuestas son organizaciones de servicios, financieros, comercial e industrial.

Pregunta N° 42

Entre que rangos está el monto de su salario mensual

Hasta \$ 3,500.00

\$ 3,500.00 a \$ 6,000.00

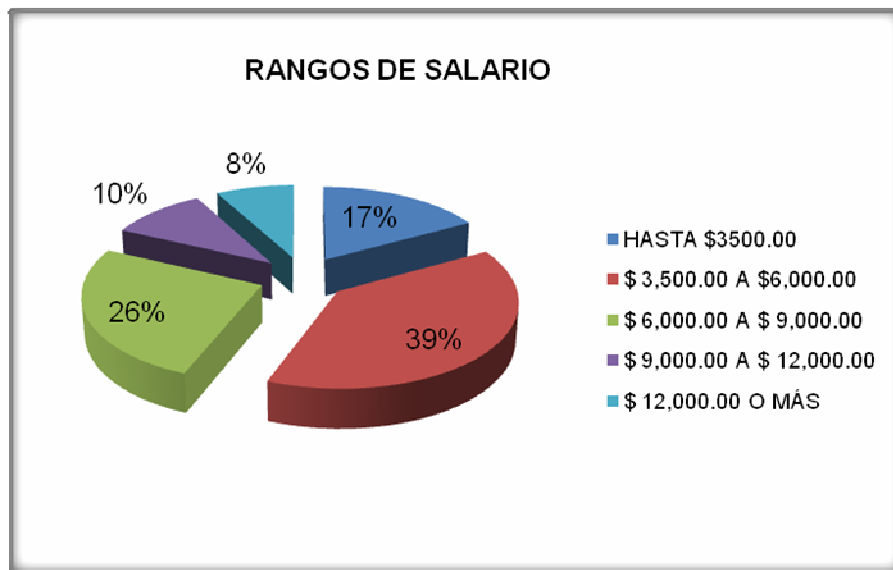
\$ 6,000.00 a \$ 9,000.00

\$ 9,000.00 a \$ 12,000.00

\$ 12,000.00 o más

OBJETIVO: Definir los rangos de salario, en que se ubica la mayoría de las contadoras encuestadas que esto nos explicará cuánto es lo que ganan la mayoría de ellas.

GRÁFICA:



ANÁLISIS: En primer lugar tenemos que el 39% de las contadoras entrevistadas ganan un sueldo de entre \$3,500.00 a \$6,000.00 pesos y con el 26% el sueldo de \$6,000.00 a \$9,000.00 pesos. Con esto se puede notar que actualmente en el trabajo de las profesionistas contadoras el salario que perciben es muy bajo.

CONCLUSIÓN

Como conclusión del presente trabajo de investigación sobre las oportunidades y retos en el desempeño y desarrollo profesional de la mujer en el área de la Contaduría en los comienzos de siglo XXI, es importante mencionar que su participación en el desarrollo tanto económico, político y social de la mujer en México, actualmente si es participativo y contribuye para el proceso productivo. De una población económicamente activa de 41 515 672 habitantes, la mujer hace parte en un 34%, con esta cifra podemos darnos cuenta que la mujer sigue incorporándose en el mercado laboral, siendo parte importante del desarrollo del país.

Haciendo hincapié sobre un tema tan controversial como lo es el género, podemos concluir, que lo único constante es que se puede afirmar la existencia de una diferenciación entre los desempeños masculino y femenino en el trabajo gerencial. Pero lo que podemos afirmar es que la creación de un clima favorable para que la mujer desarrolle y utilice su estilo gerencial de acuerdo con sus valores, perspectivas, habilidades, intuiciones y cualidades, traerá como consecuencia el reconocimiento y valoración de su desempeño profesional.

Refiriéndose a los resultados arrojados en las encuestas podemos decir a nivel general que, una vez siendo egresadas con título, las mujeres profesionistas en la contaduría, se colocan en sectores laborales en los cuales pueden alcanzar niveles altos de mando, sin embargo para llegar a esto existen sacrificios los cuales van desde remuneraciones bajas, hasta sacrificios a nivel personal. Las mujeres laboran en promedio alrededor del 41.9% de horas a la semana, en contraste con el 44% en el caso de los hombres. Los puestos que ocupan las mujeres están dispersos entre las más diversas actividades económicas, aunque se concentran en los sectores de comercio y de servicios.

Las mujeres ejecutivas tienden a establecer sus decisiones mediante un mayor acercamiento y contacto con la gente, en tanto que los hombres lo hacen a través de procedimientos más autónomos y que involucran herramientas de poder e independencia. Posiblemente esta visión responde a cierta preocupación maternal o paternal en los gerentes, pero en el caso femenino existe una mayor tendencia, ya que se perciben a sí mismas como comprometidas con lo que les pasa a otros.

Frecuentemente, las gerentes también persiguen poder y autonomía, llegando incluso a adoptar estilos de liderazgo masculinos. Las ejecutivas mexicanas manifiestan cierta propensión hacia actividades relacionadas con la educación y la capacitación. Asimismo, por su papel tradicional de ser madres, parecen estar mejor preparadas y adaptadas como agentes promotores del cambio, para enfrentarlos con mayor naturalidad que el hombre.

La gerente femenina tiene una visión distinta con respecto al manejo de la información; aquellas que trabajan en el tipo de puestos gerenciales no consideran que el manejo de la información constituye una forma de poder, de acuerdo con lo que creen, el poder se origina al compartir la información cuando existe la percepción

de que, el que sabe, o el especialista, tiene el poder de decidir aquello que lo demás no pueden o no saber hacer y que de él dependen las posibilidades de la organización en ese ámbito de experiencia.

Indudablemente la participación de las Mujeres sigue sobresaliendo como podemos notarlos en sus diferentes desenvolvimientos el área de la contaduría, ocupando puestos importantes, ya sea de auditor, finanzas, impuestos.

De manera innegable es un gran triunfo de las mujeres el haber llegado a las universidades, y a su vez ejercer sea cual sea su profesión, evidentemente las mujeres en los negocios has mostrado su gran capacidad, profesionalismo, lealtad. Aunque bien es cierto que muchas mujeres pueden pasar horas hablando de peinados, cocina, telenovelas, sirvientas e hijos, no quiere decir esto que son todas, o que es lo único que son capaces de hacer.

La cultura es un factor importante, esta no debe ser pensada como algo ajeno a lo acostumbrado; si hemos expuesto que la realidad cultural pertenece a la vida práctica y es cosa de todos los días. Al igual la historia es resultado de una serie de actos y la decisión de una tradición que ha venido dando en la cultura mexicana, si hemos mencionado que la cultura impide o fomenta ciertos avances, es obvio que la incorporación de las mujeres en el ámbito profesional y laboral debe estar influenciada por un cambio en los cultural y los valores.

Se están abriendo caminos, generando espacios; las mujeres ejecutivas están abriendo brechas, cambiando la cotidaneidad de la mujer, pero su presencia aún es limitada, segregada a ciertas áreas de la organización. La asignación de cargos dentro de la empresa todavía se hace en función del género, y las ocupaciones más valoradas son las que se consideran propiamente masculinas. No se puede negar que existe una remuneración diferenciada para hombres y mujeres que ocupan el mismo puesto y que tienen la misma responsabilidad y desempeño.

Los estudios sobre las mujeres que se incorporan a la vida ejecutiva apenas está comenzando, entender la cultura que conforma lo femenino en el marco más general de la cultura, nos ayudará a entender por qué la cultura organizacional insiste en limitar su participación.

BIBLIOGRAFÍA

Amin, Samir (2001), Los desafíos de la mundialización, México, siglo XXI.

Arias, Galicia Arturo (2003) "Didáctica para la excelencia en Contaduría y Administración". Ecasa.

Beauvoir, Simone de (2003), "La mujer independiente", en El segundo sexo. La experiencia vivida, México, Alianza Editorial.

Bell, Daniel (2005), Las contradicciones culturales del capitalismo, Madrid, Alianza Editorial, Madrid.

Brown, G. y C. Brady (2006) ¿Lista para dirigir?, Buenos Aires, Vergara/Granica, Llegando a la cima.

Cervera, Manuel (2007), Globalización japonesa, lecciones para América Latina, México, siglo XXI.

Drucker, Peter (2008), El financieros, Noviembre 7.

Elizondo López, Arturo (1990) "La profesión contable selección y desarrollo", Ecasa.

Elizondo López, Arturo (2002) "Metodología de la investigación contable". Ecasa

Fernández P, Anna (2008), Participación política: las mujeres en México al final del milenio, México, El Colegio de México.

Harding, Sandra (2007), ¿Existe un método feminista?, Mimeo

Helgessen, Sally (2004), La ventaja de ser mujer, Buenos Aires, Granica-Vergara

Hierro, Graciela (2003), Ética y feminismo, México, UNAM.

Ibáñez Brambila Berenice (2006) Manual para la elaboración de Tesis. Consejo Nacional para la investigación, Trillas

Kliksberg, Bernardo (2000), "Nuevas fronteras tecnológicas en materia de gerencia en América Latina", Revista de la CEPAL, núm. 31, abril.

Llano C, Carlos (2006), El nuevo empresario en México, FCE.

Martínez, Griselda (2008), "Los retos de las mujeres ejecutivas ante el nuevo liderazgo" Revista Nueva Sociedad, núm 254, agosto-septiembre.

Mintzberg, Henry (2006), La naturaleza del trabajo directivo. Barcelona, Ariel.

Momsen, J.H, and Kinnaird, V eds.. 2006. "Different Places, Different Voices, Gender and Development in Africa, Asia and Latin America. Londres: Routledge Estudios de Género: Grupo Editorial M.A. Porrúa. .,

Moreno, Amparo (2006), El arquetipo viril protagonista de la historia, Barcelona, Lasal

Morgan, Gareth (2007), Imágenes de la organización, México, Alfamega.

Nieto, Carolina (2001), "El trabajo y la carrera", Expansión, marzo 14.

Rojas Soriano Raúl (2005), "Guía para realizar investigaciones sociales" Universidad Nacional Autónoma de México. Textos universitarios

Sánchez Ambriz, Gerardo y Ángeles Dauahare, Marcela (2004), "Tesis profesional, ¡Un problema! ¡Una Hipótesis! ¡Una solución! U.N.A.M

Revista Expansión

"La opción por la maternidad", Expansión, mayo 9. (2006)

"La confianza es la clave", Expansión, julio 4. (2006)

"Los 90 oportunidad para la mujer", Expansión, agosto 1. (2007)

"La culpabilidad femenina", Expansión, noviembre 18. (2008)

<http://www.anuies.mx>

<http://www.inmujeres.gob.mx>

<http://www.unicef.org/>

<http://www.dgbiblio.unam.mx>

<http://www.azc.unam.mx/publicaciones>

<http://www.inegi.gob.mx>

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/4/art/art4.pdf>

<http://www.ejournal.unam.mx/dms/no10/DMS01014.pdf>

<http://www.dgcs.unam.mx/gacetaweb/2003/13nov03.pdf>

<http://www.iadb.org/sds/doc/MSM110MujeresEmpresarias.pdf>

<http://www.nodo50.org/mujeresred/al-myd-lgl.html>

http://portal.imcp.org.mx/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=5342v

http://mujer.mundoejecutivo.com.mx/articulos.php?id_sec=4&id_art=614&id_ejemplar=35

<http://www-azc.uam.mx/publicaciones/gestion/num13/doc06.htm#identidad>

<http://www.iadb.org/sds/doc/MSM110MujeresEmpresarias.pdf>

<http://www.iadb.org/sds/doc/MSM110MujeresEmpresarias.pdf>

<http://www.nodo50.org/mujeresred/al-myd-lgl.html>

http://www.ccpm.org.mx/consulta/veritas/2009enero/17espaciouniversitario_enero2009.pdf

http://dgsa.reduaeh.mx/revista/psicologia/IMG/pdf/No_2-7.pdf

http://portal.imcp.org.mx/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=5342v

ÁREAS BAJO LA CURVA TIPIFICADA DE 0 A Z ¹

Z	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
00	0,0000	0,0040	0,0080	0,0120	0,0160	0,0080	0,0080	0,0080	0,0080	0,0080
01	0,0398	0,0438	0,0478	0,0517	0,0557	0,0478	0,0478	0,0478	0,0478	0,0478
02	0,0793	0,0832	0,0871	0,0910	0,0948	0,0871	0,0871	0,0871	0,0871	0,0871
03	0,1179	0,1217	0,1255	0,1293	0,1331	0,1255	0,1255	0,1255	0,1255	0,1255
04	0,1554	0,1591	0,1628	0,1664	0,1664	0,1628	0,1628	0,1628	0,1628	0,1628
05	0,1915	0,1950	0,1985	0,2019	0,2054	0,2088	0,2123	0,2157	0,2190	0,2224
06	0,2258	0,2291	0,2324	0,2357	0,2389	0,2422	0,2454	0,2486	0,2518	0,2549
07	0,2580	0,2612	0,2642	0,2673	0,2704	0,2734	0,2764	0,2794	0,2823	0,2852
08	0,2881	0,2910	0,2939	0,2967	0,2996	0,3023	0,3051	0,3078	0,3106	0,3133
09	0,3159	0,3186	0,3212	0,3238	0,3264	0,3289	0,3315	0,3340	0,3365	0,3389
10	0,3413	0,3438	0,3461	0,3485	0,3508	0,3531	0,3554	0,3577	0,3599	0,3621
11	0,3643	0,3665	0,3686	0,3708	0,3729	0,3749	0,3770	0,3790	0,3810	0,3830
12	0,3849	0,3869	0,3889	0,3907	0,3925	0,3944	0,3962	0,3980	0,3997	0,4015
13	0,4032	0,4049	0,4066	0,4082	0,4099	0,4115	0,4131	0,4147	0,4162	0,4177
14	0,4192	0,4207	0,4222	0,4236	0,4251	0,4265	0,4279	0,4292	0,4306	0,4319
15	0,4332	0,4345	0,4357	0,4370	0,4382	0,4394	0,4406	0,4416	0,4429	0,4441
16	0,4452	0,4463	0,4474	0,4484	0,4495	0,4505	0,4515	0,4525	0,4535	0,4545
17	0,4554	0,4564	0,4573	0,4582	0,4591	0,4599	0,4608	0,4616	0,4625	0,4633
18	0,4641	0,4649	0,4656	0,4664	0,4671	0,4678	0,4685	0,4693	0,4699	0,4706
19	0,4713	0,4719	0,4726	0,4732	0,4738	0,4744	0,4750	0,4756	0,4761	0,4761
20	0,4772	0,4778	0,4783	0,4788	0,4793	0,4798	0,4803	0,4803	0,4808	0,4817
21	0,4821	0,4826	0,4830	0,4834	0,4838	0,4842	0,4846	0,4850	0,4854	0,4857
22	0,4861	0,4864	0,4868	0,4871	0,4875	0,4878	0,4881	0,4884	0,4887	0,4890
23	0,4893	0,4896	0,4898	0,4901	0,4904	0,4906	0,4909	0,4911	0,4913	0,4916
24	0,4918	0,4920	0,4922	0,4925	0,4927	0,4929	0,4931	0,4932	0,4934	0,4936
25	0,4939	0,4940	0,4941	0,4939	0,4945	0,4946	0,4948	0,4949	0,4951	0,4952
26	0,4953	0,4955	0,4956	0,4957	0,4959	0,4960	0,4961	0,4963	0,4963	0,4964
27	0,4965	0,4966	0,4967	0,4968	0,4969	0,4970	0,4971	0,4972	0,4973	0,4974
28	0,4974	0,4975	0,4976	0,4977	0,4977	0,4978	0,4979	0,4979	0,4980	0,4981
29	0,4981	0,4982	0,4982	0,4983	0,4984	0,4984	0,4985	0,4985	0,4986	0,4986
30	0,4987	0,4987	0,4987	0,4988	0,4988	0,4989	0,4989	0,4989	0,4990	0,4990
31	0,4990	0,4991	0,4991	0,4991	0,4992	0,4992	0,4992	0,4992	0,4993	0,4993
32	0,4993	0,4993	0,4994	0,4994	0,4994	0,4994	0,4994	0,4995	0,4995	0,4997
33	0,4995	0,4995	0,4996	0,4996	0,4996	0,4996	0,4996	0,4996	0,4996	0,4995
34	0,4997	0,4997	0,4997	0,4997	0,4997	0,4997	0,4997	0,4997	0,4997	0,4998
35	0,4998	0,4998	0,4998	0,4998	0,4998	0,4998	0,4998	0,4998	0,4998	0,4998
36	0,4998	0,4998	0,4999	0,4999	0,4999	0,4999	0,4999	0,4999	0,4999	0,4999
37	0,4999	0,4999	0,4999	0,4999	0,4999	0,4999	0,4999	0,4999	0,4999	0,4999
38	0,4999	0,4999	0,4999	0,4999	0,4999	0,4999	0,4999	0,4999	0,4999	0,4999
39	0,5000	0,5000	0,5000	0,5000	0,5000	0,5000	0,5000	0,5000	0,5000	0,5000

¹ Rojas Soriano Raúl, Guía para realizar investigaciones sociales. UNAM

FORMÚLA UTILIZADA PARA CONOCER EL NÚMERO DE CUESTIONARIOS A APLICAR.²

$$n = \frac{Z^2 pq}{E^2}$$

Dónde:

n= tamaño de la muestra

Z= Confianza requerida

pq= Variabilidad del fenómeno estudiado

E= Precisión en los resultados

Sustituyendo valores:

$$Z = 90/2 = 45 \times 100 = .4500 = 1.65$$

$$p = (.50) \quad q = (.50)$$

$$E = 8$$

Sustituyendo valores en fórmula:

$$n = \frac{(1.65)^2 (.50)(.50)}{8^2}$$

$$n = \frac{2.7225 (0.25)}{64} = \underline{106}$$

Respuesta:

106 Cuestionarios a aplicar.

² Rojas Soriano Raúl, Guía para realizar investigaciones sociales. UNAM

CUESTIONARIO

Instrucción. Subraye la respuesta que responda correctamente, en las preguntas abiertas trate de ser breve.

El siguientes cuestionario se deberá responder lo más apegado a la realidad, ya que se pretende mostrar cual es la realidad de la mujer profesional de la contaduría en México que ya este titulada. De antemano gracias.

Pregunta N° 1.

Cuenta usted con un título profesional en Contaduría

Sí

No

Pregunta N° 2.

Universidad donde asistió: _____

Pregunta N° 3

Estudios de Posgrado

No

Sí

Maestría

Diplomados

Doctorado

Pregunta N° 4

¿Consideras que el mercado de trabajo en México es igual para hombres y mujeres?

Sí

No

Mucho más reducido

Reducido

Pregunta N° 5

Según tu apreciación personal ¿Consideras que las oportunidades de superación profesional que se brindan a contadores es igual para hombres y mujeres?

Sí

No

Pregunta N° 6

¿Opinas qué existen las mismas oportunidades entre hombres y mujeres para ocupar puestos ejecutivos para Contadores?

Totalmente de acuerdo
De acuerdo
Indeciso
En desacuerdo

Pregunta N° 7

¿Consideras que existe en las áreas de actuación de la contaduría, discriminación hacia la mujer como profesionista?

Sí
No

Pregunta N°8

¿Cuáles?

Contabilidad
Impuestos
Finanzas
Auditoría
Consultoría

Pregunta N°9

¿Cree usted que el sexo influye en la determinación del camino a seguir en el desarrollo de nuestro país?

Sí
No

Pregunta N° 10

¿Considera usted que siendo mujer el estado civil influyen en su desarrollo profesional?

Sí
No

Pregunta N° 11

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

Sí
No

Pregunta N° 12

Tiempo que permaneció sin empleo al ser egresada

0-6 meses
6 meses – 1 año
1 año – más

Pregunta N° 13

¿Le fue difícil encontrar trabajo?

Sí
No

Pregunta N° 14

Si su respuesta fue Sí.

¿Qué obstáculos encontró?

Salario insuficiente
Formación académica
Matrimonio o Familia
Prejuicios
Otro

Pregunta N° 15

¿Ha rechazado usted ofertas de trabajo?

Sí
No

Pregunta N° 16

¿Cuáles fueron sus motivos?

Salario insuficiente
No cubría sus expectativas
Entrevistador hostil
Horario incómodo
Prestaciones insuficientes
Otro

Pregunta N° 17

¿En su empleo actual usted se desempeña en el área de la Contaduría?

Sí
Contabilidad
Auditoria
Impuestos
Consultoría
Finanzas
No

Pregunta N° 18

Nivel en el que se desenvuelven actualmente en su actividad laboral.

Dirección
Jefatura
Empleado

Pregunta N° 19

¿Cuánto tiempo lleva en este empleo?

0-1 año
1-3 años
3 – más

Pregunta N° 20

Si ha tenido otros empleos ¿Cuál es el tiempo promedio de permanencia en ellos?

0-1 año
1-2 años
2-3 años
3-más

Pregunta N° 21

¿Cómo considera la remuneración de su trabajo?

Excelente
Muy buena
Regular
Mala
Muy mala
Pésima

Pregunta N° 22

¿Ha sentido que le pagan menos que a un hombre con iguales habilidades?

Sí
No

Pregunta N° 23

¿Usted cree que podría obtener mejor salario?

Sí
No

Pregunta N° 24

Respecto al personal masculino de su mismo nivel laboral, ¿Cómo son las asignaciones de trabajo?

Menores
Iguales
Mayores

Pregunta N° 25

¿Cómo maneja usted la comunicación con sus compañeros de trabajo?

Directa
Afectuosa
Franca
Amable
Abierta
Reservada
Amplia
Limitada

Pregunta N° 26

¿Participa usted en la tomar de decisiones de la empresa donde trabaja?

Sí
No

Pregunta N° 27

¿Tiene la posibilidad de ascenso dentro de su empleo?

Sí
No

Pregunta N° 28

¿En qué tiempo cree llegar a nivel deseado?

0-1año
1-2 años
2-3 años
3 – más

Pregunta N° 29

¿Considera usted haber tenido logros profesionales?

Sí
Mencione algunos:
No

Pregunta N° 30

¿Por qué trabaja usted?

Desarrollo Profesional
Superación
Por necesidad económica

Pregunta N° 31

¿Le gusta el trabajo que realiza?

Sí
No

Pregunta N° 32

Desde el punto de vista laboral, ¿Considera que existe discriminación de la mujer?

Sí
No

Pregunta N° 33

¿Ha tenido la impresión de que sus puntos de vista no se respetan tanto como los de los hombres en ciertas áreas?

Sí
No

Pregunta N° 34

¿Ha sentido que un subordinado hombre resiste recibir órdenes porque se siente amenazado por un jefe mujer?

Sí
No

Pregunta N° 35

¿Ha sentido que sus avances se han acelerado por la presión que existe en promover a las mujeres?

Sí
No

Pregunta N° 36

¿Considera que las Instituciones de contadores deberían de hacer algo contra la discriminación? (Instituto Mexicano de Contadores Públicos y Colegio de Contadores Públicos)

Sí
No

Pregunta N° 37

¿Qué solución daría a la problemática de la mujer profesionista?

Una mayor capacitación
Formarse un carácter más fuerte
Lograr un mejor desenvolvimiento
Otro

Pregunta N° 38

Nombre de la entrevistada: _____

Pregunta N° 39

Edad de la entrevistada: _____

Pregunta N° 40

Empresa para la que trabaja: _____

Pregunta N° 41

¿Sector en el que labora?

Industrial

Financiero

Comercial

Servicios

Otro ¿Cuál?

Pregunta N° 42

Entre que rangos está el monto de su salario mensual

Hasta \$ 3,500.00

\$ 3,500.00 a \$ 6,000.00

\$ 6,000.00 a \$ 9,000.00

\$ 9,000.00 a \$ 12,000.00

\$ 12,000.00 o más

MATRIZ DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO APLICADO A CONTADORAS TITULADAS

PREGUNTA	RESP.	%	RESP.	%	RESP.	%	RESP.	%	RESP.	%	RESP.	%	RESP.	%	ENCUESTADAS	TOTAL %						
1	SI	106	100%	NO	0	0%									106	100%						
2	FCA UNAM	54	51%	FES CAL UNAM	37	35%	IPN	15	14%						106	100%						
3	NO	57	54%	SI	49	46%									106	100%						
3a	MAESTRIA	66	62%	DIPLOMADOS	37	35%	DOCTORADOS	3	3%						106	100%						
4	SI	76	72%	NO	22	21%	MUCHO MAS REDUCIDO	3	3%	REDUCIDO	4	4%			106	100%						
5	SI	49	46%	NO	57	54%									106	100%						
6	TOTALMENTE DE ACUERDO	8	8%	DE ACUERDO	47	44%	NECESO	14	13%	EN DESACUERDO	37	35%			106	100%						
7	SI	57	54%	NO	49	46%									106	100%						
8	CONTABILIDAD	17	16%	IMPUESTOS	19	18%	FINANZAS	17	16%	AUDITORIA	32	30%	CONSULTORIA	21	20%	106	100%					
9	SI	56	53%	NO	50	47%									106	100%						
10	SI	89	84%	NO	17	16%									106	100%						
11	SI	67	63%	NO	39	37%									106	100%						
12	0-6 MESES	86	81%	6 MESES-1 AÑO	18	17%	1 AÑO- MAS	2	2%						106	100%						
13	SI	44	42%	NO	62	58%									106	100%						
14	SALARIO INSUFICIENTE	66	62%	FORMACION ACADEMICA	7	7%	MANTENIMIENTO FAMILIA	19	18%	REDUCIDOS	4	4%	OTRO	9	9%	106	100%					
15	SI	59	56%	NO	47	44%									106	100%						
16	SALARIO INSUFICIENTE	46	43%	NO CUBRA SUS EXPECTATIVAS	33	31%	ENTREVISTADOR HOSTIL	1	1%	HORARIO INCONVENIENTE	10	9%	PRESTACIONES INSUFICIENTES	14	13%	OTRO	3	3%	106	100%		
17	SI	94	89%	NO	12	11%									106	100%						
17A	CONTABILIDAD	55	52%	AUDITORIA	26	25%	IMPUESTOS	7	7%	CONSULTORIA	3	3%	FINANZAS	14	13%	106	100%					
18	DIRECCION	4	4%	JEFATURA	15	14%	EMPLEADO	89	84%						106	102%						
19	0-1 AÑO	59	56%	1-3 AÑOS	22	21%	3- MAS	24	23%						106	100%						
20	0-1 AÑO	44	42%	1-2 AÑOS	30	28%	2-3 AÑOS	18	17%	3- MAS	14	13%			106	100%						
21	EXCELENTE	1	1%	MUY BUENA	3	3%	REGULAR	61	58%	MALA	20	19%	MUY MALA	10	9%	PESIMA	11	10%	106	100%		
22	SI	36	34%	NO	70	66%									106	100%						
23	SI	104	98%	NO	2	2%									106	100%						
24	MEJORES	23	22%	IGUALES	64	60%	MAYORES	19	18%						106	100%						
25	DIRECTA	49	46%	AFFECTUOSA	11	10%	FRANCA	10	9%	AMABLE	16	15%	ABERTA	6	6%	RESERVADA	5	5%	3	3%	106	94%
26	SI	40	38%	NO	66	62%									106	100%						
27	SI	73	69%	NO	33	31%									106	100%						
28	0-1 AÑOS	16	15%	1-2 AÑOS	18	17%	2-3 AÑOS	26	25%	3- MAS	46	43%			106	100%						
29	SI	72	68%	NO	34	32%									106	100%						
30	DESARROLLO PROFESIONAL	69	65%	SUPERACION	32	30%	POR NECESIDAD ECONOMICA	5	5%						106	100%						
31	SI	100	94%	NO	6	6%									106	100%						
32	SI	74	70%	NO	32	30%									106	100%						
33	SI	55	52%	NO	51	48%									106	100%						
34	SI	60	57%	NO	46	43%									106	100%						
35	SI	49	46%	NO	57	54%									106	100%						
36	SI	78	74%	NO	28	26%									106	100%						
37	UNA MAYOR CAPACITACION	24	23%	FORMARSE UN CARACTER MAS FUERTE	28	26%	LOGRAR UN MEJOR DESARROLLO	41	39%	OTRO	13	12%			106	100%						
39	22 A 28 AÑOS	68	64%	29 A 35 AÑOS	38	36%									106	100%						
41	INDUSTRIAL	8	8%	FINANCERO	13	12%	COMERCIAL	8	8%	SERVICIOS	72	68%	OTRO	4	4%	106	100%					
42	HASTA \$3,500.00	18	17%	\$3,500.00 A \$6,000.00	41	39%	\$6,000.00 A \$12,000.00	28	26%	\$12,000.00 A \$20,000.00	11	10%	\$20,000.00 O MAS	9	8%	106	100%					