

FACTORES QUE INFLUYEN EN EL LIDERAZGO DE LA MUJER EN PUESTOS DIRECTIVOS DE LA INDUSTRIA MUEBLERA DE OCOTLÁN, JALISCO

FACTORS INFLUENCING THE LEADERSHIP OF WOMEN IN MANAGEMENT POSITIONS OF THE FURNITURE INDUSTRY IN OCOTLÁN, JALISCO

Luz María Galán Briseño^{✉1} y Miguel Castro Sánchez¹.

Universidad de Guadalajara¹

México

Recibido el 25 de Marzo de 2020; Aceptado el 26 de Mayo de 2020; Disponible en Internet el 15 de Junio de 2020.

E-mail de Correspondencia: briseo.galan70@gmail.com
 © Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (México)
 Vol. 5, N° 9. Pág. 23-33. ISSN: 2448-6051

Av. Gral. Francisco J. Múgica S/N
Edificio AII C.P. 58030
Ciudad Universitaria
Morelia, Michoacán, México.
Tel. y Fax (443) 3-16-74-11
Email: rfcca@umich.mx
Web: <http://rfcca.umich.mx>.

Resumen

En el estudio de las ciencias sociales se describe que a lo largo de la historia la división de las tareas entre mujeres y hombres han evolucionado según las exigencias económicas, necesidades sociales y en miras hacia una igualdad de género, en los últimos años la mujer se ha incorporado de manera activa al mercado laboral, pero este proceso no ha sido fácil, la incorporación de la mujer en el mercado laboral es una realidad, no obstante la participación equilibrada de la mujer en los puestos directivos continúa siendo una cuestión pendiente.

Este trabajo tiene como objetivo identificar las dificultades que influyen en el acceso de la mujer a los puestos directivos de las corporaciones, específicamente en la Industria Mueblera de Ocotlán, Jalisco, partiendo de la reflexión de este tema donde los factores impactan directamente sobre la posibilidad de mejorar la posición de la mujer.

La investigación fue soportada en un diseño metodológico transversal, de tipo cualitativa al analizar las bases teóricas de la temática, así como la descripción de las prácticas sociales, de tipo cuantitativa ya que se contó con un estudio de campo utilizado para la recolección de datos numéricos adecuados al tema desarrollado. Entre los principales resultados se destaca que como parte del contexto, la cultura y naturaleza, las mujeres tienen limitaciones personales para ocupar puestos directivos, entre las que se destacan las responsabilidades familiares, debido a que no pueden dedicar el tiempo necesario al puesto, debido a las dificultades de conciliar familia y trabajo.

Palabras clave: Liderazgo, Mujer, Puestos directivos, Industria mueblera.

Abstract

In the study of the social sciences it is described that throughout history the division of tasks between women and men has evolved according to economic demands, social needs and in the interests of gender equality, in recent years women have actively incorporated into the labour market, but this process has not been easy, the incorporation of women in the labor market is a reality, however the balanced participation of women in management positions remains a pending issue.

This work aims to identify the difficulties that influence women's access to corporate management positions, specifically in the Furniture Industry of Ocotlán, Jalisco, based on the reflection of this issue where factors directly impact on the possibility of Improve the position of women.

The research was supported in a cross-sectional methodological design, of a qualitative type when analyzing the theoretical bases of the subject, as well as the description of social practices, of quantitative type since there was a field study used for the collection of numerical data appropriate to the topic developed. Among the main results, it is highlighted that as part of the context, culture and nature, women have personal limitations to occupy managerial positions, among which family responsibilities stand out, because they cannot devote the necessary time to the position, due to the difficulties of reconciling family and work.

Keywords: Leadership, Women, Management positions, Furniture industry.

INTRODUCCIÓN

En los últimos cincuenta años se ha producido un incremento notable de la representación femenina en el mercado laboral (McRae, 2003) debido a una mayor igualdad en derechos jurídicos, a un incremento en su nivel de formación (Wirth, 2001) y, sobre todo, a la lucha de las mujeres por el reconocimiento de sus derechos en la sociedad. Pese a ello, sigue persistiendo un mercado laboral segregado y, por supuesto, un menor acceso de la mujer a determinados puestos de trabajo, como son las posiciones de liderazgo (Kwantes, 2011).

Mediante una investigación que realizó la firma de consultoría Grant Thornton reveló en el informe Women In Business 2019 que a nivel mundial, México se ubica en el lugar número 23 en cuanto a puestos directivos ocupados por mujeres, la investigación muestra que en México, 26% de las mujeres ocupan un puesto directivo, lo que representa ocho puntos porcentuales menos en relación con el año pasado. México se sitúa en un punto medio entre las economías más fuertes del continente, por encima de Brasil y Argentina, que registran 25% y 20% de mujeres directivas, respectivamente.

En tanto que Estados Unidos y Canadá cuentan con las proporciones más altas de la región, con 31% y 28%, cada uno.

El reporte de Grant Thornton también revela que las mujeres aportan mejores resultados a las empresas, pues el desempeño en materia de innovación e ingresos aumenta significativamente cuando los puestos directivos son ocupados por ellas. La firma señala que la diversidad de género conduce a un mayor rendimiento, a una cultura más inclusiva y a decisiones más equilibradas.

De acuerdo con la investigación, en América Latina sólo 25% de las mujeres ocupan puestos gerenciales; mientras que aún existen muchas culturas en este continente que siguen creyendo que las mujeres deberían centrarse en la vida familiar, lo que se convierte en barrera para su crecimiento.

La división de tareas que mujeres y hombres realizan, no han sido siempre las mismas a lo largo de la historia, ni tampoco es la misma en todo el mundo, han cambiado según las exigencias económicas y las necesidades sociales, a pesar de estos cambios las mujeres ocupan menos de un tercio de los puestos gerenciales y tienen una participación de 1 mujer por cada 10 hombres en los puestos directivos (OIT, 2012).

Durante la prehistoria, en las sociedades recolectoras, parece que eran los hombres los que tenían asignada la actividad de caza de animales grandes, era una actividad muy prestigiosa. Las mujeres recogían legumbres y frutos y se encargaban de la caza de animales pequeños.

En la Edad Media, mujeres y niñas campesinas participaban en las actividades agrícolas, cultivaban el huerto, recogían la leña, cuidaban de los animales, cocinaban, cuidaban los hijos/as y realizaban con exclusividad los trabajos de la casa. Las que vivían en núcleos urbanos también realizaban actividades productivas mediante su trabajo en talleres artesanos y comercializando sus productos. Ellas también tenían a su cargo los trabajos de limpieza, alimentación y cuidado de la familia.

Posteriormente, en la Edad Moderna, las mujeres que no pertenecían a la clase alta trabajaban regularmente fuera de casa: eran comerciantes, se empleaban como niñeras, lavanderas eventuales o trabajaban en talleres. Desde la II Guerra Mundial, las mujeres se han incorporado al trabajo extra doméstico de forma notoria (López, 2005). En la actualidad, es más aceptado que las mujeres accedan a trabajos remunerados fuera del hogar. El acceso de las mujeres a dichos trabajos se ha producido por diferentes factores, entre ellos los cambios en las estructuras familiares: el retraso de la edad del matrimonio y del primer hijo/a, el mayor acceso a la formación o los cambios en las necesidades económicas.

El principio de igualdad de oportunidades y de no discriminación por razón de sexo resulta sólo un criterio legal pero no un hecho plenamente

conseguido. Así, aunque la incorporación de las mujeres al mercado laboral ha experimentado un extraordinario desarrollo en las últimas décadas, uno de los ejemplos más patentes de la persistencia de la desigualdad lo constituye el diferente grado de ocupación de puestos de decisión y cargos de responsabilidad por parte de hombres y mujeres en distintos ámbitos y organizaciones, hecho que, con mayor o menor incidencia, ocurre en casi todos los países (Alonso, 2009).

Durante siglos, las mujeres han participado activamente en los trabajos productivos, pero de una forma invisible, recibiendo los salarios más bajos del mercado y socialmente menos valorados. Del mismo modo, tradicionalmente las mujeres también se han estado ocupando de realizar los trabajos del hogar. Este trabajo empieza a ser reconocido gracias al esfuerzo de las asociaciones de mujeres y de economistas que están poniendo de manifiesto el valor económico que tiene esta actividad.

A lo largo de la historia, la lucha por los derechos humanos ha estado muy presente. Sin embargo, bajo esta imagen de aparente igualdad se oculta una situación en la que se sigue manteniendo la segregación laboral entre la población femenina y masculina, siendo las mujeres las que tienen las peores condiciones laborales. Entre otros aspectos, las mujeres ingresan un salario menor que los hombres por trabajos de igual valor, tienen una mayor tasa de desempleo, ocupan las categorías más bajas o tienen peores formas de contratación (López, 2005).

Dadas las argumentaciones anteriores, resulta de vital importancia conocer la situación referente al liderazgo femenino en las empresas de la Industria Mueblera de Ocotlán, Jalisco. La mayor parte de la investigación se centra exclusivamente en estudiar los factores que intervienen en la ocupación de la mujer en los puestos directivos.

Para describir esta situación, durante varios años se ha utilizado la expresión “Techo de Cristal”, que es un término acuñado a finales de los años ochenta para designar una barrera invisible que impide a las mujeres calificadas, como grupo, alcanzar puestos de responsabilidad en las organizaciones en las que trabajan (Morrison, 1987). Si bien es cierto que desde la década de los noventa la incorporación de las mujeres a los puestos de liderazgo ha aumentado considerablemente en comparación a periodos anteriores, su representación sigue siendo muy limitada.

Tomás Chamorro-Premuzic (Premuzic, 2019), psicólogo organizacional y chief Talent scientist de ManpowerGroup, apunta en su libro “Why do so many incompetent men become leaders?” cómo las mujeres tienden a superar a los hombres en muchos de los indicadores de buen liderazgo. Por eso, un algoritmo bien diseñado puede eliminar el sesgo de género e identificar a los mejores candidatos.

En nuestro país, como indican Barberá, Ramos & Sarrió (Barbera, 2000) la proporción de mujeres que ocupan puestos de liderazgo o directivos es pequeña, tanto si se comparan las cifras de mujeres con las de hombres que desempeñan estos puestos, como si se contrasta la representación de líderes mujeres con la participación femenina en el mercado laboral. Así, en el III trimestre de 2008, las mujeres constituían el 42.21% del total de la población ocupada y su presencia en la dirección de la administración pública y de empresas de 10 ó más asalariados-as se reduce a un 23.38% del total, aumentando ligeramente (28.88%) en la gerencia de empresas con menos de 10 trabajadores/as.

Ante esta situación se tiene como propósito principal conocer los factores que influyen en el liderazgo de la mujer en puestos directivos en las empresas de la Industria Mueblera de Ocotlán, Jalisco para conocer si los inconvenientes de ascender a un puesto de mayor responsabilidad están relacionados directamente con un factor de desigualdad, discriminación de género o tiene que ver con situaciones relacionadas con la propia limitación de la mujer de acceder a dichos cargos.

Justificación

Ocotlán, Jalisco, México, limita al norte con los municipios de Tototlán y Atotonilco el Alto, al sur con el Lago de Chapala al este con los municipios de Jamay y La Barca y finalmente, al oeste con los municipios de Poncitlán y Zapotlán del Rey. Según los Tabulados de la Encuesta Intercensal 2015 y los censos económicos 2014, del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) cuenta con una población de 99,461 habitantes de los cuales el 48.8% son hombres y el 51.2% son mujeres.

La industria mueblera en Ocotlán, Jalisco, se crea en 1960 con fabricación en serie de muebles de madera y derivados, el gremio se consolidó en 1980 y finalmente en 1990 los empresarios dedicados a la fabricación de muebles se duplicaron, es así como hace más de 30 años la fabricación de muebles es la principal actividad industrial en la ciudad (Wikipedia, 2017).

Para enfrentar las problemáticas del sector muebler, defender los intereses de los asociados y crear la sinergia en los negocios, en 1996, un grupo de empresarios integrado por 16 socios constituyen la Asociación de Fabricantes de Muebles de Ocotlán (AFAMO), a la fecha la asociación sigue creciendo y cuenta con una afiliación de 67 importantes socios con participación activa en las funciones sustantivas y estratégicas de la agrupación entre las que se mencionan la Expo Ocotlán Mueblera Internacional (AFAMO, 2017).

Dado el equilibrio poblacional de género en la ciudad, la importancia del ramo muebler en la actividad económica, así como las estadísticas de la desigualdad de ocupación de puestos directivos por parte de mujeres en las empresas, resulta relevante conocer los factores que influyen en la participación de las mujeres en los puestos directivos de las empresas muelteras en Ocotlán, Jalisco.

Así mismo, el estudio nos permitirá determinar si las causas de la situación se deben directamente a casos de discriminación o desigualdad de género en las empresas, a la falta de capacidad profesional de las mujeres para desarrollarse en dichos puestos, o en su caso, si nos encontramos con el factor relacionado estrictamente con la vida personal de la mujer que sencillamente no le interesa tener puestos de alta responsabilidad por diferentes motivos.

Mediante los resultados se identificarán los obstáculos que frenan la participación de la mujer en los órganos de dirección, así como las dificultades que pueden crear barreras establecidas en las políticas por la misma organización y empleados, por otro lado, se conocerán las limitaciones y circunstancias personales de las mujeres que aspiran a estos puestos.

Objetivo General

El objetivo principal del presente trabajo busca identificar los factores que intervienen en la participación de la mujer en los puestos directivos de las empresas de la Industria Mueblera, de Ocotlán, Jalisco.

Preguntas de investigación

- ¿El mayor porcentaje de trabajadores está conformado por el sexo masculino?
- ¿El no acceder a puestos directivos tiene que ver con discriminación o por limitaciones personales?

- ¿En las industrias muebleras tienen estereotipos de género?
- ¿Hay diferencias en la forma de liderar de hombres y mujeres?

Hipótesis

- Hipótesis 1: Desigualdad y discriminación.- Existen actitudes de desigualdad y discriminación hacia el género femenino al momento de acceder a un cargo directivo.
- Hipótesis 2: Limitaciones personales.- Existen limitaciones personales significativas que impiden a las mujeres llegar a ocupar cargos directivos.

MARCO TEÓRICO

Datos de la revista FORBES (2019) señalaron que en México, de los estudiantes que cursan un postgrado el 52% son mujeres, sin embargo el verdadero reto es eliminar las barreras para acceder a puestos directivos, es decir, las oportunidades en el sector educativo están equilibradas pero en el campo laboral la realidad es muy distinta ya que sigue habiendo obstáculos para que las mujeres se incluyan a los puestos directivos en las empresas, estas barreras son difíciles de romper porque no se les da la importancia debida. También se sabe que las mujeres son menos candidatas al momento de postularse para un cargo de alto mando aunque se tengan las mismas o mejores habilidades que los hombres y la principal razón es por el prejuicio de que las mujeres al ocupar una jornada de trabajo del hogar no pueda ser capaz de atender profesionalmente las actividades que los puestos directivos demandan.

En la actualidad es notable un cambio en relación a la forma en que se aprecian a las mujeres en el ámbito profesional, esto logra observarse en una mayor inserción femenina en el mercado laboral, un aumento en la tasa de ocupación en relación a los hombres, aumentó en sus años activos y un aumento de su ocupación en empleos técnicos y profesionales, lo que ha provocado que hoy la mujer sea más independiente, tenga mayor autonomía económica y aumenten su realización personal, sin embargo la mayoría ocupa cargos de menor exigencia (Gallegos, et al, 2012).

A pesar de lo anterior, las mayores tasas de participación de mujeres por sí solas no implican necesariamente que los mercados de trabajo estén evolucionando, los datos muestran evidencia de que existe persistencia en torno a la desigualdad en

relación al hombre, en donde seguimos encontrando procesos de segregación que se evidencian en diferencias salariales, segregación horizontal, referida a la concentración de las mujeres en la parte baja de la jerarquía. Es así como las mujeres, para acceder a altos cargos, deben probar que tienen las capacidades y habilidades para dirigir, porque las mujeres líderes se ven como algo atípico, lo que implica mayor carga de trabajo, algo que no sucede en el caso de los hombres (Gallegos, et al, 2012).

Teoría del Techo de Cristal

Excavando más en las suposiciones determinantes para el estudio, nos encontramos con la teoría del techo de cristal la cual se define como una barrera invisible con que se encuentran la mayoría de las mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional, normalmente en los puestos más altos de la jerarquía de las organizaciones en las que trabajan, de modo que una vez llegado a este punto muy pocas mujeres rompen dicha barrera, estancando la mayoría de ellas su carrera profesional.

Dicha teoría tiene que ver con la educación que se ha recibido, las costumbres y la perspectiva de los hombres y las mujeres que se ha ido transmitiendo por generaciones, además en la mayoría de los casos son puntos de vista un tanto antiguos y que puntualizando, desde la visión varonil no permiten o no ven de buena manera que una mujer esté al mando de una empresa, y por el lado de las mujeres, al ser educadas por sus padres ellas mismas se crean barreras mentales y culturales que impiden su crecimiento en una organización.

Conclusiones de Otras Investigaciones

En septiembre 2015 las y los líderes del mundo a través de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), adoptaron la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, dicha agenda reconoció la necesidad de afrontar los problemas de desarrollo a través de una acción conjunta entre gobiernos, la sociedad civil y el sector privado, este último posee un gran potencial para dar respuesta a las desigualdades de género que persisten en el mercado, lugar de trabajo y comunidad.

Las empresas pueden ayudar a eliminar los obstáculos que impiden la participación económica de las mujeres; pueden poner el ejemplo y promover a

mujeres para ocupar puestos directivos sobre la base del mérito, pueden asegurar la igualdad salarial y prestaciones a todas las mujeres y los hombres empleados en condiciones que incluyan alternativas laborales más flexibles con protección social; pueden invertir en la formación y el fomento de la capacidad de las mujeres para que avancen dentro de la empresa; crear un ambiente seguro y una política de tolerancia cero hacia todas las formas de violencia o discriminación contra las mujeres en el lugar de trabajo (Begoña, 2016).

En una investigación realizada por Monfort (2015), descubrió que existe también una teoría llamada precipicio de cristal que muestra que las mujeres si acceden a altos cargos directivos pero lo hacen cuando hay una crisis. Se ha puesto de manifiesto que las mujeres son percibidas como mejor calificadas para ocupar un cargo directivo en situaciones organizacionales complejas con mayor riesgo de fracaso.

Y finalmente otra razón es por el modelo que se ofrece a otras mujeres, estos puestos de alta responsabilidad en las empresas a menudo poseen un alto relieve y repercusión social, y pueden servir de modelo para muchas mujeres que están recibiendo su educación en la actualidad, o que se están incorporando al mercado laboral. Como se ha observado en toda la sección del marco teórico, consideramos que para estudiar la participación y desarrollo de la mujer en el mercado laboral deben considerarse factores tanto de manera individual de la mujer como de los escenarios en los que esta se desenvuelve, los cuales incluyen tanto su esfera individual, privada y organizacional.

METODOLOGÍA

Diseño Metodológico

El presente estudio se realizó con el apoyo de una metodología de corte transversal, de tipo cualitativa en la que se consultaron fuentes que soporten el análisis de las prácticas sociales de los trabajadores de la industria mueblera, de tipo cuantitativa en la que se acudió al campo para la aplicación del cuestionario a los sujetos a estudio, seleccionados estratégicamente para la obtención de respuestas concretas y objetivas que coadyuven al alcance del objetivo y de la problemática planteada.

Instrumento

El cuestionario fue diseñado desde dos perspectivas complementarias: una que identifico el perfil profesional de las mujeres que ocupan actualmente cargos directivos, así como su nivel de participación en el sector mueblero y la otra parte que refiere a como la mujer ha tenido que conciliar su vida familiar y profesional para conocer los diferentes roles que han desempeñado para encontrar alternativas que les permitan manejarse dentro de todas estas situaciones, para así conocer cuál es su situación actual dentro del contexto organizacional como profesional y familiar. Con los resultados identificaron las causas que hacen la participación de la mujer en puestos directivos no se logre, el análisis posterior arrojó elementos a nivel social e individual que indican tendencias al aumento no considerable de la participación de la mujer en los niveles directivos.

Técnica de Recolección de Datos

El instrumento se aplicó a los responsables de los puestos directivos de las empresas pertenecientes a AFAMO siendo un total de 63 empresas oficialmente registradas en su mayoría medianas y grandes lo cual favoreció que la empresa contara con una jerarquía fundamentada administrativamente, para elegir a la persona que contestaría la entrevista por empresa se decidió buscar un perfil que tuviera un cargo alto en la organización, así mismo, el instrumento fue contestado por la mitad hombres y la otra mitad mujeres (si fuese posible), esto último para valorar las opiniones en cuestión de género y también tendríamos respuestas de personas que conocen prácticamente toda la estructura empresarial al ser de alto nivel jerárquico.

Muestreo

Para determinar la muestra de la investigación se utilizó el software netquest, sobre un universo de 63 empresas pertenecientes a AFAMO, a las cuales se les aplicó el cuestionario electrónicamente, utilizamos un nivel de confianza de 80% en esta investigación, siendo 46 el número de encuestas realizadas.

Teorías sobre participación en cargos directivos
Gallegos y colaboradores (2012) señalaron en un estudio realizado que la escasa presencia de mujeres en cargos directivos se puede explicar a partir de varias teorías, en primer lugar que se pueda deber a la auto discriminación, en donde se sostiene que la misma mujer pone freno a su progreso profesional.

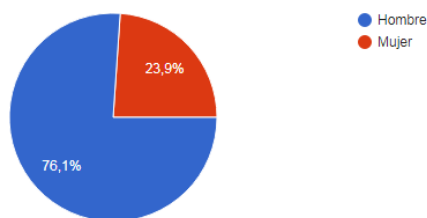
Aquí se afirma que son las propias mujeres que se rehúsan a ascender y se muestran menos inclinadas a incrementar sus responsabilidades, demostrando una mayor propensión a estabilizarse en posiciones intermedias. También Gallegos y colaboradores (2012) que citan a Heilman (2001) indican que otras teorías son de índole estructural y manifiestan a la escasez de mujeres a la carestía de capital humano requerido para tales posiciones, a esta la llaman la teoría del déficit, la cual plantea que la mujer carece de experiencia laboral necesaria para desempeñarse en los altos mandos directivos, aunque ciertamente esta teoría queda de lado ya que las mujeres han demostrado estar preparadas en igualdad de condiciones en cuestiones profesionales.

Finalmente, otras teorías plantean que la baja participación femenina en los puestos de liderazgo se debe a las demandas de la vida familiar, las cuales interrumpen la vida laboral de la mujer, quienes optan por horarios flexibles que tengan menos experiencia y menos horas de empleo (Gallegos, et al, 2012). Dicha teoría es probable que pueda ser un factor determinante para nuestra investigación, dado que la educación, las costumbres y tradiciones familiares en la ciudad de Ocotlán, Jalisco, pueden influir en que las mujeres no estén ocupando puestos de liderazgo en las muebleras debido a no ser un lugar tan urbanizado, aún quedan arraigadas formas de pensar que se han transmitido por generaciones.

RESULTADOS

En primer lugar, en referencia a las variables demográficas en la **Gráfica 1** se muestra que el 76% de las personas que laboran en puestos de dirección en las empresas muebleras de Ocotlán son hombres, lo que nos indica la superioridad numérica notable del género masculino en puestos de altos mandos y por ende nos da la razón en cuanto a las afirmaciones realizadas respecto a que había mayor ocupación de los hombres en mencionados puestos.

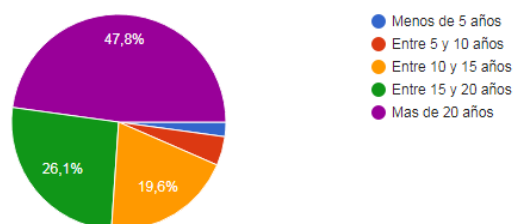
Gráfica 1. Sexo de los Encuestados



Fuente: Elaboración propia.

En la Gráfica 2 se muestra que el 47.8% de las personas encuestadas tienen más de veinte años de experiencia laboral en distintos giros por lo cual podemos determinar que son personas que han pasado por distintos niveles jerárquicos en las organizaciones que han laborado, tienen una amplia experiencia profesional y con base a la misma conocen distintos entornos sociales y empresariales lo que ayuda a brindar distintos puntos de vista en relación a los puestos de altos mandos ocupados por mujeres, también es importante señalar que solo el 2% de los encuestados tiene menos de 5 años de experiencia, por lo que en base a esta información la media de años de experiencia profesional son entre 10 y 20 años.

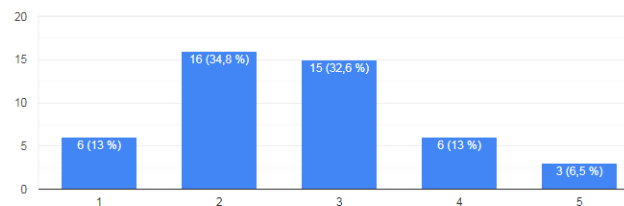
Gráfica 2. Años de Experiencia Laboral



Fuente: Elaboración propia.

Otra cuestión respondida por los encuestados fue dirigida para saber el número de jefes hombres que han tenido a lo largo de su vida profesional, en la Gráfica 3 nos encontramos que el 34.8% ha tenido al menos 2 jefes, el 6.5% ha llegado a tener hasta 5 jefes, cabe destacar que por lo regular todos los encuestados han tenido al menos un jefe por lo cual siempre hay presencia del género masculino en los puestos de decisiones.

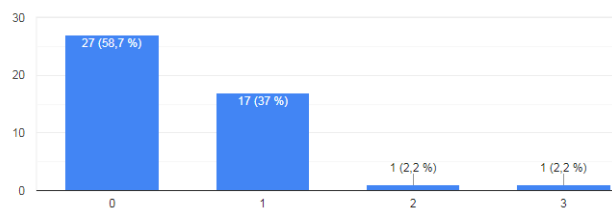
Gráfica 3. Números de Jefes Hombres que ha Tenido a lo Largo de su Trayectoria Profesional



Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, tenemos la cuestión del número de jefes del género femenino que han tenido a lo largo de su trayectoria profesional y nos encontramos en la Gráfica 4 con que el 58.7% de los encuestados nunca han tenido una jefa, un 37% solo 1 una mujer como jefa, mientras que solo el 2.2% presume que ha tenido al menos 2 o 3 jefas, con esto reafirmamos que a lo largo de la trayectoria profesional de los encuestados, entendiendo que han pasado por empresas de distintos giros y diferentes estilos organizaciones que hay dominio varonil en cuanto a puestos de alta dirección se refiere y es considerable la ausencia de mujeres en cargos de alta de la jerarquía.

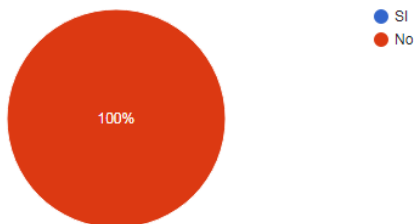
Gráfica 4. Número de Jefes Mujeres que ha Tenido a lo Largo de su Trayectoria Profesional



Fuente: Elaboración propia.

Para encausar la investigación a los factores que influyen en la participación de la mujer en puestos directivos, se utilizó la cuestión de que si las mujeres están menos preparadas que los hombres para dirigir una empresa y teniendo en cuenta que la mayoría de las personas que respondió la encuesta son hombres, la respuesta en la Gráfica 5 fue “No” con un 100%, esto nos lleva a analizar que los hombres en puestos de alta gerencia no tienen ideas de menosprecio hacia la capacidad de las mujeres, por tanto, la discriminación laboral empieza a debilitarse como una de las causas importantes de la ausencia de las mujeres en puestos.

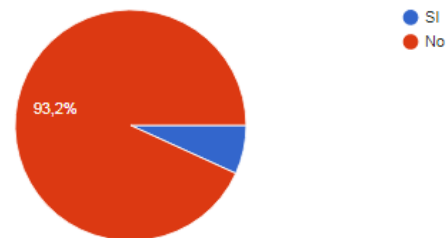
Gráfica 5. Las Mujeres están menos Preparadas que los Hombres para Dirigir una Empresa



Fuente: Elaboración propia.

Enfocándonos en cuestiones personales de la mujer que puedan ser determinantes a la hora de acceder a puestos de alto mando, se desarrolló la pregunta que si estaban de acuerdo en que las mujeres eran incapaces de dedicar el tiempo necesario al trabajo debido a las dificultades de conciliación familia-trabajo, en la Gráfica 6, se observa que el resultado fue inclinado para “No” con 93% , se percibe que la mayoría de los encuestados no cree que esto sea una determinante para que las mujeres tengan la barrera de acceder a puestos, pero se considera que la mayoría de los encuestados son hombres por lo tanto en su mayoría es un punto de vista varonil ya que la mayoría de las mujeres ha respondido que “Si”, entonces consideramos las limitantes personales como posibles causas del problema.

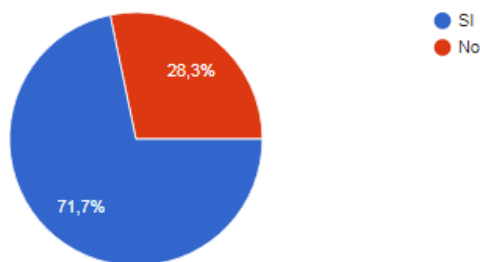
Gráfica 6. Las Mujeres no pueden Dedicar todo el Tiempo Necesario al Trabajo debido a las Dificultades de Conciliación Familia-Trabajo



Fuente: Elaboración propia.

Teniendo como base el grafico anterior y tomando en cuenta que la mayoría de las mujeres piensa que el equilibrio familia-trabajo es difícil de conseguir e inclinándose hacia el lado familiar, quisimos enfocarnos en las decisiones de las mujeres en cuanto a que si el embarazo, la familia y los hijos pueden limitar su ascenso en la pirámide empresarial, en la Gráfica 7, nos encontramos con que el 71.7% menciona que “Sí” y destacamos que la mayoría de las mujeres encuestadas está de acuerdo con esta afirmación, entonces se percibe que el problema de limitaciones personales es cada vez más serio y podría tomar forma como una de las principales razones por las cuales la mayoría de las mujeres no trabaja en la parte alta de la jerarquía organizacional.

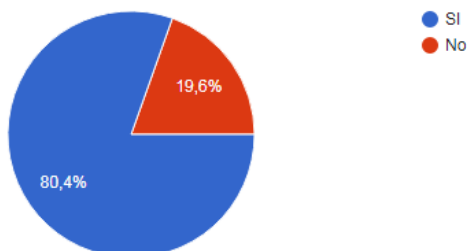
Gráfica 7. El Embarazo, la Familia y el Cuidado de los Hijos pueden Limitar el Ascenso de las Mujeres en la Pirámide Organizacional



Fuente: Elaboración propia

Ahora para saber exactamente lo que se piensa acerca de que las mujeres son las primeras en ponerse limitaciones para acceder a puestos directivos, creamos la siguiente pregunta en la cual en la **Gráfica 8** se describe que un 80,4% de los encuestados cree que “Sí”, que las mujeres se ponen barreras personales o familiares las cuales les impide el llegar a un puesto de más responsabilidad y más en concreto porque al poner en la balanza el tener más responsabilidades en una empresa lo cual puede significar menor tiempo de calidad en el hogar, las mujeres se inclinan por tener menos responsabilidad pero dedicar mayor tiempo a su familia, también analizando las preguntas abiertas nos damos cuenta que la capacidad de la mujer no está en duda pero si es mayor el lazo familiar que es el que termina inclinando la balanza en contra de ocupar puestos importantes en las empresas.

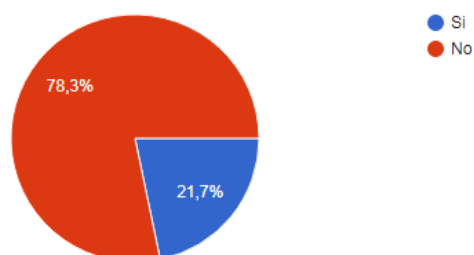
Gráfica 8. Las mujeres con las Primeras en Ponerse Limitaciones para Acceder a Puestos Directivos



Fuente: Elaboración propia

Una pregunta que decidimos aplicar directamente a los trabajadores fue relacionada directamente a la discriminación laboral, en la Gráfica 9, encontramos que más del 78% de los encuestados creen que no hay discriminación laboral por lo cual afirmamos que realmente los trabajadores muebleros no creen que este sea un factor determinante para el ascenso de las mujeres a los puestos directivos y por ende toma más fuerza la hipótesis de las limitaciones personales por parte de las mujeres.

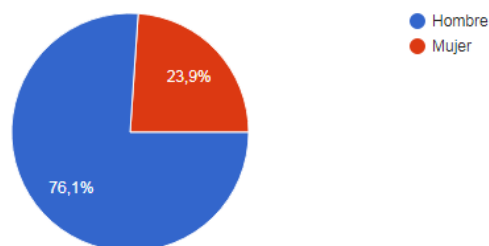
Gráfica 9. ¿Cree Usted que hay Discriminación Laboral de la Mujer para Ocupar un Cargo Directivo?



Fuente: Elaboración propia

Finalmente en la Gráfica 10, obtuvimos que más del 76% de los encuestados son dirigidos por un hombre actualmente en las empresas muebleras de Ocotlán lo que señala la ausencia de las mujeres en los puestos de alto mando de este sector.

Gráfica 10. El Liderazgo y Dirección de su Organización es llevado a cabo por:



Fuente: Elaboración propia

DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN

En algún momento de la investigación se llegó a pensar en la existencia de la discriminación injustificada en la promoción laboral de las mujeres al acceder a cargos directivos, pero observamos que en la mayoría de las empresas no es así, las mujeres tienen ciertas limitaciones personales al obtener un puesto directivo, como lo son responsabilidades familiares, no pueden dedicar todo el tiempo necesario al trabajo, debido a las dificultades de conciliación familia-trabajo y en algunas casos la mujer suele ser más propensa a afectaciones emocionales causadas por problemas familiares que repercuten en el desempeño profesional, lo cual es determinante en el momento de tomar la decisión de competir por los puestos de mayor responsabilidad.

Concluimos con una cita del marco teórico de Gallegos y colaboradores, ellos mencionan otras teorías en las que se plantea que la baja participación femenina en los puestos de liderazgo se debe a las demandas de la vida familiar, las cuales interrumpen la vida laboral de la mujer, quienes optan por horarios flexibles que tengan menos experiencia y menos horas de empleo, ya que esto fue lo que encontramos en este trabajo de investigación.

De esta forma se llegó a determinar los factores que influyen en el posicionamiento de la mujer en el sector mueblera, el por qué puede parecer relevante mirar su participación laboral y acceso a puestos directivos, los motivos por los cuales existe preferencia por ellas en dichos cargos, a la vez que se analiza su situación actual dentro de la dirección abarcando todos las bases que pueden argumentar este hecho.

REFERENCIAS

AFAMO (2017). Acerca de AFAMO. Nuestra historia. Recuperado de <http://www.afamo.com.mx/node/1>

Alonso, F. M. (Abril de 2009). Instituto de la mujer. Obtenido de <http://www.inmujer.gob.es/gl/areasTematicas/estudio/s/estudioslinea2009/docs/mujerLiderazgo.pdf>

Barbera, R. y. (2000). Mujeres directivas ante el tercer milenio: el proyecto NOWDI XXI. Papeles del Psicólogo (pág. 75).

Chavez, I. R. (2014). Evación fiscal en México causada por el comercio informal y el lavado de dinero. Zumpango Estado de México.

Forbes México (2019). Los cambios disruptivos y la brecha de género <http://www.forbes.com.mx/los-cambios-disruptivos-y-la-brecha-de-genero/>

Flores Zavala, E. (1975). Trayectoria del impuesto sobre la renta en México. Revista de la facultad de derecho de México, 627-662.

Gallegos, F. Guzmán, J. Saavedra, C., & Silva, A. (2012). Participación de las Mujeres En Campos Gerenciales. Santiago de Chile.

Grant Thornton (2019). Women in Business (2019). Ocupan mujeres el 26% de puestos directivos en México. https://www.granthorton.mx/prensa/marzo_2019/2_Muejresenmexico2019

INEGI. (2003). Cuentas por sectores institucionales. Obtenido de Cuentas satélite del subsector informal de los hogares: <https://www.inegi.org.mx/programas/hogares/2003/>

INEGI. (5 de julio de 2019). Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. Obtenido de INEGI: <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/>

Kwantes, C. T. (2011). The effect of attire on expected occupational outcomes for male employees. Psychology of Men and Masculinity, 166-180.

López, A. R. (2005). Bibliocolabora. Obtenido de Biblioteca digital UDG: https://books.google.com.mx/books?id=rOFpsbjI5PkC&pg=PA44&dq=FACTORES+QUE+INFLUYEN+EN+EL+LIDERAZGO+DE+LA+MUJER+EN+PUESTOS+DIRECTIVOS&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=FACTORES%20QUE%20INFLUYEN%20EN%20EL%20LIDERAZGO%20DIRE.

McRae, S. (2003). Choice and constraints in mothers' employment careers: McRae replies to Hakim. 585-592. The British Journal of Sociology.

Martínez Pérez, J. (2005). El Sector Informal en México. El Cotidiano, 31-45.

Morrison, A. W. (1987). Breaking the glass ceiling. . Reading Addison.

OIT. (2012). Estadísticas sobre mujeres y empresarias en México. Obtenido de Centro de investigación de la mujer al la alta direccion: file:///E:/Estadisticas_sobre_mujeres_y_empresarias_en_Mexico%20-%20CITA%20EN%20INTRODUCCION.pdf

Pérez, E. (5 de Abril de 2018). MiMorelia. Obtenido de Michoacán, sexto estado con más informalidad laboral en México: <https://www.mimorelia.com/michoacan-sexto-estado-mas-informalidad-laboral-mexico/>

Porto, J. P. (2011). Definición. Obtenido de <https://definicion.de/evasion/>

Premuzic, T. C. (2019). Los cambios disruptivos y la brecha de género. FORBES.

Sierra, A. S., & Arellano, M. L. (2003). La economía informal: una aproximación fiscal, jurídica y contable. Universidad de Guadalajara, 56.

Torres, P. (25 de Febrero de 2019). Noventa Grados. Obtenido de <http://www.noventagrados.com.mx/economia/michoacan-septimo-a-nivel-nacional-en-informalidad-laboral-ceem.htm>

Wirth, L. (2001). Breaking through the glass ceiling: Women in management. . Geneva: International Labour Organization.

Wikipedia la enciclopedia libre (2017). Ocotlán. Recuperado de <https://es.wikipedia.org/wiki/Ocotl%C3%A1n>