

XV
CONGRESO
INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA
ADMINISTRACIÓN
E
INFORMÁTICA





CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

LOS RETOS DEL TRABAJO FEMENINO PROFESIONAL EN EL SIGLO XXI

Área de Investigación: Entorno socioeconómico de las organizaciones

AUTORES

Dra. Clotilde Hernández Garnica 1

Universidad Nacional Autónoma de México
Facultad de Contaduría y Administración, División de Investigación
Teléfonos: 56 22 84 65
Correo electrónico: chernan@correo.fca.unam.mx
Fax: 56 22 84 80
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F. C.P.04510.

Dra. Ma. Elena Camarena Adame 2

Universidad Nacional Autónoma de México
Facultad de Contaduría y Administración, División de Investigación
Teléfonos: 56 22 84 65
Correo electrónico: mcamarena_adame@hotmail.com
Fax: 56 22 84 80
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F. C.P.04510.

Mtra. Martha Josefina Gómez Gutiérrez 3

Universidad Nacional Autónoma de México
Facultad de Contaduría y Administración, División de Investigación
Teléfonos: 56 22 84 65
Fax: 56 22 84 80
Correo electrónico: mgomez@correo.fca.unam.mx
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F. C.P.04510.

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

RESUMEN

LOS RETOS DEL TRABAJO FEMENINO PROFESIONAL EN EL SIGLO XXI

Área de investigación: Entorno socioeconómico de las organizaciones

Durante varios siglos en la sociedad, el lugar que habían ocupado tanto las mujeres como los hombres se ha visto alterado por una serie de factores que han provocado diversos conflictos entre ambos, lo que nos lleva a plantear la pregunta de esta investigación: ¿Cuáles son los retos del trabajo femenino profesional?

El propósito de esta ponencia consiste en identificar los retos del trabajo femenino profesional en el siglo XXI. Para lograrlo se llevó a cabo una investigación documental que considera una revisión histórica de las principales contribuciones, de algunas destacadas mujeres, a la administración y posteriormente nos referimos a la incorporación de la mujer al trabajo a partir de los 40, hasta los primeros años del siglo XXI.

Con la crisis económica mundial se presenta un cambio en el papel de la mujer. Esta nueva generación de mujeres profesionistas, tiene aspiraciones distintas a las de sus madres e ingresan a un mercado laboral en el que las estructuras socio-económicas y políticas configuran los papeles en la sociedad, y en consecuencia, reproducen los estereotipos sociales como las imágenes de género; por lo que las mujeres profesionistas tienen el reto de: reformar los vínculos entre las instituciones fundamentales de la sociedad: Estado, familia y mercado; tomar las medidas necesarias —legislativas, educativas, de salud, fiscales o de participación de las mujeres en la toma de decisiones— para eliminar sesgos de género en el mercado laboral, la brecha salarial y la discriminación; garantizar los derechos de las mujeres en el mercado laboral y en las familias; e impulsar un Estado abierto, democrático, participativo e igualitario, donde las mujeres formen parte del proceso de toma de decisiones, lo que entraña justicia y el reconocimiento de las necesidades y capacidades de todos.

Palabras clave: trabajo femenino profesional, retos, siglo XXI

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

PONENCIA

LOS RETOS DEL TRABAJO FEMENINO PROFESIONAL EN EL SIGLO XXI

Área de investigación: Entorno socioeconómico de las organizaciones

Introducción

Durante varios siglos en la sociedad, el lugar que habían ocupado tanto las mujeres como los hombres se ha visto alterado por una serie de factores que han provocado una serie de conflictos entre ambos, a los que nos vamos a referir ahora ocurren en el ámbito laboral.

El propósito de la ponencia consiste en identificar los retos del trabajo femenino profesional para el siglo XXI, a partir del conocer el proceso de incorporación de la mujer profesional al trabajo y cómo ha afectado a las organizaciones y a las propias mujeres.

Con la coyuntura económica en todo el mundo se presenta un cambio en el papel de la mujer, la cual se incorporó al mundo laboral como apoyo al ingreso familiar y actualmente, en un porcentaje cada vez mayor, es el único sostén de la familia. Las mujeres ingresan a diversos trabajos, por ejemplo, en las ciudades encuentran un espacio que les permite contar con recursos económicos propios y con la posibilidad de desarrollarse en laborales distintas a las del ambiente doméstico; se emplean en la academia, la empresa, en servicios públicos, en el ámbito político o social. Cada vez abarcan una gama más amplia de actividades económicas, y aunque todavía existen ramas productivas en las que la presencia de los varones es mayor, la mujer incursiona poco a poco en ellos.

En las ciudades ha surgido una nueva generación de mujeres profesionistas, que trabajan y tienen aspiraciones distintas a las de sus madres, aunque ellas también tuvieron estudios universitarios. Ingresan a un mercado laboral muy competitivo y demandante de nuevas capacidades para mejorar el desempeño de las organizaciones.

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

La presencia de las mujeres profesionistas en los diferentes ámbitos ha sido poco valorada, particularmente en el caso de la administración, generalmente se habla de los grandes maestros de la disciplina pero no de las maestras, e incluso en los libros de texto se refieren a ellas como si se tratara de hombres, por ejemplo, de Renate Mayntz señalan que se trata de “uno de los grandes sociólogos del siglo pasado”. Sin embargo, desde principios del siglo XX, las aportaciones de Lillian Moller Gilberth (1878–1972) y Mary Parker Follett (1868–1933) contribuyeron a desarrollar el campo de la administración de las organizaciones, posteriormente Renate Mayntz (1929-) realizaría importantes aportaciones a la disciplina.

Lillian Moller Gilberth mostró la importancia de las relaciones humanas y la necesidad de reconocer las diferencias individuales entre los trabajadores y sus necesidades, tanto psicológicas como fisiológicas. Aplicó sus conocimientos a las condiciones de vida en los hogares estadounidenses, patentó varias aplicaciones en la cocina, el mezclador de alimentos eléctrico, los estantes en las puertas del refrigerador y el pedal para abrir el bote de basura.

En 1952 J. W. McKenney declaró a Moller “la mujer ingeniero más grande del mundo” por su influencia en la administración, sus innovaciones en el diseño industrial, sus métodos contribuyeron al estudio de tiempos y movimientos, la humanización de los principios de la administración y su papel en la integración de los principios de la administración. Tareas a las que se dedicó sin descuidar a los doce hijos que tuvo con Frank Bunker Gilbreth.

Mary Parker Follett, precursora de la administración actual, estaba convencida de que la diferencia enriquece la vida de todos, alimenta y nutre a la sociedad: mientras que el exacerbar las diferencias corrompe a las sociedades. Pensaba que toda interacción humana tenía un potencial que necesitaba cultivar y creía en la fuerza de grupo y en los individuos que podían combinar sus diversos talentos para lograr algo mejor. Sus descubrimientos se convirtieron en el tema de su obra *The New State: Group Organization, the Solution of Popular Government*, publicado en 1918, en donde sustentaba la formación de redes de grupos para sustituir a las instituciones burocráticas, con la finalidad de permitir que la gente analizara sus problemas,

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

creando sus propias soluciones. Con este sistema, se tenía una verdadera democracia, porque cada individuo participaba en el proceso de toma de decisiones y aceptaba su responsabilidad respecto a los resultados (Hernández y Camarena, 2007: 84).

Renate Mayntz, socióloga alemana y directora emérita del Max Planck Institute for the Study of Societies. Sus áreas de investigación incluyen la teoría social, la gestión política, desarrollo y aplicación de políticas, desarrollo de la tecnología, la ciencia y la política, las transnacionales y las estructuras de gobernanza transnacional.

Sus principales aportaciones a la administración son sus estudios sobre la estructura de autoridad y la tipología de las organizaciones, Mayntz considera que las organizaciones pueden estructurarse de tres formas (jerárquica, democrática y autoridad técnica), desde aquella en que el dirigente toma las decisiones bajo el concepto de que a mayor nivel, menor obediencia y a menor nivel, mayor obediencia; pasando por la que se lleva a cabo por lo que opina la mayoría; hasta la estructura que se lleva a cabo de acuerdo a los conocimientos que tiene cada persona, lo que permite que haya mayor libertad de acción y dirección.

Mayntz estudió los disfuncionamientos estructurales y sus conflictos, encontró que se presentan cuando el empleado y la empresa esperan cosas diferentes, ya sea porque las ordenes no se dan en forma correcta o las dan varias personas; se exige mayor capacidad o velocidad en el trabajo; la gente siente que debería de ser otro su papel en la empresa; o existen sobrecargas en el trabajo. También analizó la formalización y la burocratización, con lo que descubrió que las organizaciones excesivamente reguladas pueden caer en la burocracia, lo que limita su creatividad y no deja libertad de acción.

En 1963 publicó su trabajo principal *Sociología de la Organización*, en el que analiza al individuo y su comportamiento en diversas organizaciones, además ofrece un análisis sociológico de las estructuras de comunicación. Para Mayntz la empresa debe de prestar especial atención a la comunicación porque de ella depende, en gran parte, el logro de los

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

objetivos y la clasifica en dos: informal y formal, la primera se refiere a las comunicaciones personales y la segunda a la que se da en las relaciones laborales.

Los antecedentes en el siglo XX

En las ciudades la incorporación de las mujeres profesionistas al ámbito laboral se incrementa después de la segunda guerra mundial. La entrada masiva de las mujeres a la fuerza de trabajo no sólo se dio en sectores de la sociedad en los que antes nadie se fijaba como el cuidado y atención de niños, ancianos, inválidos y discapacitados, que resultaban de la guerra. Por ejemplo, en el caso de Estados Unidos en la década de los 30, a pesar de que estuvo marcada por la Gran Depresión, en la esfera pública destacaban en el gobierno y en la política mujeres como Eleanor Roosevelt y Frances Perkins, la primera mujer en el gabinete de Estados Unidos y muy poderosa durante los 12 años de administración de Franklin D. Roosevelt.

Las dos personas más sobresalientes en los medios de comunicación eran Cissy Patterson, propietaria del *Washington Times-Herald* e Iphigenie Ochs Sulzberger quien dirigía el *New York Times*. Dorothy Thompson fue la columnista más citada en los diarios más influyentes.

Las presidentas de universidades que se citaban con mayor frecuencia eran: Virginia Gildersleeve de Barnard en Nueva York, Aurelia Reinhardt del Mills College en California y Constance Warren,¹ del Sarah Lawrence College en Westchester, Nueva York.

En la administración destacaba la propia Moller como conferencista, escritora y consultora. Era la misma época en que Anna Rosenberg llegó a ser la primera mujer en la cima de la administración de R. H. Macy's, la tienda departamental más grande de aquellos tiempos y además fue la primera Vicepresidenta de Personal, años más tarde durante la guerra de Corea

¹ Warren, maestra en artes por la Universidad de Columbia en 1905; segunda presidenta del Colegio Sarah Lawrence de 1929 a 1945. En 1940 publicó *Un nuevo diseño para la educación de la mujer* en el que difunde su modelo de educación individualizada, el cual consistía en que los estudiantes asistieran a las conferencias de los profesores y además cada estudiante contaba con asesoría personal; las evaluaciones constituían un informe completo acerca de su desempeño. El plan de estudios era flexible e innovador y desde entonces se mantiene. En <http://www.slc.edu/> Mayo 2, 2010.

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

fue asistente en asuntos de personal del Secretario de la Defensa (Hernández y Camarena, 2007: 92).

En los años cincuenta aparecen "las directoras de relaciones familiares y del consumo familiar", las que conocen los avances en salud y puericultura, las "administradoras", las que tienen a su servicio las nuevas herramientas y máquinas –lavadoras, licuadoras, refrigeradores y aspiradoras– a las que la publicidad trata de convencer de comprar productos, imágenes y modelos de familia, de vida, de belleza. De tal forma que la mujer se ha vuelto una "profesional" de la vida doméstica y aunque lo hace sin salario, exige y consigue derechos. Para las mujeres que han nacido en el siglo XXI será difícil creer que apenas al término de la Revolución Mexicana se expidió la Ley Sobre Relaciones Familiares (1917), la cual permitió a las mujeres la disolución del vínculo matrimonial; que con la Ley Federal del Trabajo de 1931, se autorizó a la mujer casada para celebrar contratos de trabajo sin autorización del marido; y que hasta 1953 se reformó nuestra constitución para reconocer la ciudadanía de las mujeres, otorgándoles en consecuencia el derecho al sufragio (Hernández *et al*, 2009: 37).²

A partir de 1970, México enfrentó un proceso de urbanización reflejado en cambios coyunturales en la vida de las mujeres, resultado del crecimiento del mercado y de las ofertas de empleo, mientras que el ritmo de la vida doméstica se vio alterado por mayores necesidades económicas para sostener una vida digna dentro de las grandes urbes; por lo que la mujer participa activamente en la vida laboral remunerada, lo cual la llevó a irrumpir en la esfera pública.

En la obra titulada *Empesarias y ejecutivas, Mujeres con poder*, compilado por Dalia Barrera se analizó el papel que han jugado las mujeres en el mundo empresarial y se estudió la

² En los años 1923 y 1925, en Chiapas, Yucatán y Tabasco se concedió la igualdad política de la mujer para votar y ser votada en puestos de representación popular. Hasta 1946, el presidente Miguel Alemán presentó una iniciativa en la que propuso reformar el artículo 115 constitucional, de la siguiente forma: "... En las elecciones municipales participarán las mujeres, en igualdad de condición que los varones, con el derecho de votar y ser votadas..."



CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

incursión de las empresarias en la década del 70, tanto en los países industrializados como en las naciones en desarrollo.

El trabajo de las mujeres comienza en momentos de crisis económicas “la mano de obra femenina ha ingresado a ciertos sectores donde el trabajo que desempeña es, de alguna manera, una extensión de las labores que realiza como responsable del hogar” (Serna, 2001: 10). Inserción que en México ha propiciado un cambio en el orden social, ya que se ha incrementado la participación en áreas que tradicionalmente han sido del dominio masculino. Así, investigadores como Stanworth y Curran han sugerido que en las economías capitalistas donde aún persiste el dominio masculino, para las mujeres ha sido “posible lograr un mayor grado de autonomía personal o autodeterminación mediante la acción individual...La propiedad de un negocio se ha ofrecido como un medio para que los miembros de grupos minoritarios escapen de las condiciones de subordinación y logren en alguna medida su autodeterminación” (Serna, 2001: 13).

Si bien, en México la participación de la mujer en lo profesional ha sido notable, todavía tiene un retraso en comparación con la población masculina. Un claro ejemplo se observa en el trabajo de Patricia Arias, quien analiza el cambio que han experimentado las mujeres en el ámbito profesional en seis localidades del Occidente³ del país, se trata de localidades rurales y ciudades pequeñas y medianas en las que la autora encontró con nitidez “los factores de cambio y la combinación de elementos que han hecho posible el desarrollo de empresarias antes y ahora” (Arias, 2001: 142-149).

El lapso de 1950 a 1980, se caracteriza por mostrar que el trabajo de las mujeres no se enfocaba en las actividades agrícolas que tradicionalmente se llevaban a cabo como extensiones del trabajo doméstico, sino en los quehaceres manufactureros y pecuarios, “lo que se inscribía en la lógica de la colaboración conyugal”. Históricamente la mujer trabajadora ha

³ San José de Gracia, en Michoacán; Concepción de Buenos Aires, Tonalá y Zapotlanejo, en Jalisco; Irapuato y San José Iturbide, en Guanajuato.

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

sido bien valorada en las zonas rurales “siempre y cuando ese atributo femenino contribuya al éxito de los negocios de los hombres de su familia” (Arias, 2001: 150).

A partir de los 80 el campo de acción de las profesionistas se desarrolla en primer lugar en la docencia, pedagogía, ciencias políticas y sociales, humanidades y ciencias de la salud, tenía menos demanda la ingeniería, la agronomía y la ecología. El espacio laboral en las instituciones de educación superior, presenta una posibilidad para quienes además de profesionistas tienen los roles de esposa y madre; el ambiente académico les permite atender el hogar y la academia.

Es necesario recalcar que no se trata de un simple trabajo, sino del desarrollo profesional de las universitarias y su contribución creativa a la ciencia, de ahí que se desarrollen nuevas expectativas y horizontes para las mujeres.

La mayor escolaridad de las mujeres ha permitido transformar las pautas de conducta tradicional y socialmente aceptadas, permitiendo nuevas construcciones de planes de vida, la participación de la mujer en la educación superior tuvo una matrícula ascendente de 1970 a 1980 ocupó un 18%, en 1990 un 31% y en 1995 un 36% (González, 2000:151).

Estas mujeres con una profesión se dedicarán también a la actividad empresarial por su cuenta, ya que un negocio propio les permitirá atender a su familia y el hogar; en estos casos, los negocios más comunes son las consultorías, los consultorios, los despachos contables; aunque las jornadas llegan a ser aún más extensas, tienen la libertad de decidir espacios y horarios.

El INEGI (2006) reportó un crecimiento en el índice de feminización en la ocupación de profesionales de 39.1 en 1995 que se incrementó a 55.8% en el año 2000, y para el 2005 se

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

ubicó en 59.3%. La participación de las mujeres profesionistas se ha incrementado incluso en carreras que aún en los años 80 parecían reservadas para los hombres.⁴

Además, ligado con el aumento de la escolaridad bajó el nivel de fecundidad, así a mayor educación menos hijos.

Respecto al avance de la mujer en los puestos ejecutivos, todavía se tiene mucho por hacer, ya que se observa un porcentaje pequeño de mujeres ocupando estos espacios, de acuerdo con la revista *Expansión* (2003: 1), en su edición de las 500 empresas más importantes de México hace notar que apenas 12 empresas cuentan con mujeres en la dirección general, 784 mujeres ocupan puestos gerenciales o directivos, es decir, un 10% de todos los ejecutivos, y aproximadamente más de 65% de ellas se desempeñan en el área de recursos humanos.

Estos datos, muestran como en México aquellas mujeres que buscan ocupar una posición como líderes, funcionarias, ejecutivas o empresarias y desean romper su “techo de cristal”,⁵ tienen que cambiar las condiciones del espacio en el que se desempeñan —al ser personas públicas, y excepcionales por su reducido número— para convertirse en ejemplo para otras mujeres.

La transición entre el siglo XX y el XXI en América Latina

En lo que respecta a América Latina la mayor parte del crecimiento de su fuerza de trabajo obedece a que continuó la tendencia a la acelerada incorporación de las mujeres profesionales al mercado laboral. El alza en la tasa de participación entre 2002 y 2005 superó ampliamente la

⁴ A nivel nacional la presencia de mujeres en las áreas de ingeniería se elevó de 11% en 1980 a 27% en 1999, mientras que en las ciencias administrativas en ese mismo periodo pasó de 38 a 55%. Específicamente en el caso de la Universidad Nacional Autónoma de México, en las carreras con mayor demanda la matrícula por género ha experimentado cambios notables. La carrera de Derecho tenía una población varonil de 72% en 1980, y en el año 2003 sólo participaba con 47%. En Administración, la participación masculina disminuyó de 73 a 43%. Contaduría también redujo su matrícula de varones de 67 a 47%. Banco de Boletines. unam-dgcs-735. Ciudad Universitaria, <http://dgi.unam.mx/boletin/bdboletin/2003_735-html>, septiembre 30, 2003.

⁵ El *techo* sugiere que la mujer encuentra un límite en su ascenso en las estructuras de poder y *crystal* alude a un límite imaginario y, por ende, subjetivo, que impide a las mujeres que ya participan en el ejercicio del poder ocupar otras posiciones jerárquicas. Así, el *techo de cristal* representa un límite simbólico que resguarda para los hombres las posiciones más altas, en las que se toman las decisiones. Cfr. Martínez (2001).



CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

de los varones. En ese trienio se incorporaron anualmente a la fuerza de trabajo 2.8 millones de mujeres y 2.5 millones de varones, lo que se compara con 2.2 y 2.0 millones, respectivamente, en el período 1990-2002 (CEPAL, 2006: 5). Ver tabla 1.

Tabla 1. América Latina (17 países): Síntesis de las principales tendencias del mercado de trabajo en las zonas urbanas, 1990-2005^{a/}

	Hombres			Mujeres		
	1990-2002	2002-2005	1990-2005	1990-2002	2002-2005	1990-2005
Variación anual de:	(Porcentaje de variación anual)			(Porcentaje de variación anual)		
Población en edad de trabajar	2.8	2.6	2.7	2.7	2.6	2.7
Población económicamente activa	2.7	2.8	2.7	4.4	4.2	4.3
Ocupados	2.4	3.2	2.5	3.8	4.6	4.0
Asalariados	1.9	3.9	2.3	3.5	4.8	3.7
Promedio anual del empleo:	(Miles)			(Miles)		
Asalariado e independiente	1,611	2,644	1,818	1,697	2,673	1,892
Asalariado	873	2,158	1,130	1,089	1,930	1,257
Tasas de:	(Porcentaje)			(Porcentaje)		
Participación	83.5	82.7	83.2	45.9	55.5	58.1
Ocupación	78.6	75.1	76.5	42.7	48.5	51.3
Desempleo	5.8	9.2	8.0	6.9	12.7	11.8
Empleo asalariado ^{b/}	70.6	66.6	68.0	71.6	68.9	69.3
Cesantía entre asalariados ^{c/}	7.7	13.8	9.5	9.3	17.9	13.7
Cesantía entre no asalariados ^{c/ d/}	4.1	7.9	5.4	3.7	8.2	5.8

Fuente: CEPAL, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas. Tomado de www.oiss.org/IMG/pdf/Sintesis-social-06.pdf

a/ Promedios ponderados y agregados regionales, que no incluyen a Nicaragua por no contar con información disponible para el último período.

b/ Corresponde al porcentaje de asalariados en el total de ocupados.

c/ No se incluyen las personas que buscan trabajo por primera vez y se considera la categoría ocupacional del último empleo. No se incluye a Bolivia, Brasil, Chile, México ni Perú.

d/ Trabajadores independientes, empleadores, trabajadores de cooperativas, trabajadores familiares (o no) no remunerados.

María Elena Valenzuela, socióloga de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y del Centro de Estudios de la Mujer de Chile, realizó un estudio comparativo de seis países de América Latina (México, Colombia, Argentina, Ecuador, Perú y Chile) sobre el sector micro empresarial (SME) en el que concluye que el SME reproduce las desigualdades de género que se observan en la sociedad y en el resto de la economía. Las mujeres se concentran en las formas más precarias del trabajo por cuenta propia; tienen escasa capacidad de ahorro y carecen de propiedades inscritas a su nombre que les permitan acceder a un crédito inicial, en

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

especial en sector financiero privado donde las barreras de entrada son casi insalvables; inician sus negocios con un capital mínimo, lo que condiciona la escala de sus operaciones y limita sus posibilidades de acceso a maquinaria para operar con mayor productividad. Se concentran en pocos rubros productivos saturados y altamente competitivos, la principal ventaja para ellas es que les permite adecuar su jornada de trabajo con el cumplimiento de sus responsabilidades domésticas, pero implica que ganen bajos ingresos y que tengan muy escasa capacidad de acumulación. (Valenzuela, 2005: 66).

En el caso específico de Chile, Valenzuela y Venegas (2001: 18) encontraron que al igual que en investigaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2000) las empresarias tienden a desarrollar un estilo gerencial más colaborativo, establecen relaciones más horizontales y son más sensibles frente a las necesidades de sus trabajadores, esto lo corroboraron en el caso chileno, que muestra que las microempresarias cumplen en mayor medida que los empleadores de este sector con la legislación laboral, por lo que sus trabajadores están más protegidos. Además, las nuevas oportunidades de inserción de las mujeres en el SME acarrearán beneficios para ellas y sus familias, y no sólo de tipo económico. En muchos casos, involucran un proceso de empoderamiento social, a través de un aumento de su autoestima y de una mayor autonomía y control sobre su vida en las esferas social y económica. Sin embargo, su aportación económica es, casi invisible y las políticas para apoyarlas son mínimas.

De acuerdo con Sánchez y Pagán (2001: 174-203), en el caso del sector micro empresarial mexicano, la situación era la siguiente:

- Las mujeres representaban del 26 a 44% del total de microempresarios, pero sus ingresos (ganancias) son entre 36 y 50% de los de sus contrapartes masculinas.
- Estos ingresos substancialmente menores a los de los varones, que se concentraban en las microempresas, tenían diferentes distribuciones sectoriales y una mayor probabilidad de trabajar desde su hogar.

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

- En las áreas urbanas observadas, aproximadamente 33% de las microempresas de mujeres (13% para los hombres) están ubicadas en el hogar.
- Aproximadamente 11% de las microempresarias en área urbana no han recibido educación formal, comparado con el 7% del sexo masculino.

La tasa de participación económica femenina en las áreas urbanas de los países de América Latina y el Caribe aumentó de 42% a 52% entre 1990 y 2008. Sin embargo, siguen siendo discriminadas en el mercado laboral y reciben salarios inferiores. En 2008 el 31.6% de las mujeres de 15 años o más en la región no tenía ingresos propios, mientras que sólo el 10.4% de los hombres estaba en esa condición. Asimismo, las mujeres superan a los hombres en materia de desempleo (8.3% frente al 5.7%), aunque la brecha salarial entre los géneros haya disminuido respecto a los años anteriores (CEPAL, 2010: 29).

A pesar de que la incorporación femenina pasó del 31.1% en el año 2000 a 41.6% en 2010, los empleos son de mala calidad y se concentran en trabajo doméstico, servicios sociales y comercio informal; 38% de las asalariadas no cotizan en la seguridad social, su ingreso es equivalente a 68% de los ingresos masculinos, los hogares con jefatura femenina sólo generan ingresos adicionales a costa del trabajo de los hijos, y la mortalidad materna no desciende mientras no se garanticen servicios de salud reproductiva de calidad, que incluye consentimiento informado y aborto seguro (Rodríguez, 2004: 21).

Por último, en un mundo tan cambiante y turbulento como el actual, en el que las necesidades, gustos, tendencias de los mercados se mueven con extrema rapidez, requiere contar con líderes proactivos. Éstos deben anticipar constantemente los cambios sociales, estar alerta a los hábitos y motivaciones de los clientes y organizar los recursos en la dirección correcta. ¿El perfil de las mujeres tendrá estas características de liderazgo que se requieren?

Partiendo de que las funciones principales de los líderes son motivar, persuadir e inspirar a los seguidores a trabajar en objetivos comunes, se debe poner atención en que, por un lado,

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

el liderazgo depende de los desafíos de la organización en determinado momento y de los valores de los líderes; y que, por otro lado, con una mayor incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, sobre todo en posiciones de poder, se comienzan a presentar nuevos estilos de liderazgo (Heller, 2002: 51).

Resulta interesante la apreciación que tiene la sociedad en general sobre las mujeres empresarias o ejecutivas, casi siempre surge el cuestionamiento de cómo logran balancear sus obligaciones en el trabajo con sus responsabilidades en la casa, lo cual en realidad es resultado de sus grandes exigencias para lograr sus metas en ambos campos.

Ante esta situación, las compañías están despertando y comprenden que no pueden quedarse sin el talento femenino, cambiando la idea de que las mujeres son menos productivas porque además tienen que atender a su familia. El cambio en la sociedad permite a las mujeres entrar en la competencia laboral y delegar responsabilidades en la vida doméstica.

En el ámbito laboral, en especial en la cultura organizacional, es necesario poner atención en el papel que tienen los valores tradicionales de la cultura genérica en la cultura empresarial; la manera en que las mujeres pueden encontrar espacios en las estructuras de poder de las organizaciones que favorezcan tanto a la organización, como el desarrollo de sus capacidades como ejecutivas; la percepción del ambiente laboral a partir de las exigencias para hombres y mujeres en el desarrollo de sus actividades, las ventajas y desventajas que tienen unos y otras en el desarrollo de sus funciones ejecutivas, las diferencias que por género se presentan en la toma de decisiones y el nivel de competencia y oportunidades de ascenso para las mujeres (Sefchovich, 2003: 475-477).

Para Heller (2002: 64-65) quien realizó una investigación en un grupo de mujeres ejecutivas de catorce países latinoamericanos que asistieron a un seminario regional, realizado por la Red de Mujeres Latinoamericana en Gestión de Organizaciones en la Ciudad de México, identificó el potencial que tienen para desarrollar un liderazgo efectivo y se resumen en: alta



CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

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 y con capacidad de escuchar, ponerse en el lugar del otro y lograr empatía con la gente.

Aunque para Heller (2002: 66), lo que cuenta no es el estereotipo de liderazgo “femenino o masculino” sino en cómo aprovechar las oportunidades y transformar los desafíos del nuevo siglo en acciones concretas para que la igualdad de oportunidades no sea sólo un enunciado.

La sociedad todavía no percibe a las mujeres como capaces de liderar grandes organizaciones y cuando alguna aparece se esfuerza mucho más que sus pares masculinos por realizar un trabajo creativo y dinámico. Este esfuerzo de las mujeres Lipovetsky⁶ ya no lo ve como enajenación, sino como un enriquecimiento de sí misma pero, advierte, tiene un precio que muchas veces se acompaña de nuevos conflictos, desesperaciones, preocupaciones, sobrecargas de su existencia: qué hacer con su vida, cómo organizarla, cómo conciliar el papel moderno y el tradicional, trabajo y vida doméstica, eficacia y vida sentimental, ejercicio profesional y maternidad; conflictos que sin lugar a dudas se requiere seguir estudiando.

Sin embargo, el hecho de que algunas mujeres se encuentren en posiciones que les permitan tomar decisiones, las coloca frente a un dilema: trabajar bajo las reglas que impone el poder masculino⁷ y que les han permitido mantener la iniquidad de género en el empleo o promover cambios culturales, sociales, económicos y políticos importantes, que permitan superar las diversas contradicciones. Al respecto la CEPAL (2010: 67-68) plantea la necesidad de trabajar en cuatro ejes rectores:

⁶ Gilles Lipovetsky en la conferencia “La metamorfosis de la identidad femenina”, que ofreció como parte de la Cátedra Simone de Beauvoir, organizada por el Programa Universitario de Estudios de Género y la Facultad de Derecho en la Universidad Nacional Autónoma de México. Agosto 21 de 2007.

⁷ De acuerdo con la CEPAL (2010: 32) para lograr la equidad laboral de género, es fundamental levantar la carga del trabajo no remunerado en el hogar que pesa sobre las mujeres y que les permita acceder al mercado laboral. Por ejemplo, en el caso de Brasil, las mujeres dedican un total de 56.6 horas semanales al trabajo mientras que los hombres ocupan 52 horas. En México la diferencia es mayor, las mujeres dedican 76.3 horas por semana, frente a 58.4 de los hombres.



CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

- Reformar, mediante las políticas públicas, los vínculos entre las instituciones fundamentales de la sociedad: el Estado, la familia y el mercado.
- Desde el Estado tomar las medidas necesarias —legislativas, institucionales, educativas, de salud, fiscales o de participación de las mujeres en la toma de decisiones— para eliminar sesgos de género en el mercado laboral, la brecha salarial y la discriminación.
- Garantizar los derechos de las mujeres en el mercado laboral y en las familias para que logren la autonomía económica, física y en todas las esferas de la toma de decisiones.
- Una institucionalidad sólida, es decir, un Estado abierto, democrático, participativo e igualitario, donde las mujeres formen parte del proceso de toma de decisiones,⁸ lo que entraña justicia y el reconocimiento de las necesidades y capacidades de todos.

A manera de conclusión

Aunque el mundo está experimentando un cambio cultural, no se está dando de manera homogénea en todos los países. En algunos países desarrollados ha permitido que las mujeres cuenten con mejores niveles educativos y que junto con los avances tecnológicos generen nuevos modelos de enseñanza, aprendizaje y herramientas que permitan a las mujeres tomar nuevas posiciones en las empresas de la economía del siglo XXI.

En el caso de los países en desarrollo, las mujeres profesionistas de grandes centros urbanos de América Latina, son diferentes a las ejecutivas estadounidenses y europeas, tanto en sus prioridades, como en sus motivaciones, condiciones y estilos; esto se deriva de su propio contexto social, cultural y político, agudizado por la crisis económica mundial.

Dado que las estructuras socio-económicas y políticas configuran los papeles en la sociedad, y en consecuencia, reproducen los estereotipos sociales como las imágenes del género femenino —buenas, dulces, hogareñas y sumisas—, estas percepciones subordinadas

⁸ En lo que se refiere a la "cuota rosa" en los gobiernos de la región, sigue siendo inferior, aunque en algunos países es más elevada, como en Granada (54.5%), pero en Argentina, Ecuador y Perú la representación femenina alcanza sólo 30%. La menor presencia de mujeres en el poder Ejecutivo (menos de 15%) se registra en Brasil, Haití, Islas Caimán, Jamaica, Puerto Rico, República Dominicana y Venezuela (CEPAL, 2010: 39).

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

o contrarias a las que se podrían tener del hombre aún prevalecen en la mentalidad social, a pesar de los cambios que se han dado entre las mujeres —mayor escolaridad y mayor independencia económica—, sin embargo, es importante continuar con el estudio del impacto producido en las organizaciones con la incorporación de un número cada vez mayor de mujeres en puestos de toma de decisiones.

En lo que se refiere a la disciplina de la administración, los retos de las mujeres profesionistas para el siglo XXI, plantean la necesidad de una agenda de investigación, en las que resultará relevante el estudio de los siguientes temas:

- Impacto —a nivel de las organizaciones— de los cambios en la articulación entre el trabajo doméstico y trabajo extradoméstico para hombres y mujeres.
- Cambios en las políticas laborales (empleos de tiempo parcial, empleo en el hogar, programas de acceso a recursos para proyectos productivos) y su impacto en la generación de ingresos laborales y distribución del tiempo.
- Políticas llevadas a cabo por las empresas con trabajadores asalariados, que permita comparar a las grandes empresas (nacionales y transnacionales) con las pequeñas y medianas empresas.
- Los trabajadores y las trabajadoras independientes con relación a políticas laborales que apunten al desarrollo de las microempresas.
- Profundizar en el cambio del mercado laboral doméstico y la tecnificación del mismo.

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

BIBLIOGRAFÍA

- Arias, Patricia, (2001). "Mujeres en los negocios y mujeres de negocios", en *Empresarias y ejecutivas: mujeres con poder*, Barrera Bassols Dalia (compiladora), México: El Colegio de México.
- Banco de Boletines. unam-dgcs-735. Ciudad Universitaria, http://dgi.unam.mx/boletin/bd_boletin/2003_735-html septiembre 30, 2003.
- CEPAL, (2006). *Panorama social de América Latina 2006*, División de Desarrollo Social y la División de Estadística y Proyecciones Económicas de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe. En <http://www.oiss.org/IMG/pdf/Sintesis-social-06.pdf> Febrero 10, 2010.
- CEPAL, (2010). *¿Qué estado para qué igualdad?*, Secretaría Ejecutiva de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe. En http://www.eclac.org/publicaciones/xml/6/40116/Que_Estado_para_que_igualdad.pdf Julio 10, 2010
- "En busca del nuevo feminismo", revista *Expansión* no. 859, febrero 19 de 2003.
- González Marín, Ma. Luisa, (2000). *Globalización en México y desafíos del empleo femenino*, México: UNAM: IIE, Miguel A. Porrúa.
- Heller, Lidia, (2002). "Nuevos estilos de liderazgo femenino en las organizaciones", en *Mujeres en cargos de dirección en América Latina*, coordinado por Zabludovsky, Gina, México: FCPyS, DGAPA, UNAM, Miguel A. Porrúa.
- Hernández G., Clotilde y Camarena A. Ma. Elena, (2007). "La contribución de la mujer al desarrollo de las organizaciones" en *La mujer como agente de cambio para el humanismo y la paz* coordinado por Patricia Galena, México: Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), (2006). *Panorama Social de América Latina*, División de Desarrollo Social y la División de Estadística y Proyecciones Económicas de la CEPAL. En <http://www.oiss.org/IMG/pdf/Sintesis-social-06.pdf> Junio 30, 2010.
- Hernández G., Clotilde, Camarena A. Ma. Elena y Bertha Castanedo, (2009). *Para las mujeres no todo el poder...pero sí todo el trabajo*, México: Fondo Editorial FCA y Eón.
- INEGI-Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (2006). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2005. México.
- Ley Sobre Relaciones Familiares (1917). Periódico Oficial del Estado de Jalisco del 14 de Julio de 1917, Tomo LXXXIV, no. 3. En <http://congresoajal.gob.mx/Servicios/BibVirtual/busquedasleyes/archivos/Ley%20sobre%20relaciones%20familiares,%201917.doc> Enero 10 de 2010.
- Martínez Vázquez, Griselda, (2001). "Los límites del poder femenino", en *Casa del Tiempo*, Nueva Época, febrero, México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- OIT, (2000). *Panorama laboral de América Latina*, No.7. Lima: Organización Internacional del Trabajo.
- Rodríguez, Gabriela, "Feminismo y libertad de pensamiento", *La Jornada*, Junio11, 2004.

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

Sánchez, Susana M. y Pagán, José A., (2001). "Explaining gender differences in earnings in the microenterprise sector" en *The economics of gender in Mexico: work, family, state, and market*, coordinado por Katz, E. y Correia, Ma., Washington, DC: World Bank.

Sarah Lawrence College en <http://www.slc.edu/> consultado el 2 de mayo, 2010

Sefchovich, Sara, (2003). *La suerte de la Consorte*, México: Océano.

Serna Pérez, Ma. Guadalupe, "Introducción" (2001). En *Empresarias y ejecutivas, Mujeres con poder*, Barrera Bassols, Dalia (compiladora), México: El Colegio de México.

Valenzuela, María Elena (2005). "Microempresa en América Latina: ¿nuevas oportunidades o callejón sin salida para las mujeres?" en *Nuevo sendero para las mujeres. Microempresa y género en América Latina en el umbral del siglo XXI*, editado por Ma. Elena Valenzuela, Chile: Ediciones LOM y Centro de Estudio de la Mujer.

Valenzuela, María Elena y Venegas, Sylvia, (2001). *Los mitos y realidades de la microempresa en Chile: Un análisis de género*, Santiago de Chile: Centro de Estudio de la Mujer. En <http://www.microfinanzas.org/uploads/media/1218.pdf> Junio 15, 2010.