

CONCLUSION

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

Haciendo hincapié sobre un tema tan controversial como lo es el género, podemos concluir, que lo único constante es que no se puede afirmar la existencia de una diferenciación entre los desempeños masculino y femenino en el trabajo gerencial. Pero lo que podemos afirmar es que la creación de un clima favorable para que la mujer desarrolle y utilice su estilo gerencial de acuerdo con sus valores, perspectivas, habilidades,

sentimientos, intuiciones y cualidades, traerá como consecuencia el reconocimiento y valoración de su desempeño profesional.

Refiriéndonos a los resultados arrojados en las encuestas podemos decir a nivel general que, una vez siendo egresadas con título, las mujeres profesionistas en la contaduría, se colocan en sectores laborales en los cuales pueden alcanzar niveles altos de mando, sin embargo para llegar a esto existen sacrificios los cuales van desde remuneraciones bajas, hasta sacrificios a nivel personal. Las mujeres laboran en promedio al alrededor del 41.9% de horas a la semana, en contraste con el 44.4% en el caso de los hombres. Los puestos que ocupan las mujeres están dispersos entre las más diversas actividades económicas, aunque se concentran en los sectores de comercio y de servicios.

Las mujeres ejecutivas tienden a establecer sus decisiones mediante un mayor acercamiento y contacto con la gente, en tanto que los hombres lo hacen a través de procedimientos más autónomos y que involucran herramientas de poder e independencia. Posiblemente esta visión responde a cierta preocupación maternal o paternal en los gerentes, pero

en el caso femenino existe una mayor tendencia, ya que se perciben a sí mismas como comprometidas con lo que les pasa a otros.

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

La gerente femenina tiene una visión distinta con respecto al manejo de la información; aquellas que trabajan en el tipo de puestos gerenciales no consideran que el manejo de la información constituye una forma de poder; de acuerdo con lo que creen, el poder se origina al compartir la información cuando existe la percepción de que, el que sabe, o el especialista, tiene el poder de decidir aquello que lo demás no pueden o no saben hacer, y que de él dependen las posibilidades de la organización en ese ámbito de experiencia.

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

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

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

incorporación de las mujeres en el ámbito profesional y laboral debe estar influenciada por un cambio en lo cultural y los valores.

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

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