

Estudio comparativo de la ocupación de las mujeres profesionistas de las ciudades de Tecomán y el puerto de Manzanillo, Colima, México

M.A. HUGO MARTÍN MORENO ZACARÍAS¹
M.A. MARÍA DE LOS ÁNGELES CERVANTES MEJÍA
MC. ALFREDO SALVADOR CÁRDENAS VILLALPANDO

Resumen:

Este trabajo de investigación se realizó una comparación de la ocupación laboral de las mujeres profesionistas de las ciudades de Tecomán y Manzanillo. Se analizan las prioridades son distintas en Manzanillo se observa que aún es primacía el cuidado de la familia, para el caso de Tecomán, se muestra un aspecto diferente, aquí le dan más preferencia a al trabajo. En general en ambas ciudades planteando la relación entre las horas laborales y las horas dedicadas a la familia se llega a observar, que la mayor parte de las horas del día se presenta de siete horas para ambas acciones familiares y laborales, que sumadas van de 10 a 12 horas, el otro tiempo se dedica a la vida matrimonial, a la personal y al descanso, considerando seis horas para dormir se tendrá el resto para atender el matrimonio, lo personal y la alimentación, siendo poco tiempo para las actividades a realizar.

Palabras clave: Equidad de género, planificación de tiempos, satisfacción laboral.

Abstract :

This research is a comparison of the occupations of women professionals Tecomán City and the port of Manzanillo, both in the state of Colima. Taking into account the two cities, one sees that the priorities are different in Manzanillo is still observed primacy of family care, for the case of Tecoman, shows a different aspect, here give more preference to work. Overall in both cities considering the relationship between work hours and hours devoted to family get to observe that most of the hour of seven hours is presented for both family and work actions, which added activities among Yes ranging from 10 to 11 hours. The remaining time is devoted to married life, the staff and rest. Considering that six hours sleep will take on average six hours to attend the marriage, the personal and the food there is very little time for activities that must be performed.

Keywords: gender equity, time planning, job satisfaction.

¹ Universidad de Colima Facultad de Contabilidad y Administración de Tecomán

Introducción.

Desde hace varios años se reconoce la existencia de una estrecha relación entre el desarrollo económico y la actividad de las mujeres, constatándose en varios estudios la importante contribución al crecimiento económico con la creación de empleos y en el desarrollo profesional al ejercer los estudios para los cuales se preparo en la Universidad.

En la actualidad, la participación de la Mujer en las actividades productivas cada vez se va incrementada en todos los ámbitos profesionales. Ya sea por necesidades económicas o por ser reconocidas y aportar a la sociedad los conocimientos que obtuvieron en sus estudios de educación media superior, superior, inclusive de posgrado. Su inclusión en el mercado laboral, se puede decir, ya es una práctica que se considera normal y es competitiva con el género masculino. Las mujeres suelen medir el éxito por criterios diferentes de los estrictamente económicos, más bien, sus criterios se relacionan con los motivos que las indujeron a estudiar una profesión. Es la intención de este trabajo, realizar una comparación de la ocupación laboral de las mujeres profesionistas de la ciudad de Tecomán y el puerto de Manzanillo, ambos en el estado de Colima. Por parte del puerto de Manzanillo se tomó en entrevistas abiertas al público aquellas mujeres que trabajan y son profesionistas. Por parte de la ciudad de Tecomán se tomo en cuenta a las mujeres profesionistas que son independientes usando la base de datos del DENU (Datos Estadísticos Nacionales de las Unidades Económicas) del INEGI en 2010.

Planteamiento del problema.

Cervantes en 1994 citado por (Acosta, 2001) mencionan que la mujer presenta tres ejes de identidad de género; madre y la maternidad, la unión (generalizado como matrimonio) y el trabajo profesional.

Un problema que presenta la mujer profesionista es en relación a los salarios y a la producción, en el sector empresarial se presenta una menor rentabilidad del 4.9 % con respecto al hombre y este presenta un 35% más de salario, en un mismo nivel de escalafón, pero respecto a la apreciación de quién hace mas labor es la mujer con un 77 %

más que el hombre (Rodríguez & Camberos, 2007). Aunque un pretexto es que la mujer no está dispuesta a quedarse horas extras en su trabajo o llevar el mismo a casa y esta acción no confiere cierta lealtad a la empresa y que su capacidad de organizarse fuera de la actividad laboral no es considerada para su promoción en la empresa (Zabludovsky, 2007)

Marco Teórico.

Debido al inicio de la Segunda Guerra mundial grandes poblaciones de hombres se mudaron a los campos de batalla, provocando la necesidad de depender de la mujer casi de manera única para proveer la mano de obra requerida para sostener y crear el armamento de guerra necesario, con ello se demostró que la mujer tenía los talentos que se necesitan para desempeñar cualquier profesión, esto hizo que se diera confianza ella misma para desarrollar estudios superiores de licenciatura y junto con los adelantos tecnológicos que facilitaban el modo de vivir, dio la oportunidad que la mujer se desempeñara en el nivel profesional y ejecutivo de empresas. (Barquet, 2002)

Ya en el mercado laboral las mujeres tienen que sobreponerse a la discriminación de género que aun existe, por ejemplo Becker habla sobre las prácticas discriminatorias del empresario hombre en contra de la mujer. Mide la discriminación por medio de lo que él llama el coeficiente de discriminación; en un estudio Posterior Becker propone un modelo de división del trabajo dentro de la familia, en el cual las mujeres casadas reciben salarios inferiores a los hombres debido a que desarrollan menor esfuerzo en el trabajo, provocado por la responsabilidad del cuidado de los hijos y otras tareas en el hogar (Becker, 1993)

Por otra parte, el papel de la mujer madre adscrita al ámbito laboral, siempre es una dualidad en su papel de Madre –Profesionista, donde la sociedad siempre la considera responsable, del cuidado de los hijos. Esto dentro del plan laboral, se considera un problema sin resolver, la solución más común es traspasar la obligación de contratar a otra mujer para que realice dicha labor. En los últimos años el hombre esta compartiendo la obligación de la crianza activa de los hijos; se puede decir que el desafío de la mujer de hoy radica en compaginar el reto del desarrollo personal con las demandas de la vida familiar y profesional (López & González, 2010).

Por años la desigualdad de género marco la pauta para que las mujeres fueran encasilladas en el hogar como su área de trabajo, considerando inapropiado que tuvieran la oportunidad de entrar en el mercado laboral. (Vera, 2009)

El salario de la mujer no es considerado como una paga justa ya que la mayoría de los salarios no es remunerado tan solo la mujer esta considerada para dar cuidado a los hijos y atender las labores domesticas, el ingreso promedio de las mujeres representa el 60% del de los varones en iguales condiciones educativas (Martínez, 2007)

Recordemos que el sentido del término genero ha evolucionado, diferenciándose de la palabra sexo para expresar la realidad de que la situación y los roles de la mujer y del hombre son construcciones sociales sujetas a cambio” (aciprensa.com, 2009)

Todas las sociedades humanas han buscado dotarse de valores y criterios para garantizar su reproducción, organizar la producción, tomar sus decisiones y regular sus intercambios. Una de las clasificaciones que han sido mas determinantes en la organización social ha sido la división entre lo femenino y lo masculino, clasificación que ha tomado como referencia las diferencias sexuales entre hombres y mujeres. (upm, 2009)

Una manera de mostrar ayuda a la mujer es, prestar el subsidio a la maternidad, dentro de la incursión femenina en el ámbito laboral, lo cual ha dado como resultado muchos cambios en las actitudes y pautas de comportamiento de los círculos sociales, económicos, políticos, así como en la organización de la vida laboral, social y familiar. Que se han visto reflejados en diferentes legislaciones, incluida la mexicana, en donde se establecen los derechos de los trabajadores y se busca la equidad entre géneros, pero aún la discriminación permanece latente. (Blanco & Vázquez, 2005)

El proyecto vital de las mujeres suele ser amplio y complejo; sus expectativas no sólo se refieren a los estudios y la consecución de un empleo, sino que también entra dentro de sus aspiraciones el desarrollar otros aspectos de la experiencia vital. Por esta razón, es muy

habitual que se produzca lo que se denomina como la “sobrecarga de roles”. La mujer asume sus responsabilidades en el terreno laboral al tiempo que mantiene las relativas al rol de madre, esposa y ama de casa. Lógicamente esto se traduce en un conflicto entre las demandas de ambos roles vitales que acaba sobrecargando a la mujer y teniendo consecuencias negativas en su desarrollo profesional y personal, y más concretamente, en sus niveles de satisfacción con el trabajo y su vida. (Carmona, 2001)

Como lo menciona Fernanda Otero. La mujer tiene la capacidad de integrar los mundos racional y afectivo con el resultado de obtener una mayor capacidad que el género masculino, para desempeñar distintas labores. Pero esta autora menciona que esto aún no es fácil generando focos de tensión en las etapas de vida de la mujer profesionista. A su juicio, la mujer esta llamada a humanizar tanto el hogar como la oficina, pero en cambio, se esta deshumanizando lo primero y no humanizando lo segundo (Anónimo, 2009)

Objetivo general.

Descubrir los obstáculos que se les presentan a las mujeres de 25 a 35 años para ejercer su profesión, a que le dan mayor prioridad: a la familia o a su desarrollo profesional.

Objetivo particular.

1. Conocer los motivos que en determinado momento pueden interferir en el desarrollo laboral de las mujeres profesionistas.
2. Comparar a que actividad le dedican mayor tiempo, siendo estas en la familia, su trabajo y su persona.

Metodología.

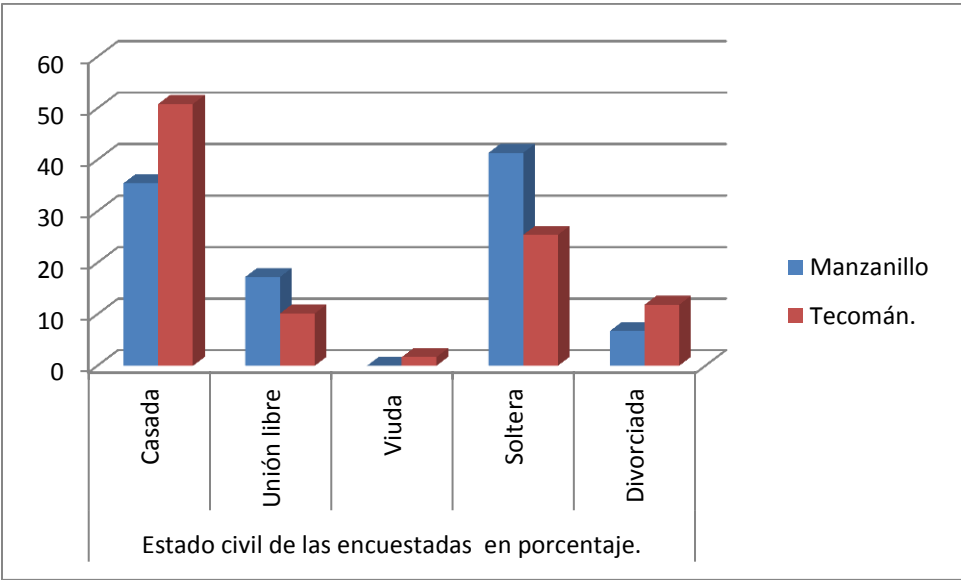
Para Manzanillo se entrevisto a mujeres profesionistas madres entre los 25 a 34 años, teniendo una muestra de 258 encuestas para un 95 % de confiabilidad. Con datos poblacionales del INEGI para 2010. Usando encuestas de probabilidad estratificado al azar, se aplicaron en centros comerciales y de trabajo.

Para Tecomán; puesto que se está analizando el nivel de mujeres profesionistas y dentro de esto investigando el porcentaje que cuenta con una empresa propia y para el análisis se

realizara con graficas dichos resultados, además se crearan tablas de contingencia. Por medio de la página web del INEGI (sección Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas [DENUE]), con datos del 2010, se obtuvo información acerca del registro de mujeres que prestan servicios profesionales de manera independiente en el municipio de Tecomán, Colima. Se obtuvieron 59 encuestas con un error del 5 %

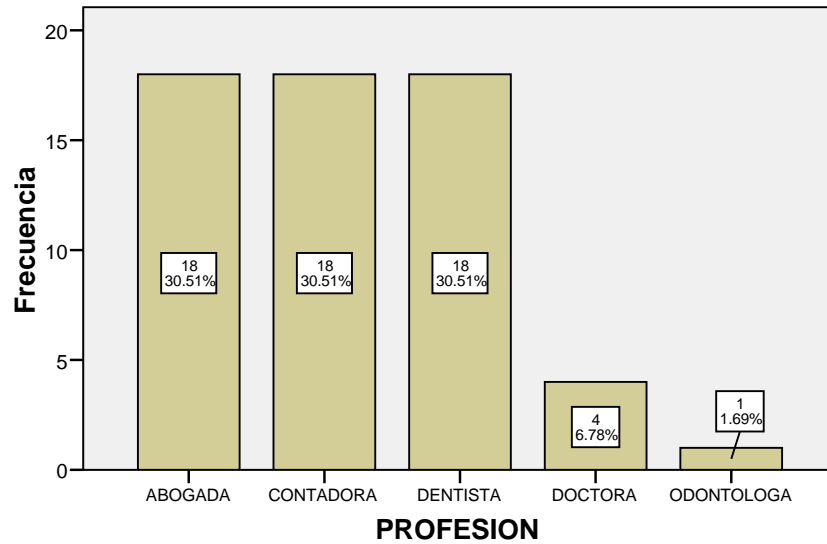
Resultados.

En la gráfica 1, se observa la situación civil de las encuestadas en ambas ciudades, teniendo Tecomán con la mayor cantidad de mujeres casadas con un 58 % y Manzanillo con la mayoría de Solteras con un 41.35 %.



Gráfica 1, Relación de mujeres encuestadas en este trabajo. Fuente: Realización propia.

En relación al trabajo por iniciativa propia solamente el 17 % de las mujeres de Manzanillo tienen un negocio propio y son profesionistas. Para el caso de Tecomán, se presenta la siguiente gráfica (2). Se aprecia que ocurre una similitud del mismo número de profesionistas en las áreas de Abogada, Contador Público y Dentista.



Gráfica 2. Relación de profesionistas entrevistadas en la ciudad de Tecomán, Colima. Fuente: Elaboración propia.

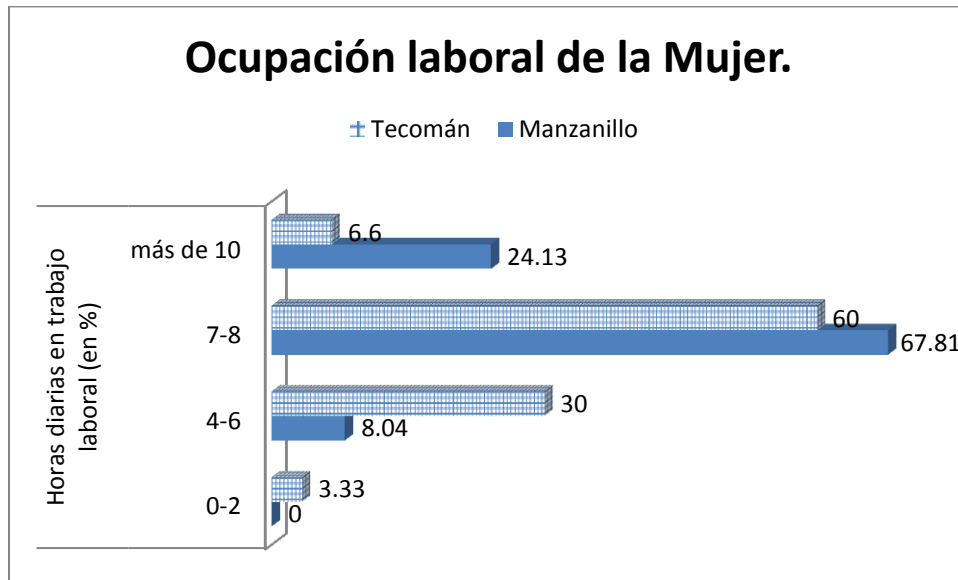
Esto se complementa con la tabla 1, que es una tabla de relación entre el estado civil y la profesión. En la mayoría de las mujeres en un 61 % presentan una relación de pareja a excepción de las doctoras

Recuento		ESTADO CIVIL					Total
		SOLTERA	CASADA	UNION LIBRE	DIVORCIADA	VIUDA	
PROFESION	ABOGADA	5	8	3	2	0	18
	CONTADORA	4	10	1	2	1	18
	DENTISTA	4	11	2	2	0	19
	DOCTORA	2	1	0	1	0	4
Total		15	30	6	7	1	59

Tabla 1 Profesión y Estado civil. Fuente: Elaboración propia

En otra pregunta fue si son madres de familia; En Tecomán cerca de un 58 % si lo es y para Manzanillo lo es en un 35 % en relación a esto, se puede decir que en Manzanillo se presenta la circunstancia de tener mayor cantidad de mujeres solteras y esto hace que se tenga más oportunidad para poder ejercer una profesión o trabajo sin problema de presentar una carga de tiempo y obligación y con ello la oportunidad de poder tener más tiempo para su trabajo.

Por ello (García, 2009) , menciona que hay avances en el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres, es en gran medida por el impulso y el desempeño de los organismos civiles, personalidades de la política, legisladores y académicos que luchan por quitar las prácticas excluyentes y desigualdades que son injustificadas entre los géneros.



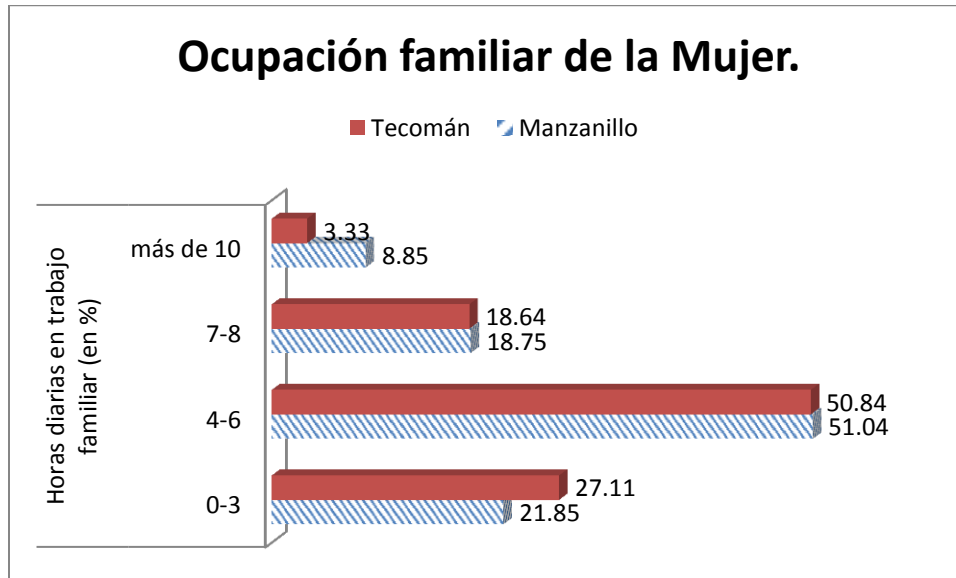
Gráfica 3, Relación de ocupación de las mujeres en el trabajo. Fuente: Elaboración propia.

En complemento a la situación del estado civil de las mujeres, se observa en la gráfica 3, la proporción del tiempo empleado de la mujer para el trabajo. En general en ambas ciudades se presenta la mayor cantidad en el turno de siete a ocho horas, aunque en Manzanillo se presenta una mayor cantidad para trabajos en estancias cercanas a diez horas. Tecomán presenta un nivel de trabajo de medio turno en una proporción del 30 %. Esto puede decirse que los niveles de ocupación de las mujeres son de tiempo completo. Que puede estar relacionado con las obligaciones de la mujer respecto a dar una ayuda a la pareja o como cabeza de familia.

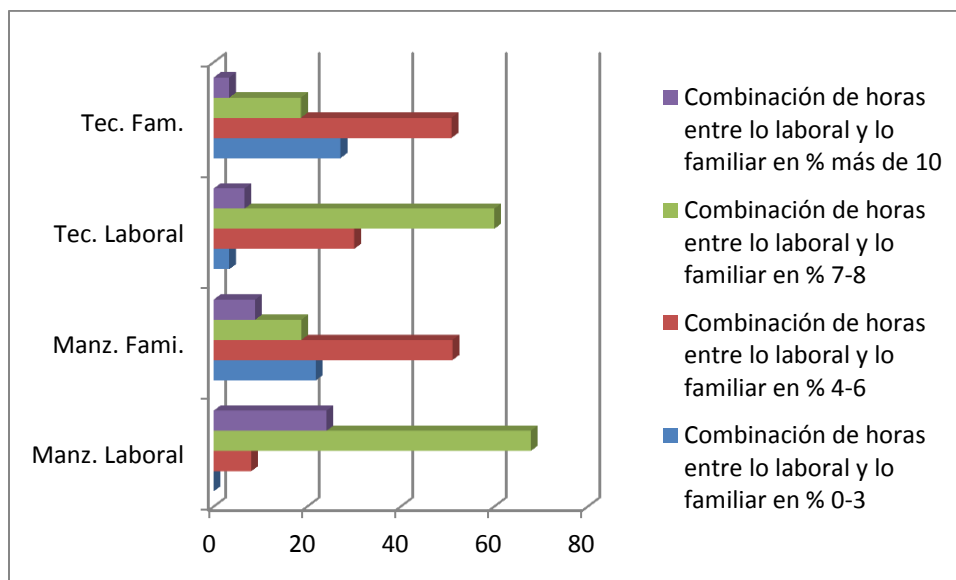
Otro aspecto que mostraron los mismos esquemas es el que se observa en la figura 4, en que se ve el tiempo empleado para la familia, en ambas ciudades nos damos cuenta que se presenta el mismo comportamiento que cerca de la mitad de la población de los datos presenta cerca de cuatro a seis horas, seguido entre un 21 % (Manzanillo) y más del 27 % (Tecomán), y una pequeña proporción con más de diez horas.

Si se plantea la relación entre las horas laborales y las horas dedicadas a la familia se llega a observar en la gráfica 5, la acumulación de ambas situaciones, teniendo que el mayor número se presenta de siete horas para ambas acciones familiares y laborales, que sumadas las actividades entre sí van de 10 a 11 horas. El tiempo restante, se dedica a la vida matrimonial, a la personal y al descanso. Que tomando en cuenta seis horas para dormir se tendrá en promedio de seis horas para

atender el matrimonio, lo personal y la alimentación que es muy poco tiempo para las actividades que se tienen que realizar.

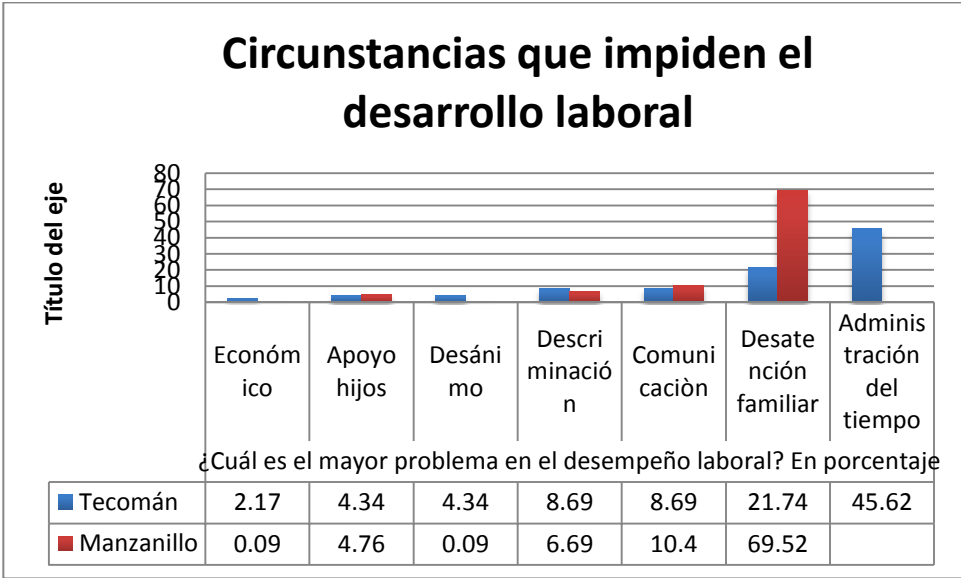


Gráfica 4, Relación de ocupación de las mujeres en la familia. Fuente: Elaboración propia



Gráfica 5, Relación acumulada entre el tiempo dedicado a lo laboral y a lo familiar. Fuente; Elaboración propia.

Otro factor importante, como se muestra en la gráfica 6, son las circunstancias del medio ambiente que impiden el completo desarrollo profesional laboral. Por desgracia para Manzanillo, no se pregunto a la mujer laboral si consideraba como un problema en su desempeño, su capacidad de organizarse por si misma. Ya que Tecomán presenta un valor cercano al 45 % de consideraciones que no se utiliza una organización adecuada. Esto causa sorpresa ya que se pensaba que otras causas más importantes como la relación con la pareja, la asistencia de los hijos y el factor económico respecto al sostén del gasto familiar. Esto no es significativo, aunque para Manzanillo si peso el desatender familiar con un cercano 70 % y para la ciudad de Tecomán es la de segundo lugar con un 21.74 %.



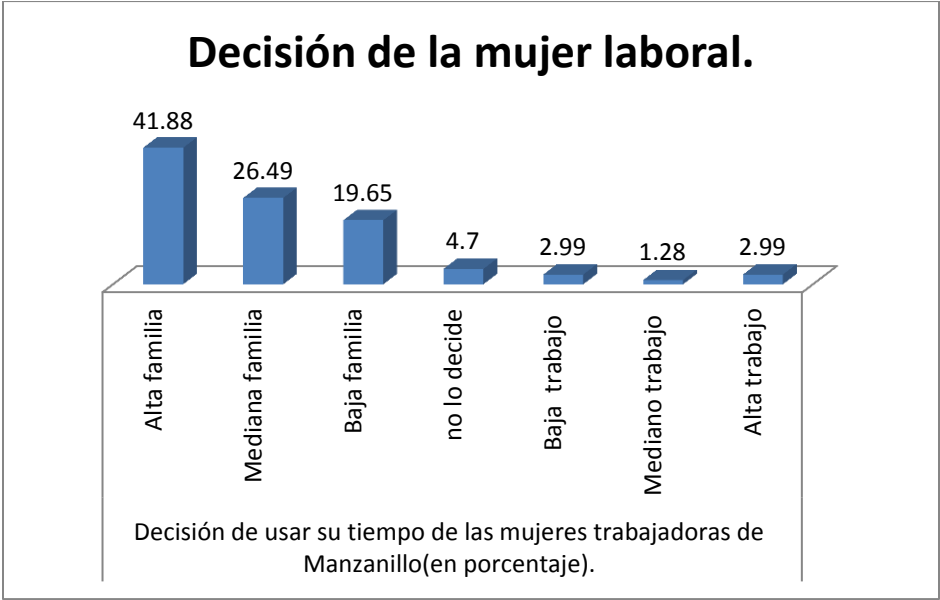
Gráfica 6, Factores que impiden el desarrollo laboral en la mujer. Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, el factor que se considera más fuerte, es la asignación de las prioridades del tiempo personalmente de la mujer trabajadora. En la gráfica 7 se observa cuales son las prioridades de cuidado de la mujer laboral en el puerto de Manzanillo, se observa que la calificación más alta corresponde a seguir cuidando a la familia como prioridad. Cerca del 87 % de las encuestadas prefieren con una alta tendencia, tener como opción el cuidado de la familia.

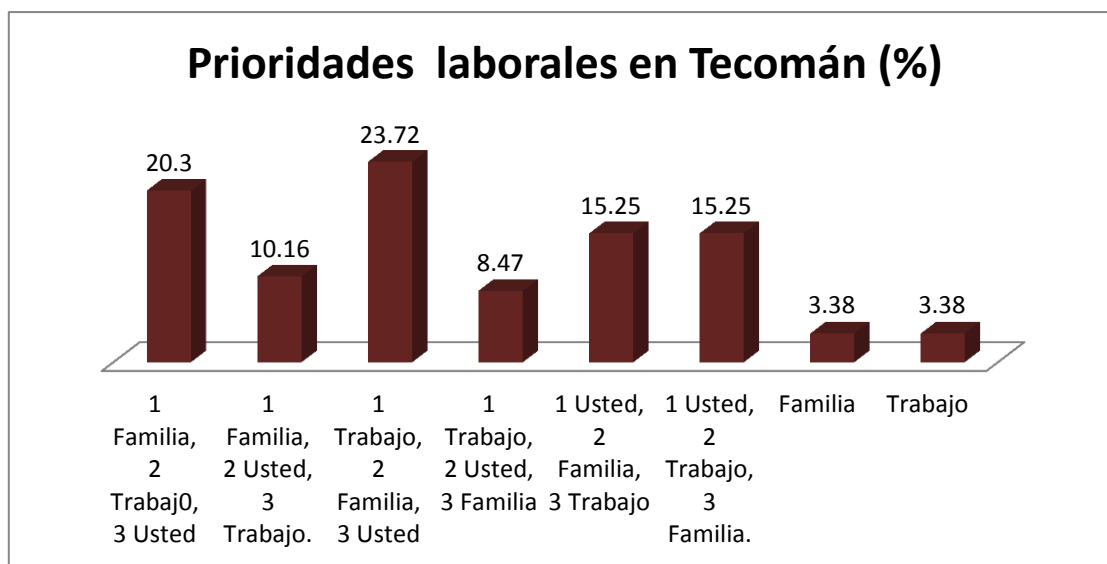
Cuestión interesante, es el caso de Tecomán, que en la gráfica 8, se muestra la encuesta que se tomo hacia las mujeres profesionistas. Tomando tres factores como alternativas de seguir una prioridad de inicio. La mayor proporción cercana al 24 % es la prioridad de; 1 Trabajo, 2 Familia y 3 Usted, es decir; primera dedicación es el trabajo, en segunda dedicación es la familia y la tercera

dedicación es la persona misma (usted=mujer profesionalista). En segunda prioridad se refiere a 1 Familia, 2 Trabajo y 3º Usted. En solamente dos decisiones con un total del 25 % de los resultados toma como una prioridad de ocupación de tiempo a usted (la mujer profesionalista encuestada) y en el caso de establecer como prioridad solamente a la persona (usted), no hubo ni una sola respuesta, por ello no se incluye en la gráfica 8.

Tomando en cuenta a las dos ciudades, se ve que las prioridades son distintas en Manzanillo se ve que aún es prioridad el cuidado de la familia y un restante que es mínimo al conservar el trabajo, Para el caso de Tecomán, se muestra un aspecto diferente en relación a que considerar como prioridad a la familia o al trabajo, aquí le dan más prioridad a al trabajo.



Gráfica 7, Decisión de tomar la iniciativa en su vida en las trabajadoras en Manzanillo. Fuente.



Fuente: Realización Propia

Gráfica 8. Orden de los factores a considerar como prioridad. Fuente; Realización propia.

Se realizó en la ciudad de Tecomán, Colima, hace una diferencia en base a las perspectivas profesionales de las mujeres que en todo caso son profesionistas con licenciatura y anhelan vivir con su profesión y con ello las actividades se adaptan alrededor de la profesión.

Conclusiones.

En el Estado de Colima se ha realizado una serie de cambios a favor de la introducción de la mujer en el campo laboral, dentro de estos cambios cabe destacar los siguientes:

- Maternidad “controlada”
- Mayor independencia de la mujer
- Hogares con jefatura femenina.

También se han realizado cambios en la superación de la mujer en cuestiones de educación:

- Incremento de mujeres en la Enseñanza Superior.

- Aumento de los conocimientos profesionales adquiridos en los sistemas de formación
- Incremento de la experiencia, debido a la permanencia de la población femenina en el mercado de trabajo.

En la vida práctica, la situación de las mujeres como una persona que puede ser independiente, responsable y bien valorada a un no se da, Ya que la situación actual económicamente es difícil de llevar y el dinero no alcanza para dar una mejor calidad de vida tanto en lo individual, como pareja o como familia, dando como un compromiso moral que la mujer ayude a tener una aportación económica para el sostenimiento de la familia. Pero, por otro lado se le presenta a la mujer la oportunidad de obtener estudios especializados (licenciatura) y con ello tener la perspectiva de mejorar económicamente. Aunque esto da que los planes de desarrollo familiar se pueden ser suspendidas o dejadas por realizar, sin hacer mención que existe cierta relajación por integrar una familia bajo el concepto que se tenía anteriormente (padre-madre-hijos). Un factor que puede llegar a pesar más allá de todo lo antes mencionado, es la relación del tiempo que utiliza la mujer para desempeñar todas las ocupaciones que "tiene" que hacer, que este nunca ajusta y en muchas de las veces la mujer no se da cuenta o se padece del estrés permanente que en muchas ocasiones puede caer en enfermedad.

Por ello la posición de la mujer en la vida social y económica no se puede ver de una manera separada de la sociedad y principalmente de la actividad que presenta el varón que es el principal autor de ayudar o dificultar en tener una mejor calidad de vida de la mujer en todas sus edades.

REFERENCIAS

- aciprensa.com. (14 de 5 de 2009). *aciprensa.com*. Recuperado el 11 de 1 de 2012, de <http://www.aciprensa.com/controversias/genero.htm>
- Acosta, F. (2001). Jefatura de hogar Femenina y Bienestar Familiar en Monterrey. Una aproximación cualitativa. *Frontera Norte*, 13, 1-30.
- Anónimo. (2009). *Emol.tendencias&mujer*. Recuperado el 23 de 11 de 2010, de La mujer y su desempeño laboral: <http://www.emol.com/tendenciasymujer/Default.aspx>
- Barquet, M. (2002). Reflexiones sobre teorías de género. *Umbrales*, 144-229.
- Becker, G. S. (1993). A theoretical and empirical analysis with special referente to education. *university of chicago press*, 3-330.

- Blanco, D. K., & Vázquez, V. V. (2005). *Colección de Tesis Digitales de la Universidad de las Américas Puebla*. Recuperado el 16 de 05 de 2012, de Tesis: Convención para eliminar todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW) aplicado a México: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lri/blanco_d_kl.html
- Carmona, M. T. (2001). Barreras y limitaciones en el desarrollo profesional de la mujer. *Portularia Universidad de Huelva*, 223-232.
- García, G. R. (2009). La igualdad de los derechos, asunto pendiente. . *Mujer Ejecutiva*, 1-136.
- López, R., & González, S. (18 de 05 de 2010). *IForo.com*. Obtenido de vivebien.1foro.com/muejres-profesionistas-1237.html
- Martínez, N. (2007). La equidad en el empleo; el caso de argentina. *Argentina Hoy*, 1-44.
- Rodríguez, P., & Camberos, C. M. (2007). Análisis de la descriminación salarial de la mujer en Hermosillo, Sonora . *Política y Cultura* , 1-32.
- Teresa, P. C. (2001). Barreras y limitaciones en el desarrollo profesional de la mujer. *Universidad de Sevilla*, 223-232.
- upm. (14 de 5 de 2009). *biblio.upmx.mx*. Recuperado el 9 de 1 de 2012, de <http://biblio.upmx.mx/download/cebidoc/dossiers/genero0212.asp>
- Vera, M. N. (2009). Efectos de la migración en las mujeres y relaciones de género en un poblado michoacano. *Revista Científica Michoacana*, 1-28.
- Zabludovsky, G. (2007). Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder . *Política y Cultura*, 9-41.