

XXIII

CONGRESO INTERNACIONAL DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN
E INFORMÁTICA

ADMINISTRACIÓN Y GÉNERO, LA VISIBILIDAD DE LAS DESIGUALDADES

Área de investigación: Administración y sustentabilidad

María Angélica Cruz Reyes

Facultad de Contaduría y Administración
Universidad Nacional Autónoma de México
ESCA Unidad Tepepan
Instituto Politécnico Nacional
México
macruzr@ipn.mx

Lisette Farah Simón

División de Investigación
Facultad de Contaduría y Administración
Universidad Nacional Autónoma de México
México
lfarah@live.com.mx

Octubre 3, 4 y 5 de 2018

Ciudad Universitaria | Ciudad de México



ADMINISTRACIÓN Y GÉNERO, LA VISIBILIDAD DE LAS DESIGUALDADES

Resumen

Es en la década de 1970 con los movimientos feministas que se visibilizó la condición de subordinación de las mujeres, desde entonces se daba cuenta que había poca información desde las disciplinas de las ciencias sociales y humanidades. Hacia el final de dicha década fue reconocida la dimensión social de las desigualdades entre hombres y mujeres y en 1980 tomó fuerza el tema del empoderamiento de la mujer, así desde el año 2015 las Naciones Unidas pone de manifiesto en el objetivo cinco de los 17 para el desarrollo sostenible (ODS) la necesidad de alcanzar la igualdad de género.

Pero, independientemente de los principios o de los objetivos, el reto final e internacional es erradicar la pobreza, así como la mitigación de los efectos nocivos al ambiente principalmente por el cambio climático. El objetivo del trabajo es describir cómo la administración como área de conocimiento es un medio para alcanzar tanto los ODS como para visibilizar la desigualdad de género. El trabajo pone especial énfasis en el objetivo número cinco el cual se intitula "Igualdad de género" por tratarse de un aspecto donde se incluye a todo ser humano: hombres y mujeres como entes económicos y por su influencia en lo social y procuración al cuidado al ambiente.

Para alcanzar el objetivo del trabajo; primero se realizó un recorrido por las teorías que explican la importancia de la administración y sus aportaciones; después se teorizó sobre la diferencia entre las teorías femeninas y las de género, posteriormente se exponen datos descriptivos sobre el género como unidad de análisis en tres dimensiones para que al final se exponga cómo la administración y el análisis de género visibilizan las desigualdades basado en resultados sobre las relaciones de género con el trabajo, con la educación y con el ambiente.

Palabras clave: sostenibilidad, administración, género, visibilidad y desigualdad.



Introducción



La gobernanza¹ para el desarrollo sostenible parte del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), en el segundo nivel de ella se encuentra la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático; los programas para el Desarrollo Industrial (UNIDO) y el de Desarrollo (UNDP); Así como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO); en el tercer nivel se enumeran 15 organizaciones cuyo fin es económico como el Banco Mundial o el Fondo Monetario Internacional o las que tiene que ver con aspectos humanitarios, de salud, sociales o meteorológicos; lo anterior, sólo para poner de manifiesto el compromiso para mitigar impactos nocivos del ambiente así como minimizar los efectos sociales como la pobreza, la salud y la nutrición de todo ser vivo parte desde organismos internacionales.

Mientras que el sector de la academia de y la investigación no sólo se ha preocupado o pronunciado por los afectos al ambiente y la pobreza, sino que ha propuesto desde diferentes áreas del conocimiento cómo se puede mitigar o minimizar los efectos económicos, sociales y ambientales dado el calentamiento climático. El área de la administración no es la excepción, de hecho, en el del informe de la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo de (1987), conocido como el informe Brundtland, versión oficial en español se enumeran términos utilizados y definidos desde la misma administración, por lo que a continuación, se presentan algunos de ellos a manera de ejemplo:

1. En el apartado de las Preocupaciones Comunes se describe: “que para alcanzar un desarrollo duradero” se deben plantear **estrategias urgentes**.
2. En el apartado de Tareas Comunes, punto cinco se refieren a “**las estrategias para una seguridad alimentaria duradera**” y en el punto ocho se hace alusión a “**más producción con menos recursos**”.



¹ Gobernanza definida como la totalidad de las interacciones entre organismos públicos, sector privado y sociedad civil, destinadas a resolver los problemas sociales o la creación de oportunidades de la sociedad, incluye la jerarquía (Pierre y Peters (2000) y Meuleman (2009); citados por Zurbriggen (2011)).

3. En el apartado de Esfuerzos Comunes en el punto 10 se ocupa el término **“administrar los espacios comunes”**
4. Además, se recurre a conceptos como **“toma de decisiones”** e **“información”**



Por lo anterior, se puede señalar que el área de la Administración y disciplinas como la Contaduría e Informática están plenamente involucradas para contribuir a alcanzar los objetivos del desarrollo sostenible, y a los principios de la sostenibilidad; más aún cuando el enfoque es transversal como es el objetivo número cinco del desarrollo sostenible identificado como: “Igualdad de género” por tratarse de un aspecto donde se incluye a todo ser humano: hombres y mujeres como entes económicos con influencia en lo social y procuración al cuidado al ambiente.

El trabajo inició como descriptivo con alcance relacional, para lograr el objetivo; primero se realizó un recorrido por las teorías que explican la importancia de la administración y sus aportaciones; después se teorizó sobre la diferencia entre las teorías femeninas y las de género, posteriormente se exponen datos descriptivos sobre el género como unidad de análisis hacia el final se exponga cómo la administración y el análisis de género visibilizan las desigualdades basado en resultados sobre las relaciones de género con el trabajo, con la educación y con el ambiente.

Administración y sostenibilidad

En este apartado no se pretende profundizar sobre ¿Por qué preguntar qué? Como lo presenta Hacking (1999) en su obra “la construcción social de qué” pero, si se presentarán algunos supuestos de lo que significa “construcción social” ya que por el paso por el VI Seminario de Formación de Investigadores se revisó la teoría del conocimiento del constructivismo, relativismo y pluralismo, en él se enumeraron distintos títulos de cosas que han sido construidas socialmente como el *peligro*, el *riesgo*, el *género*, el *conocimiento* o la *administración* para este caso. Se hace referencia a Hacking ya que él antes de presentar el concepto de construcción social mencionó que un uso primario de esa lista de cosas es la concientización mediante el análisis tal como se realiza en el estudio de las relaciones de género y por ende las investigaciones en torno a dichas construcciones sociales. Dice el autor que dichos estudios



son críticos con el *statu quo* y por ello también se debe examinar el contexto, tal como sucede con la administración como área de conocimiento y género como el análisis de las relaciones. A continuación, se muestra los enunciados que, de acuerdo a Hacking (1999, pág. 26), los constructivistas sociales mantienen:



1. No era necesario que X existiera o no es necesario en absoluto que sea como es. X tal como es en el momento actual, no está determinado por la naturaleza de las cosas no es inevitable.
2. X es bastante malo tal como es.
3. Nos iría mucho mejor si X (género) fuera eliminado, o al menos radicalmente transformado.

El punto uno se refiere que X se ha conformado por sucesos sociales, pero no por ello es malo. Se comprende que X puede ser *género* o *administración*. En tal tesitura, tanto la administración como el género no están determinados por la naturaleza, pero si por esos sucesos sociales que mediante sus funciones responde la sociedad, constructos que se transforman dado el contexto, por lo que al recapacitar sobre la evolución de las teorías con relación al año de la propuesta se pueden distinguir tres etapas: 1. Clásica (de la teoría científica a la de los sistemas). 2. Neoclásica (de la teoría de los sistemas sociotécnicos a la del desarrollo organizacional) y 3. Contemporánea (de la teoría de la integración vertical a la del conocimiento); pero pensar en el enfoque de la empresa las teorías de la administración y de la organización que la explican son de: 1. Interpretación (como la teoría neoclásica de la administración); 2. Conductistas (como la teoría del comportamiento) y 3. Estrategia y estructura (como la teoría de la contingencia) (Rivas, 2009). Lo que sigue es llegar a consensos para alcanzar no sólo los objetivos de las empresas, de las organizaciones, de las instituciones sino del sistema mundo dados los problemas de pobreza y daños al ambiente.

La administración es un concepto genérico que puede aplicarse a cualquier organización en cualquier momento (López, 2006). Cuya definición más sencilla es hacer más con menos y ante los ODS, y como lo menciona Aktouf (2009) la “administración y sus teorías sólo pueden ser eficaces si están al servicio de los seres humanos y de una calidad de vida en armonía con la naturaleza”. Tal como lo describe la corriente clásica de la administración cuya tesis se centra en resultados con





eficacia basándose en sus 14 principios entre los que para fines del presente trabajo se destacan: la remuneración justa, el trato justo y respetuoso, la estabilidad del personal y el espíritu de grupo (Rivas, 2016), los criterios anteriores, en la actualidad, si reflexionamos sobre ellos, se pueden señalar como la base de los compromisos relacionados con la igualdad de género y el desarrollo sostenible mediante la inserción no sólo de los hombres sino de las mujeres para: la rendición de cuentas, la gestión basada en resultados, la supervisión, los recursos humanos y financieros, capacidades, coherencia, gestión del conocimiento y la información (UN- PNUD, 2014).

Respecto a la adaptación de la administración ante el contexto que se trate, se encuentran propuestas teóricas dado el reto de la sostenibilidad como la de “la visión de la empresa basada en los recursos naturales” como una aportación para aplicarla a las empresas generadoras de oportunidades para el futuro, dicha perspectiva reconoce que las relaciones entre los recursos y las capacidades valiosos y costosos de copiar fungen como fuentes de ventaja competitiva sostenida, y cuyos elementos estratégicos interrelacionados son: 1. La prevención de la contaminación; 2. La administración del producto y 3. El desarrollo sostenible. Los recursos a los que se refiere Hart (1995) incluye los activos financieros, físicos, habilidades de los empleados y procesos administrativos.

La proposición se centra en generar oportunidades para el futuro dando paso a la sostenibilidad, palabra que figuró por primera vez en Los límites del crecimiento de Meadows, Meadows, Randers y Behrens (1972) en el reporte del Club de Roma. La sostenibilidad, exige un nivel de vida decoroso que no comprometa las necesidades de las futuras generaciones y se erradique la pobreza. Así entre el reto de la sostenibilidad y alcanzar el desarrollo sostenible; la administración como área de conocimiento se convierte en un paradigma no sólo para generar estrategias que alinee objetivos de los entes económicos con la sostenibilidad sino también para incluir a todo ser vivo para que logre una calidad de vida decoroso y que se conduzca como un ente ético con valores ya que ellos mismos toman decisiones, las cuales deben estar encaminadas a un proceso de adaptación y de cooperación.





Por ejemplo, ante la sostenibilidad la transparencia de las operaciones se ha convertido en una de las funciones más representativas de un consejo de administración pues, induce a la confianza desde la alta dirección hacia las partes interesadas. Lamentablemente como la señala Rodríguez-Ariza, Frías y García (2014, pág. 6 refiriéndose a Adams y Ferrería, 2009: Gul, Srinidgi y Ng, 2011), no hay suficientes estudios que permitan establecer cuál es la influencia femenina en la divulgación voluntaria de la información emanada de las memorias de sostenibilidad, a pesar de que existen teóricos como Betz, O'Connell y Shepard, 1989 (también citados por Rodríguez et al.) que dicen que en la gestión la presencia de las mujeres es positiva por el sentido que tienen por cuidado de los otros.

En estudios de tipo inductivo en el ámbito del emprendimiento como el de Manzanera-Román y Brändle (2016) concluyeron que los patrones masculinos y femeninos en la figura del empresario son no diferentes, pero ambos con habilidades y destrezas propias, en el femenino se encuentra la perseverancia, empatía o sensibilidad social mientras, que en el masculino se halló el trato con las personas y la comunicación. Es decir, se observa la necesidad de que las funciones y tareas desde la administración se realicen con transparencia, equidad y responsabilidad para alcanzar el desarrollo sostenible, sin perder de vista que quién toma decisiones en las empresas son hombres y mujeres que ejercen el rol de administradores.

Género y sostenibilidad

Tanto hombres como mujeres son actores para preservar el ambiente; sin embargo, la visibilidad es poco significativa cuando se trata de las actividades domésticas las cuales se caracterizan por su localidad y la no remuneración, por lo que son subestimadas, más aún cuando las actividades del hogar están a cargo de las mujeres, a pesar de que desde 1995 en la Conferencia Mundial sobre la Mujer la relación entre mujer y medio ambiente se consideró como una esfera estratégica (UN, Mujeres, 2018). Tal es el caso de la relación de la mujer con el agua por ejemplo en las comunidades rurales o no urbanas ir a buscar agua es la responsabilidad de mujeres y niños, ellos invierten aproximadamente 200 millones de horas por día para recolectarle y hacer la comida, procurar la higiene personal y de la familia, realizar tareas de limpieza y lavado entre otras actividades (UN, Mujeres, 2012). Otro aspecto es la





seguridad alimentaria, la cual está vinculada a problemas de salud, desarrollo económico, comercio, pobreza, equidad y el medio ambiente. En tal sentido, Naciones Unidas en el quinto objetivo para el desarrollo sostenible “igualdad de género” ha puesto de manifiesto que mediante la igualdad de género y empoderamiento económico de las mujeres se puede lograr el desarrollo sustentable dadas las condiciones particulares no sólo de las mujeres sino de los hombres (Instraw, sf). En términos de administración, entre los principales aportes que puede brindar la perspectiva de género al medio ambiente son los mecanismos y dinámicas que se utilizan dada la naturaleza de los recursos los cuales son limitados e insuficientes ya sea por su generación o por su distribución.

La sostenibilidad pone de manifiesto desde una perspectiva crítica la necesidad de relacionar de manera estrecha los aspectos ambientales, sociales y económicos (*triple bottom line*), a su vez, reconocer la degradación ambiental, la vulnerabilidad social, la desigualdad entre hombres y mujeres por clase social, etnias, religión, raza, entre otros; por ello se requiere que bajo el conocimiento de las desigualdades se aporten soluciones para mejorar las condiciones de desigualdad social, mitigar los efectos nocivos al ambiente pero sin perder de vista el rendimiento económico y financiero, así el análisis de género pone énfasis en el binomio sociedad-naturaleza (Inmujeres, 2008). En seguida se presentan diferentes enfoques sobre los estudios de género.

El enfoque de la sociología clasifica las teorías de género en macro y micro sociales; las primeras a su vez las subclasifica en a) funcionalistas, pues explora las desventajas de la mujer en la sociedad en un entorno patriarcal; b) analítica del conflicto, cuyo enfoque es transcultural e histórico, buscan conocer los factores de influencia dado el sexo y rol de género y c) teoría de los sistemas mundiales, que analiza el papel de la mujer desde el enfoque de productividad en la medida en que su trabajo forma parte del capitalismo.

Mientras, que las teorías micro sociales son a) de interaccionismo simbólico, la cual busca la identidad de género desde las interacciones sociales y b) la etnometodología la cual dice que el género se conforma como una realización de actores de diversas situaciones (Guzmán y Pérez, 2007). Las mismas autoras utilizaron el principio de demarcación como criterio para diferenciar entre las teorías feministas y las de



género, éstas últimas definidas por la generalidad y abstracción con que se aborda el problema de género y su análisis no solo aporta investigación empírica.



Con perspectiva de la evolución de los estudios de género de Barbieri (1993) describe que una de las primeras propuestas fue el análisis de la categoría patriarcado, seguidamente se planteó visibilizar las condiciones de vida de las mujeres² con el fin de reconocer las carencias de vida e información; el primer gran logro fue la definición de género³; después se reconoce el criterio o dimensión de la desigualdad social, subsumida en aspectos económicos, en este sentido se observan tres enfoques 1. Las relaciones sociales de sexo (división social del trabajo); 2. Los sistemas de género como sistemas de poder y 3. La perspectiva de los fenómenos sociales, es decir las relaciones que se guardan entre sí.

El enfoque desde el desarrollo sostenible se reconoce como ecofeminismo, donde la construcción de género es el intermediario entre hombres y mujeres con el medio ambiente, se pone énfasis en los factores de las relaciones sociales con los sistemas de poder, ya que, bajo el reconocimiento de las diferencias de género, se puede lograr la modificación de leyes estrategias y políticas públicas en pro del ambiente y de la sociedad (Inmujeres, 2008). Para el caso que nos ocupa, se pensó en el sistema de géneros en el sentido de que hombres y mujeres son sujetos de derechos y responsabilidades tal como lo menciona de Barbieri (1993) en un contexto micro social como lo refieren (Guzmán y Pérez, 2007).

El apartado de género y sostenibilidad recobra importancia por diversos aspectos, sólo se mencionará a manera de ejemplo que desde el Panel Intergubernamental de Cambio Climático (IPCC), se reconoció que los impactos por el cambio climático se observarán y sus efectos se darán de manera diferenciada por generación, edad, clase social, ingresos, ocupaciones y sexo, en los países subdesarrollados ya que se prevé que los impactos serán más severos y las más afectadas son las poblaciones vulnerables como los pobres y las mujeres. Asimismo, Naciones Unidas (PNUD, 2014) propuso la estrategia de igualdad de género 2014-2017 ya que los problemas de desigualdad de género y el empoderamiento de

² Postura empirista.

³ de Barbieri (1993, pág. 149) cita a Rubin (1986) para definir género como “el conjunto de disposiciones por el que la sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana y en el que se satisfacen esas necesidades humanas transformadas.



las mujeres prevalecen, mismos que se reflejan en el acceso a los recursos tanto económicos como ambientales, la discriminación social y jurídica, la carga laboral no remunerada o desigual, la violencia física y derechos contra las mujeres.



Igualdad de género

Lastimosamente la historia nos ha descrito la lucha de los derechos de la mujer a pesar que los derechos humanos son iguales e inherentes a todo ser humano, no distingue nacionalidad, residencia, sexo, etnia, color, religión, lengua, son universales y piedra angular del derecho internacional; la no discriminación conlleva a la igualdad el cual a su vez es un principio universal que coadyuva a la libertad. A continuación, se presenta un cuadro con las fechas que se convirtieron en referentes en el momento de reseñar los derechos de la mujer.



Cuadro 1. Historia de los derechos de la mujer

Fecha	Circunstancia /País	Finalidad
1791	Declaración de los derechos de la mujer y de la ciudadanía-Francia	Libertad femenina y equiparación jurídica de la mujer (Igualdad de derechos y sufragio).
1848	Declaración de Sentimientos / EUA	Trato legal igualitario.
1869	Fundación de la <i>National Woman Suffrage Association</i> . -EUA. Inglaterra	Derecho del voto de la mujer
1872	Permiso especial del rey Amadeo I para asistir a la facultad de Medicina-España	Acceso a la educación superior
1893	Reconocimiento del sufragio femenino-Nueva Zelanda En 1907 Finlandia, en 1927 Uruguay, en 1931 España.	Derecho de voto femenino
1903	Premio nobel Mujer en la ciencia.	Marie Curie obtiene el premio Nobel de física junto a su esposo
1908-1911	Día internacional de la Mujer - EUA En 1977 UN hace oficial el día internacional de la mujer.	Para conmemorar el derecho de asociación, huelga y muerte de mujeres del sector textil.
1932	Ampliación del alcance de campos profesionales para la mujer. -EUA.	Amelia Earhart, primera mujer aviadora.





1939-1945	La mujer en el campo laboral - Reino Unido.	Mujeres al servicio de la guerra, más aún las mujeres que se quedaron a cargo de los trabajos de los hombres que se fueron a la guerra.
1946	Emancipación de la mujer. - Francia	Libertad de uso del bikini
1955	Derechos civiles. -EUA.	Lucha en contra del arresto por diferencia de color y derechos.
1960	Puestos políticos – Sri Lanka En 1979 Reino Unido	Primera ministra de Sri Lanka (18 años en el poder). Primera ministra de Reino Unido (mujer política más influyente en la década de 1980).
1968	Derechos reproductivos -UN. En 1973 en EUA.	Se incluye el derecho a interrumpir el embarazo, el control de las funciones reproductivas, sanidad y educación.
1978	Reconocimiento de la igualdad entre hombres y mujeres -España.	En la Constitución española se reconoce la igualdad entre hombres y mujeres sin que pueda prevalecer discriminación por nacimiento, raza, sexo, religión, u opinión.
1992	Sacerdocio de las mujeres. Reino Unido.	Derecho de la mujer a ser ordenadas.
2017	Defensa de los derechos – EUA- todo el mundo.	Manifestaciones para la reivindicar los derechos de la mujer. Declaración de intenciones

Fuente. Elaboración propia a partir de Camino A. (2017) en www.tendencias.com

A través, de los distintos hechos que dan cuenta de la lucha por la igualdad de derechos entre hombres y mujeres; la visibilidad de las desigualdades mediante el análisis de género se deben generar mecanismos para la equidad, dadas las diferencias naturales entre hombres y mujeres y por condiciones propias al acceso a las oportunidades. La administración como disciplina, aunque no se referencie se manifiesta en hechos tales como la mujer en el campo laboral, en las declaratorias de igualdad de derechos entre hombres y mujeres, capacidad de asociatividad y libertad de decisión.

Así en el sentido de las desigualdades Sen (2002), enlista seis aspectos desde las diferencias de género no como un fenómeno homogéneo, sino como un conjunto de problemas interrelacionados: 1. Mortalidad; 2. Natalidad; 3. Educación; 4. Oportunidades de empleo, estabilidad y





remuneraciones; 5. Propiedad de bienes inmuebles e inmuebles y 6. Actividades en el hogar. Así, por ejemplo, Cordourter (2015, pág. 31) dice que la educación se relaciona de manera directa y fuerte con la salud y el ingreso y estos a su vez con el empoderamiento⁴ y poder de decisión de las personas.

En México, para alcanzar la igualdad de género se ha modificado la legislación; es en el año 2011 a la luz de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres y mediante el Diario Oficial de la Federación (DOF) que se presentó el Programa Nacional para la Igualdad de oportunidades y no discriminación contra las mujeres, conocido como Proigualdad, el cual contiene seis objetivos (Cordourter, 2015), para nuestro trabajo sólo se presentan el 1, 3 y 4 que al texto dicen:

1. Alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y propiciar un cambio cultural respetuoso de los derechos de las mujeres.
3. Prevenir el acceso de las mujeres al trabajo remunerado empleo decente y recursos productivos, en un marco de igualdad.
4. Fortalecer las capacidades de las mujeres para participar activamente en el desarrollo social y alcanzar el bienestar.

En la misma línea de normatividad la Ley Federal de Trabajo expedida en 1970 quién regula las condiciones de trabajo en el país, apenas en 2012 incluyó en el artículo 56 el concepto de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, origen étnico, nacionalidad, sexo, edad, discapacidad, condición social, de salud, religión, preferencia sexual, entre otras. En términos de INEGI (2018) la meta de “poner fin a la discriminación contra las mujeres y niñas del mundo, México la abordado mediante la expedición de leyes y reglamentos así el indicador respectivo es la proporción de leyes y reglamentos sobre igualdad de género en 2015 fue de 176 y en 2016 de 192 de un total de 256.

Método

Con el fin de no caer un análisis básico sobre género, se recurrió a de la Cruz (1998) quien presenta tres tipos de análisis de género: 1. Sistema

⁴ Proviene del sustantivo *empowerment* que en español significa “dar poder”, en términos de estudios de género significa que las personas adquieren el control de sus vidas, logran la habilidad de hacer cosas y definir sus propias agendas, tomar decisiones de manera libre.



sexo-género; 2. Dimensión de género y 3. La perspectiva de género. El segundo de ellos tiene por objetivo conocer y evaluar un contexto o aspectos en las relaciones de género como el mercado de trabajo o la división social.



El contacto de la información se realizó a partir de la variable sexo, para visualizar las desigualdades de género, se pensó en la clasificación propuesta por Sen (2002), la cual se basa en que las diferencias de género no son un fenómeno homogéneo, sino un conjunto de problemas interrelacionados, la clasificación es: 1. Mortalidad; 2. Natalidad; 3. Educación; 4. Oportunidades de empleo, estabilidad y remuneraciones; 5. Propiedad de bienes inmuebles e inmuebles y 6. Actividades en el hogar. Reiterando el objetivo de la investigación, para este caso se profundizará en educación, oportunidades de empleo, estabilidad y remuneraciones.

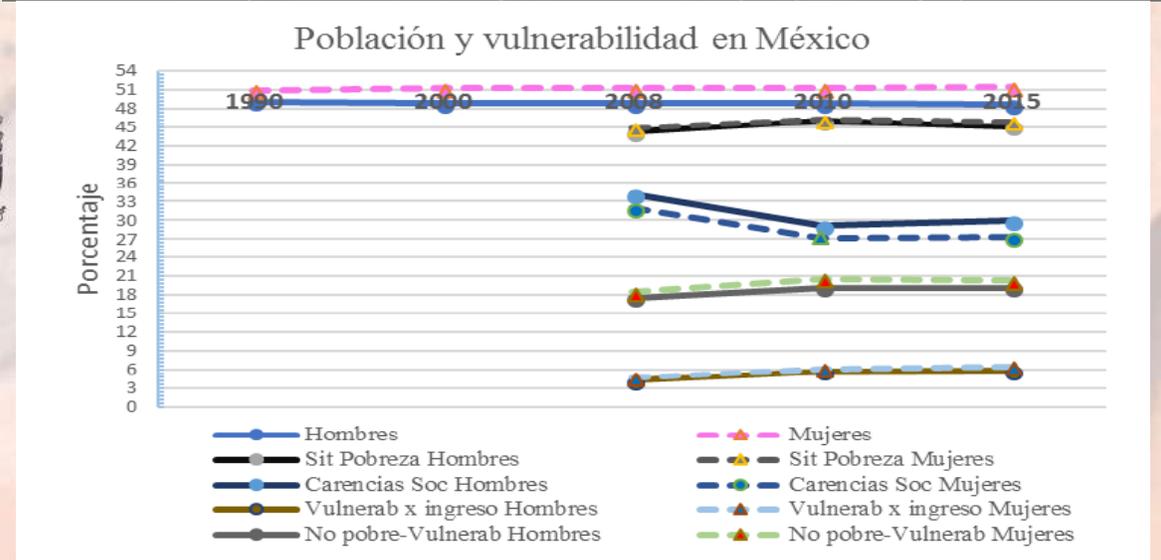
Una vez realizado el análisis teórico referente a la administración, género y sustentabilidad se realizó un comparativo de información en México, el punto de partida fue la población. Así, en 1990 se contaba con un poco más de 81 millones de personas y para 2015 ya éramos 120 millones alcanzando una tasa de crecimiento de 47.6%, de las cuales a 2016 el 43.6% se ubicaron como pobres (Coneval, 2018). Enseguida se presenta gráficamente las oportunidades y vulnerabilidad; educación; posición económica y empleo y la distribución de la población económicamente activa por sector. La sustentabilidad y evidencias empíricas.

I. Oportunidades y vulnerabilidad:

Lamentablemente la información estadística en México no es homogénea y sistemática, por lo que el dato más cercano para diferenciar entre la población urbana y rural es de 2009, es decir, hace nueve años en zonas urbanas se concentraba el 78% de los habitantes del país. Enseguida se presenta la tendencia de crecimiento de la población y sus vulnerabilidades.



Grafica 1. Población y vulnerabilidad por pobreza y oportunidades



Fuente: elaboración propia con referencia a Cordourter, R.G. (2015) e Inegi (2018)

En la Gráfica 1 representada en porcentaje se observa que desde 1990 las mujeres son más que los hombres, desafortunadamente en 1990 no se contaba con datos de pobreza solo se contaba con indicadores aislados es después del año 2000 que se contó con metodologías que midieron de manera sistemática los diferentes tipos de pobreza, para fines del trabajo sólo se presenta la numeraria que tiene relación con carencias sociales, vulnerabilidad por ingreso así como el porcentaje de población que no es pobre y no es vulnerable por ingreso. Excepto en el apartado de carencias sociales las mujeres son menos vulnerables que los hombres con el 31.9%, 27.1% y 27.3% contra el 34.1%, 29.1% y 29.9% respectivamente, quizá dichos datos tienen que ver con que las mujeres se benefician más por programas sociales y transferencias monetarias.

En cuanto a la educación, se observa que poco a poco las mujeres han avanzado hacia la igualdad sustantiva, de 1995 a 2013 ellas han alcanzado mayor eficiencia terminal que ellos. Asimismo, del 100% de niñas que ingresan a la educación primaria la concluyen en un 96.9% mientras que los niños alcanzan el 95.2%.

II. Educación:

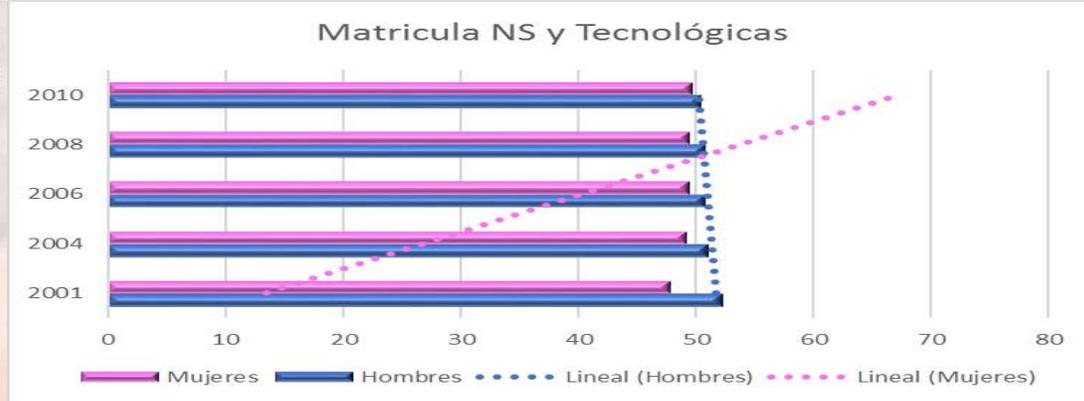
Como derecho humano, la educación básica debe ser universal y acceso a todos a los niveles superior y profesional, está enmarcada en el cuarto



sitio de los ODS. En México la matrícula escolar en 2008 se visibiliza con mayor precisión la igualdad entre hombres y mujeres.



Grafica 2. Matrícula en el nivel superior y escuelas tecnológicas

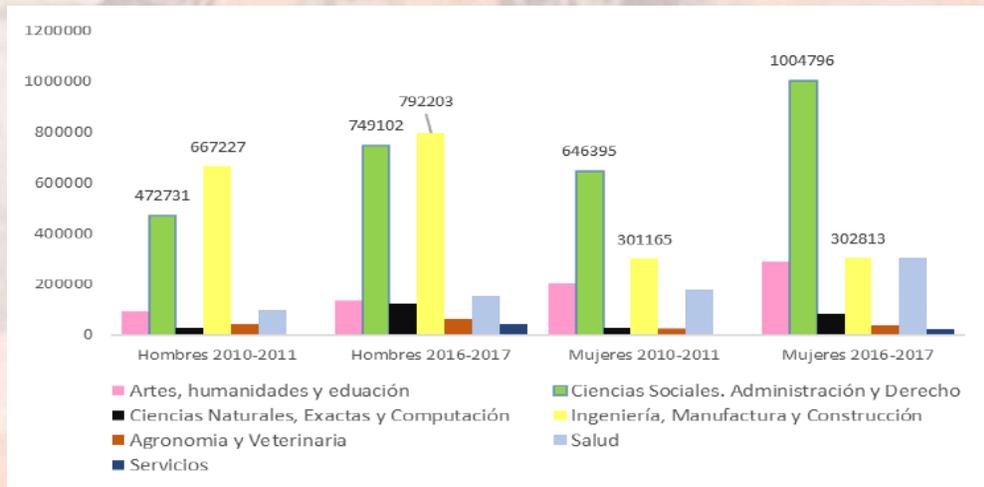


Fuente: elaboración propia con referencia a Cordourter, R.G. (2015) e Inegi (2018)

La Gráfica 2 muestra la manera en cómo poco a poco se está alcanzando igualdad en términos estadístico ya que en 2008 los porcentajes estuvieron muy cercanos al 50%, el índice de mujeres en las escuelas de nivel superior fue de 49.3%, dicho punto de inflexión indica que el índice para los hombres tiene una tendencia a la baja. El promedio de educación en México a 2015 es de 9.1% las mujeres alcanzaron en promedio un 7.7% (INEGI, 2018). De acuerdo con la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior en México la matrícula de hombres y mujeres en las disciplinas de la administración del periodo 2010-2011 al 2016 -2017 paso de 1'119, 126 a 1'651,191 estudiantes respectivamente (ANUIES, 2018).



Grafica 3. Distribución de la matrícula según área de conocimiento



Fuente: elaboración propia con referencia a ANUIES (2016-2017)

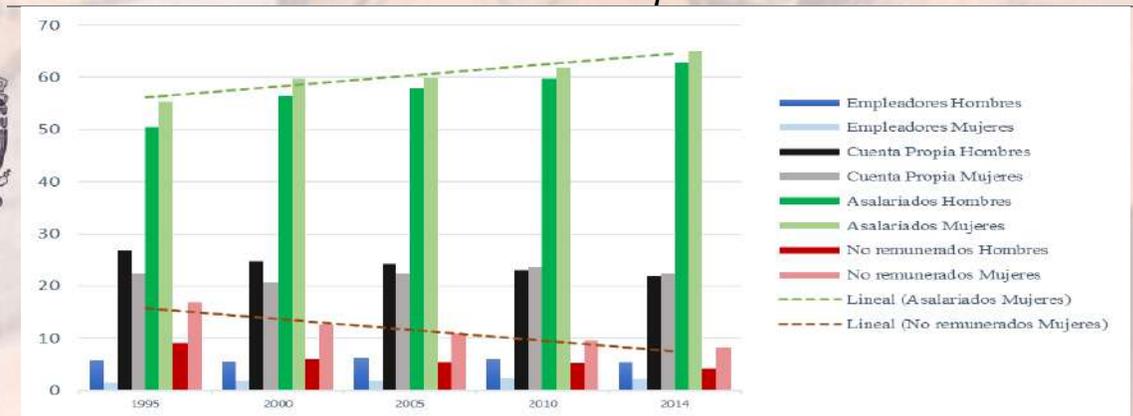
Como se observa en la Gráfica 3, el incremento en la matrícula de mujeres por área de conocimiento de 2010-2011 a 2016-2017 fue de 43.5; 55.4; 214.5; 0.5; 50.7 y 71.7% siendo Ciencias Naturales, Exactas y Computación la que tuvo el mayor aumento de mujeres y la menor en Ingeniería, Manufactura y construcción. Mientras que para los hombres fue de 44.8; 58.5; 363.4; 18.7; 43.3 y 59.3% respectivamente, cabe señalar que las tendencias son iguales para hombres y mujeres.

III. Posición económica y empleo

En lo referente al trabajo para dar cuenta de la estabilidad se obtuvo que por posición la tendencia es muy igual de 1995 a 2014 al revisar el apartado de empleadores, cuenta propia, pero al realizar determinar la tendencia de asalariados y no remunerados se obtuvo que el primero tiene una tendencia al alza y el segundo a la baja.



Grafica 4. Población económicamente activa por posición en la ocupación



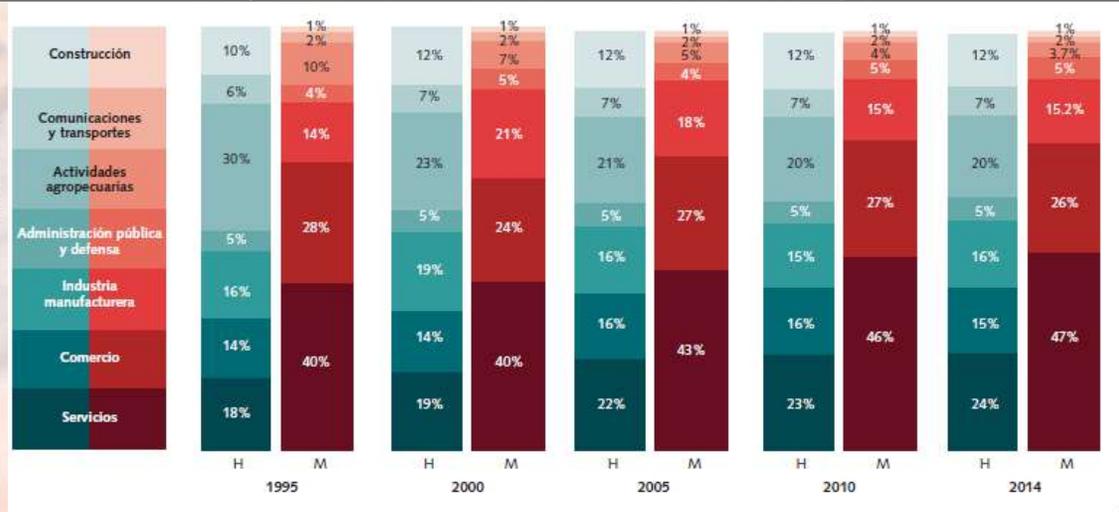
Fuente: elaboración propia con referencia a Cordourter, R.G. (2015) e Inegi (2018)

IV. Población económicamente activa:

La Gráfica 4 muestra la tendencia alcista de mujeres asalariadas vs la bajista de trabajo no remunerado, lo que indica que poco a poco las mujeres se insertan al trabajo remunerado. Más del 50% de la población económicamente activa se encuentra en una posición asalariada, a pesar de ello son más las mujeres (8.2%) las que trabajan sin una remuneración comparada con los hombres con el 4.3%. A continuación, se presenta un comparativo de hombres y mujeres que se ocupan en las principales ramas de la economía en México, por el periodo de 1995 a 2014.



Gráfica 5. Población económicamente activa por rama económica



Fuente: Cordourter (2015)

La Gráfica 5 muestra como la rama de comercio y servicios ha concentrado más a mujeres que las otras ramas en casi 20 años paso de 68% a 73%, la industria manufacturera ha mantenido la inserción con un promedio de 16% en 2000 alcanzó una inserción de 21%, mientras que comunicaciones, transporte y la construcción se mantiene con 2% y 1% respectivamente.

Entre las edades de 30 a 54 años, las mujeres dedican entre 10 y 12 horas más por semana que los hombres y la tasa de participación en el trabajo remunerado es de 84.8 a 89.5% contra la de las mujeres que alcanza de 44.9 a 52.0% Cabe señalar que las mujeres entre más hijos tienen menos horas trabajadas con remuneración, asimismo, si es soltera tiene mayor número de horas remuneradas como se observa en la siguiente tabla.

Tabla 1. Trabajo femenino remunerado

Horas trabajadas remuneradas	Condición con hijos	Estado civil	Horas trabajadas remuneradas
40.1	Sin hijos	Soltera	41.1
38.2	1-2	Casada/Unida	35.7
36.2	3-5	Separada/divorciada	38.2
33.7	6 o más		

Fuente: Inmujeres (2013)



V. Sostenibilidad

En cuanto al análisis de indicadores de sostenibilidad no se logró realizar dado que los existentes en INEGI se concentran en aspectos solo de medio ambiente como el cuidado del agua, prácticas ambientales (el 98.7% apagan las luces, 78.5% desconectan aparatos eléctricos, 25.5% revisan las instalaciones eléctricas) y residuos sólidos (separación de basura donde el 56.4% de los hogares no la separan; pero más del 65% siguen utilizando bolsas de plástico) (INEGI, 2018b). Cabe señalar que no se logró dicho análisis ya que la investigación buscó que derivado del estudio de género se visibilicen las desigualdades.



VI. Evidencia empírica, características de mujeres empleadoras:

Finalmente, se aplicó un cuestionario a mujeres como empleadoras del cual se obtuvo que, del total de cuestionadas, el instrumento se validó en lenguaje y coherencia mediante el jueceo.



Gráficas 6, 7, 8 y 9. Aspectos generales de mujeres empleadoras.

<p>SECTOR ECONÓMICO</p> <ul style="list-style-type: none"> AGRICOLA: 0% INDUSTRIA: 20% SERVICIO: 15% SERVICIOS FINANCIERO: 5% COMERCIO: 60% <p>El 75% de las mujeres empleadoras se encuentran inmersas en sector comercio y servicios.</p>	<p>ESTADO CIVIL</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Soltera: 40% b) Casada: 50% VIUDA: 10% <p>El 50% de empleadoras son casadas, 40% son solteras, el 45% de ellas no tienen hijos.</p>
<p>NIVEL ACADÉMICO</p> <ul style="list-style-type: none"> MAESTRIA: 5% NIVEL BASICO: 5% NIVEL M. SUPERIOR: 15% SUPERIOR: 75% <p>El 75% de las entrevistas cuentan con una carrera profesional, el 40% de ellas estudiaron en carreras del área de la administración: el 60% de ellas tienen entre 40 y 50 años de edad.</p>	<p>DIFICULTAD EN LA DIRECCIÓN POR SER MUJER</p> <ul style="list-style-type: none"> Acuerdo DA: 5% en Desacuerdo NA/ND: 10% Desacuerdo ED: 25% Desacuerdo TD: 60% <p>El 70% de ellas como empleadoras dicen no tener dificultades por su condición de mujer.</p>

Fuente: Cuestionario aplicado en un solo momento.



Las Gráficas de la 6 a la 9 tienen la finalidad de mostrar cuales son las características de las mujeres empleadoras, en cuanto al sector donde está insertada su empresa, su estado civil, el nivel educativo y cuales han sido las dificultades a las que se enfrentan como directoras de su empresa. Así el sector donde se insertan es 60% en comercio y 15% en servicios, el 20% se encuentran en el manufacturero; el 45% de las mujeres entrevistadas no tiene hijos y e 75% cuentan con una carrera profesional, a su vez el 40% de ellas estudiaron una carrera de la disciplina de la administración o afines.

Resultados

Para identificar el tipo de relación que existe entre el nivel educativo de hombres y mujeres, con la capacidad de empleador y la vulnerabilidad por el nivel de ingresos se determinó el coeficiente de correlación, a continuación se presentan las dos matrices una muestra los resultados de la relación de hombres y otra con mujeres.

Tabla 1. Correlaciones entre vulnerabilidad por ingreso y por condición de empleadores y salario

Vulnerab x ingreso Hombres			Vulnerab x ingreso Mujeres		
	Empleadores Hombres	Asalariado		Empleadores Mujeres	Asalariada
Vulnerab x ingreso Hombres	1		Vulnerab x ingreso Mujeres	1	
Empleadores Hombres	-0.6532	1	Empleadores Mujeres	0.7406	1
Asalariados Hombres	0.8272	-0.9658	Asalariados Mujeres	0.9108	0.3973
		1			1

Fuente: elaboración propia con referencia a Cordourter, R.G. (2015) e Inegi (2018) y apoyo con Excel: Análisis de datos.

La relación entre la vulnerabilidad por ingreso y la condición de asalariado es directa fuerte para los hombres y mujeres; sin embargo, la relación de dicha vulnerabilidad con la capacidad como empleadores en los hombres es indirecta fuerte mientras, que para las mujeres es directa fuerte. Pero, al realizar la prueba de significancia con α de .05 y n de tres años se obtuvo que $1.4721 < 6.314$ por lo que las relaciones no son significativas entre la vulnerabilidad de hombres y mujeres por ingreso con la capacidad como empleadores y/o asalariados.



Sin embargo, al considerar las frecuencias las tendencias en cuanto a porcentajes permanecen prácticamente iguales:



1. En cuanto a carencias sociales las mujeres son menos vulnerables que los hombres.
2. La inserción de la mujer a niveles superior en educación tiene una tendencia marginal al alza, mediante la inclusión desde el proceso de enseñanza sobre la importancia de la perspectiva de género se pueden visibilizar de manera más clara y crítica las desigualdades de género.
3. En el estudio empírico las mujeres empleadoras cuentan con estudios de nivel superior, se mantiene el hecho de que a menor hijos mayor horas de trabajo, estudios a nivel nacional dicen que las mujeres entre más hijos tienen menos horas trabajadas con remuneración.
4. Los hombres mantienen su inserción en el sector laboral de manufactura y construcción, mientras, que las mujeres se mantienen en los sectores de comercio y servicios. Lo mismo se refleja en la investigación empírica, ya que se refleja que el 75% de las entrevistadas son empleadoras en el sector comercio y servicios.
5. En el apartado de carencias sociales las mujeres son menos vulnerables que los hombres, quizá dichos datos tienen que ver con que las mujeres se benefician más por programas sociales y transferencias monetarias.



Conclusiones

La igualdad de género para alcanzar los Objetivos del Desarrollo Sostenible como meta, reconoce que el papel de la mujer (constructo social) es fundamental para visibilizar las asimetrías de género. Pero, aun con la apertura de la información dadas las tecnologías de la información y de las comunicaciones todavía las mujeres demostan conmemorar los días que dan cuenta de la lucha por la igualdad de derechos humanos, como el de acceso a agua limpia, educación con calidad, lugar en peldaños políticos, etc. Se enfatiza que cuando se estudia la categoría de género se integra a hombres y mujeres, no sólo a las mujeres.

Las desigualdades entre hombres y mujeres son importantes, pero, lamentablemente no se cuenta con sistemas de información homogéneas que permitan un análisis más profundo para medir y determinar relaciones más significativas, en algunos casos se logró obtener datos desde 1990 pero no con el mismo rango en cuanto a



periodos para la comparación respectiva, en otras estadísticas sólo se contó con ellas a partir, de 2008 pero hacia el final los datos sólo se encuentran hasta 2011, 2013, o 2015.



La administración como área de conocimiento tiene un papel doblemente importante, el primero es porque más del 50% de las mujeres demandan su ingreso a carreras profesionales y tecnológicas en el área de la administración y sus disciplinas y segundo ya que mediante la toma de decisiones como una de las funciones de la administración se puede alcanzar el desarrollo sostenible, así la persona que toma dichas de decisiones debe optar por diseñar estrategias que minimicen el uso de recursos naturales tal como lo propone la teoría la visión de la empresa basada en los recursos naturales mediante la potencialización de habilidades y conocimientos de quien toma las decisiones al crear productos que no dañen el ambiente y a la vez que responda a las necesidades de los consumidores.

Se sugiere ampliar el estudio empírico al aplicar los cuestionarios a empleadores hombres, así como generar una base más amplia que nos permita correlacionar los datos y determinar relaciones significativas y desde la administración y el análisis de género se visibilicen las desigualdades para alcanzar la igualdad sustantiva de acuerdo con los preceptos de los derechos humanos que son universales y poco a poco disminuir riesgos a causa de los efectos por el calentamiento global. Con hombres y mujeres se puede lograr la sustentabilidad, con la administración se puede contar con líderes con ética y valores que dirija sus estrategias y acciones en una *triple bottom line*. Desde la administración se abre la gran oportunidad generar resultados compartidos entre hombres y mujeres. Si la administración es la disciplina implícita para alcanzar el desarrollo sostenible entonces hombres y mujeres son actores principales para alcanzarlo.

Referencias

ANUIES (2018). Anuario Estadístico. Población escolar y personal docente de la educación media superior y superior. México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, ciclo escolar 2010-2011 y 2016-2017. En <http://www.anui.es.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior>



Aktouf, O. (2009). La administración: entre tradición y renovación, Cali, Universidad del Valle, Universidad Libre, editores- impresores Ltda.



Camino, A. (2017). En el día de la mujer. 21 momentos históricos. Feminismo. En www.tredencias.com

Coneval (2016). Medición de la pobreza. Resultados de pobreza en México a nivel nacional y por entidades federativas. En www.coneval.org.mx

Cordourter, R.G. (2015). Avances y desafíos de la igualdad de género a veinte años de la plataforma de acción de Beijing. (1ra. Ed.). México: Instituto Nacional de las Mujeres. En www.inmujeres.gob.mx

De Barbieri T. (1993). Sobre la categoría de género. Una introducción teórico-metodológica. Debates en Sociología Núm. 18. En www.revistas.pucp.edu.pe

De la Cruz, C. (1998). Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. España, País Vasco: EMAKUNDE/ Instituto Vasco de la Mujer.

Guzmán, M. y Pérez, A. (2007). Teoría de género y demarcación científica. Cinta Moebio 30, pp 283-295.

Hacking I. (1999). ¿La construcción social de qué? Ed. Paidós. Colección Contextos.

Hart, S. (1995). A Natural-Resource-Based View of the Firm. The Academy of Management Review, Vol. 20, No. 4, pp 986-1014. En <http://links.jstor.org/sici?sici=0363-7425%28199510%2920%3A4%3C986%3AANVOTF%3E2.0CO%2B2-I>

Inegi (2018). Población total. En <http://www.beta.inegi.org.mx/temas/estructura/>

Inegi (2018b). Medio ambiente. En <http://www.beta.inegi.org.mx/temas/medioambiente/>



Inmujeres (2008). Género y sustentabilidad: reporte de la situación actual. (1ra. Ed.). México: Instituto Nacional de las Mujeres.



Inmujeres (2013). Hombres y mujeres en México 2013. México: Inegi.

Instraw, Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la promoción de la mujer (sf). La mujer y el medio ambiente: nuevos retos, Beijing a los 10 años: de la política a la práctica. Revisión y valoración de la Plataforma de acción de Beijing. Las mujeres y el medio ambiente. En www.un-instraw.org

Inegi (2018b). Niveles de educación. En <http://www.beta.inegi.org.mx/app/bienestar/>

López, Y. J. (2006). ¿A dónde va la teoría de la organización? Revista de currículum y formación del profesorado, 10, 2. Universidad de Sevilla.

Manzanera-Román, S. y Brändle, G. (2016). Abilities and skills as factors explaining the differences in women entrepreneurship. Suma de negocios 7 (2016) 38-46. En <http://dx.doi.org/10.1016/j.sumneg.2016.02.001>

Meadows, Meadows, Randers y Behrens (1972). The limits to growth. A report for the Club of Rome's project on the predicament of mankind. (1ra. Ed.). New York, EUA.

Naciones Unidas (UN) (1987). Informe de la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo. Desarrollo y Cooperación Económica Internacional: Medio Ambiente

Naciones Unidas Mujeres (UN) (2012). The future women want. A Vision of sustainable development for all. United States: UN Women. En www.unwomen.org

Naciones Unidas Mujeres (UN) (2018). La mujer y el medio ambiente. PNUMA, día mundial del medio ambiente. En www.beijing20.unwomen.org



UN-PNUD (2014). Estrategia de igualdad de género 2014-2017. El futuro que queremos: derechos y empoderamiento: New York: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.



Rivas, T. L.A. (2009). Evolución de la teoría de la organización. *Universidad & Empresa*, vol. 11. 17, julio-diciembre, 2009, pp. 11-32. En <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187214467001>

Rivas, T. L.A. (2016). Dirección estratégica. (1ra. Ed.). México: Trillas.

Rodríguez-Ariza, L.; Frías, A.J. y García, R. R. (2014). El consejo de administración y las memorias de sostenibilidad. *Revista de contabilidad- Spanish Accounting Review* 17 (1) (2014) 5-16. En DOI <http://dx.doi.org/10.1016/j.resar.2013.02.002>

Sen, A. (2002). Desigualdad de género. La misoginia como problema de salud pública. En *Letras libres*. (Traducción Bracho, C.)

Zurbriggen, C. (2011). Gobernanza: una mirada desde América Latina. *Perfiles latinoamericanos*. Vol. 19 No. 38 México julio-diciembre en: www.scielo.org.mx

