

INTRODUCCIÓN

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 nos obliga a las empresas en general, a replantear sus estrategias para aumentar la productividad y competitividad tanto en el mercado nacional -que en este principio de siglo XXI es más competido que nunca- y el internacional.

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 y que ocupan puestos de dirección aunque de momento su presencia es francamente minoritaria.

El desempeño de la mujer en el trabajo directivo 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 abogados, economistas, sociólogos y psicólogos.

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. Es por eso, que el problema que hoy enfrenta la mujer ejecutiva, al margen de sus habilidades y su formación universitaria se encuentra en su carrera de ascenso en las organizaciones, es decir, límites que impiden 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.

Si consideramos 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.¹

El mundo empresarial vive una unión para el desarrollo de nuevos liderazgos, donde las mujeres ejecutivas podrían tener un amplio margen de maniobra. Un cambio en la cultura empresarial será el que abrirá las

¹ Nicolson, 1997

puertas a las mujeres ejecutivas mexicanas, en vez de utilizar modelos extranjeros.

Las ventajas competitivas de las mujeres a niveles de dirección obedecen, a sus habilidades y rasgos del ser mujer que se aproximan, en mucho, a los rasgos que hoy deben cubrir los nuevos líderes que requieren las empresas para elevar su productividad y competitividad.

La competencia desigual ha llevado a que las pocas mujeres que ocupan puestos de nivel ejecutivo, sean realmente las mejores en su especialidad.

Esto comprueba que los grados de exigencia para que las mujeres mantengan su puesto, son mayores a las exigidas a los hombres.

A nivel general también se observa que poco menos del 50% de las mujeres labora menos de 40 horas a la semana, contra 32% en el caso de los hombres. Los puestos ocupados por mujeres están dispersos entre las más variadas actividades económicas, aunque se concentran en los sectores comercio y servicios. Sectorialmente, el 70.3% de las mujeres ocupadas se desempeña en el sector comercial y de servicios, 20.8% en el

industrial y 3.4% en actividades primarias. Sólo el 7.61% de las mujeres ocupadas percibe más de cinco salarios mínimos.²

La información que a continuación se expone fue extraída de la revista Expansión del período 1990-96, en su sección “Mujeres en Expansión”.

En lo que respecta a la población de funcionarios y administradores en las áreas más urbanizadas del país existe un total de 502,116, del cual las mujeres representan el 14.25%, sin embargo, si sólo se recupera el estrato que incorpora a quienes reciben más de diez salarios mínimos, se tiene que las mujeres representan únicamente el 7.12 % del total. Mientras que en términos generales por cada 8 hombres que reciben salarios mayores a diez salarios mínimos hay una mujer, en el sector de funcionarios y ejecutivos, por cada mujer que recibe estos montos hay 18 hombres.

La mayoría de los funcionarios y ejecutivos hombres y mujeres (68.84%) le dedican a su trabajo 40 horas o más. Entre los hombres ejecutivos y funcionarios, el porcentaje alcanza cerca del 70% y entre las mujeres representa el 60% de las mismas.³

2 Mercedes Pedrero, Teresa Rendón y Antonieta Barrón (1997) en su libro Segregación ocupacional por género en México.

3 Gina Zabłudovski (1996: H6)

Si se analiza el estrato correspondiente a los niveles de ejecutivos y funcionarios que trabajan más de 49 horas a la semana, se puede observar que mientras el 42.84% de hombres ejecutivos laboran esta cantidad de tiempo, sólo el 21.81% de las mujeres lo hacen. Esto quizás se debe a que algunas ejecutivas, además de realizar su trabajo, deben atender sus labores familiares y en otros casos sus deberes académicos y de formación profesional.

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 cuando ocupan esos cargos. A nivel general puede afirmarse que su edad fluctúa entre los 35 y 40 años. Las mujeres que son patronas o empresarias no llegan al 2% (sólo representan el 1.6%).⁴

Según datos de la revista *Expansión*, 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. En este sentido, los niveles de acceso de la mujer en la educación se han incrementado, pasando de un 30% de la matrícula en 1980 a un 45% en 1995, en promedio un 1% por año.

4 (Rendón y Morales, 1996: G7-10).

Las actividades en las que se encuentran son variadas: empresas de consultoría, productos fármaco químicos, la industria química. Cabe destacar que cerca del 40% de las profesionistas trabaja para compañías multinacionales, otro 40% lo hace para firmas mexicanas y el restante 20% en pequeños negocios ya sean propios o ajenos.

Las áreas en que participan predominantemente son: administración, ventas, mercadotecnia y relaciones públicas. En éstas últimas áreas quizás la ejecutiva manifiesta sus capacidades de comunicación y de orientación hacia el logro de objetivos comunes (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.

Con este trabajo pretendemos continuar la investigación que se ha venido dando con tesis anteriores, para así estudiar y analizar mediante una investigación de campo, el desarrollo en el sector laboral de la contadora como profesionista y su participación en el ámbito económico. El proyecto se ha desarrollado particularmente en la Ciudad de Puebla, debido a que es aquí, en donde se da inicio a este estudio; para así mostrar las expectativas de la realidad que al salir de esta universidad nos esperan a las futuras profesionistas de la Contaduría, esperando que sea de ayuda para posteriores investigaciones.