

Segregación ocupacional en gerencias femeninas: Un revisión a los modelos Estadounidense y Japonés

Presenta: *Gabriela Grajeda Bustamante**

Introducción

La proporción de mujeres en mandos de dirección ha ido en aumento en las últimas décadas (Harris y Moran, 99) esta transformación quizá se deba a la propagación de corporaciones globales que traen consigo nuevas configuraciones en el mundo del trabajo, cambios tecnológicos, procesos de urbanización e industrialización, expansión de los servicios, trabajos flexibles y feminización de trabajos que anteriormente se consideraban masculinizados (García y De Oliveira, 98). Se puede decir que los avances tecnológicos, la sofisticación de los equipos de oficina, la influencia de la educación hacia las actividades comerciales y secretariales, abrieron paso a las mujeres más allá del trabajo rutinario para transformarse en secretarias, ejecutivas o empresarias, sobre todo en los Estados Unidos. (Dillanes, Espíndola y Medina, 98) Los cambios que se han venido presentando en base al contexto de globalización, competitividad, diversidad cultural y responsabilidad social ha puesto énfasis en los valores humanos (Dallanés 98), existe un proceso de transformación de las empresas tradicionales hacia formas más ágiles, flexibles, adaptables y concientes de que el papel de la mujer profesional en los niveles de mando es un factor determinante en la conformación de una nueva cultura organizacional, no sólo al darle cabida físicamente sino, sobre todo, al integrar los valores femeninos en el proceso de toma de decisión.

En un principio, la teoría de la organización basada en la sociología estadounidense, se orienta hacia la administración de las organizaciones de una manera positivista y cuantitativa, asume que el comportamiento de la organización se asienta en una racionalidad económica. En este análisis ortodoxo que predominó más de cincuenta años la presencia de las mujeres en las empresas no tuvo un impacto

* Estudiante de la novena promoción de la Maestría en Ciencias Sociales con Especialidad en Ciencias Sociales.

decisivo en la explicación del comportamiento de las organizaciones. Fue hasta finales de los años 70's con la crisis del modelo ortodoxo en la teoría de la organización que se abre paso a nuevos paradigmas de análisis y es aquí cuando surge la introducción de la perspectiva de género en la teoría de la organización; estos nuevos paradigmas trataron de integrar y explicar el comportamiento de las organizaciones por medio de procesos simbólicos y esquemas culturales compartidos por la interacción de grupos humanos dentro de las organizaciones (López 97).

La incorporación de la mujer ejecutiva en el mundo del trabajo no sólo aporta valor y nuevas habilidades a los procesos productivos y de toma de decisiones, sino que es capaz de aportar un nuevo patrón de comportamiento y esquema de valores humanos más abierto, participativo, responsable y colaborador. Dado este contexto de transformación organizacional, pudiéramos considerar que las mujeres pueden y deben participar como un agente de cambio al momento de lograr adaptar los valores y concepciones del trabajo a las supuestas "cualidades femeninas" orientadas al servicio de los demás, trabajo en equipo, cooperación, capacidad para escuchar, reunir información y lograr consensos.

En Estados Unidos las mujeres se han visto beneficiadas por la "acción afirmativa", leyes de igualdad de oportunidades y leyes que sustentan patrones de promoción; en el este de Europa, el incremento de mujeres en puestos directivos se ha dado por medio de cuotas propuestas para el desempeño de puestos de direcciones locales. En Gran Bretaña por ejemplo, el porcentaje de mujeres en la dirección ha crecido 100% de 1993 a 1997. Para el caso de Alemania, la mujer se hace cada vez mas presente en la arena política. Sin embargo, a pesar del progreso reciente en la mayor parte de los países, el avance de las mujeres en las corporaciones ha sido constante pero lento sin lograr una participación pareja entre hombres y mujeres (Harris y Moran 2000).

Objetivo

El presente trabajo es sólo una parte de una investigación titulada "*Participación y percepción de mujeres en mandos gerenciales en Hermosillo*" trabajo que pretende contribuir con el estudio de la

Comentario: La acción afirmativa es un programa creado en los Estados Unidos con el fin de erradicar la segregación a grupos considerados vulnerables como: gente de color, extranjeros, personas discapacitados, de la tercera edad y mujeres. A pesar del debate que "la acción afirmativa" a desatado, pues se considera que al contar con una cuota establecida por cumplir dentro de un empleo, también es posible segregar a los candidatos mas aptos para la realización del trabajo. Aun así, las empresas norteamericanas han logrado sobrellevar estas acciones discriminatorias por medio

presencia femenina en las empresas, particularmente en los niveles gerenciales, ubicando a las mujeres como sujeto participante en la toma de decisiones, conducción, comunicación, protagonismo y participación dentro de las empresas; así como presentar las diferentes barreras y oportunidades que hay que enfrentar para ocupar un puesto de dirección.

Obviamente, mi objetivo en este trabajo es menos ambicioso; por ello dividí este texto en cinco apartados, primeramente se aborda la importancia de la perspectiva de género en los estudios del trabajo, después se hace una revisión teórica sobre el factor humano, la igualdad de oportunidades y la segregación ocupacional por sexo, seguido de esto, se muestran las funciones que realizan las personas encargadas de las gerencias, para después entrar a la presentación de lo planteado por los modelos americano y japonés en su parte referente a la toma de decisiones, comparándolos y contrastándolos mutuamente para finalizar con la conclusión donde se presenta el punto de vista de la autora en referencia a lo anteriormente señalado.

La perspectiva de género en los estudios del trabajo

MESAS DE TRABAJO

La participación económica de las mujeres se ha abordado desde diferentes puntos de vista,

- Legislación laboral
- Sindicalismo y movimiento obrero
- Educación, capacitación y mercado de trabajo
- Migración y trabajo
- Nuevas tecnologías y formas
- Integración económica y trabajo en América del Norte
- Empresas y empresarías

Teresita De Barbieri distingue tres perspectivas u orientaciones teóricas distintas sobre las cuestiones genéricas, que según la misma autora, es algo más que la búsqueda del sentido de comportamiento de varones y mujeres como seres socialmente sexuados.

La primera orientación presentada por De Barbieri, es la denominada “las relaciones sociales del sexo” que privilegia a la división sexual del trabajo como núcleo motor de la desigualdad, concibe la

diferenciación de género como un sistema de jerarquía, status o prestigio social. Dentro de esta corriente se han llevado a cabo investigaciones referentes a la inserción laboral femenina, participación sindical y cambio tecnológico entre otros.

MESAS REDONDAS

- Impactos laborales del TLC
- Las transnacionales, su viabilidad como modelo
- Las tareas de la investigación sobre el trabajo
- Reforma a la legislación laboral
- Presentaciones de 4 libros recientes sobre el trabajo y la industria en México
- Exhibición y venta de libros

La segunda orientación, considera “los sistemas de género como un sistema de poder, resultado de un conflicto social”. Las jerarquías sociales entre los géneros responden más que a prestigio a resoluciones de conflictos desfavorables para las mujeres frente a los hombres.

Una tercera orientación, toma en cuenta “las diferencias anatómo-fisiológicas de los cuerpos” y sugiere tener un control sobre la reproducción y la sexualidad con el fin de poder intercalar el trabajo, la sexualidad y la reproducción sin reprimir ninguno de estos aspectos.

Actualmente, los estudios de género relacionados con el trabajo se han enfocado hacia cómo y por qué estos sistemas moldean las relaciones de hombres y mujeres con la tecnología y el cambio en los patrones organizacionales y conductuales que esto trae consigo.(Conway..cital) El estudio de los sistemas de género no representan la asignación funcional de papeles sociales biológicamente prescritos sino más bien un medio de conceptualización cultural y de organización social, por ello, Conway, Bourque y Scott suponen que los estudios de género son importantes y fructíferos, pues, muestran la visión de lo que sucede al interior de los sistemas sociales y culturales argumentando que los y las estudiosos/as que intentan comprender como el peso relativo de cada género pueden variar dependiendo de la relación de los valores culturales y fronteras sociales establecidas.

Desde esta perspectiva, pensar lo femenino sin la existencia de lo masculino no es posible (Lamas 1997), aprender a cerca de las mujeres implica también aprender a cerca de los hombres. El estudio de género es la forma de comprender a las mujeres no como un aspecto aislado de la sociedad sino como una parte integral de ella.

El factor humano, igualdad de oportunidades y segregación por género

El factor humano es considerado en algunas empresas como el elemento fundamental en la actividad de la organización(Kanawaty, 2002). La actividad de los recursos humanos en la estructura operativa de una empresa tiene a su cargo la administración del personal, así como la planificación,

organización, dirección, selección, capacitación, administración de sueldos, prestaciones, disciplina ocupacional y promoción de personas, así como la función de motivar a los empleados para alcanzar las diversas metas planteadas por la empresa.

Si el factor humano es la parte más importante para el logro de los objetivos y metas de una empresa, Agustín Reyes Ponce se pregunta: “¿Cómo dirigir, cómo motivar, cómo satisfacer a quién trabaja, que colabora en la obtención de las metas y objetivos de una organización?”, también se pregunta cómo es posible lograr el desarrollo de la dignidad humana sin violar sus derechos (Reyes, 2000). La respuesta puede ser el trato equitativo de los recursos humanos cuando se dirige, administra, supervisa y controla al personal (Zúñiga, 1997).

De igual manera, María Eugenia de la O Martínez expresa en su trabajo “*Mujeres en la Flexibilidad*”, que en la industria maquiladora, aún con la introducción de nuevas tecnologías, persiste la división sexual del trabajo, colocando en los puestos mejor calificados a los hombres y en los más rutinarios a las mujeres.

La estrategia de equidad de las empresas para el desarrollo de las personas dentro de un ambiente de trabajo, considera necesario tomar en cuenta los roles familiares como una carga para las trabajadoras y es especialmente para mujeres que tienen hijos pequeños.

Algunas investigaciones han sugerido ligar los temas del trabajo con la vida privada; ejemplo de ello es el estudio realizado por Baylin, quien encontró que lo que sucede en el trabajo tiene una repercusión directa en la familia. Las autora sostienen que la separación de las áreas trabajo/familia empeora la eficiencia del trabajo y la estabilidad y que la organización actual del trabajo exacerba las tensiones que se originan en el traslape de las dos áreas. Implementar medidas que promuevan la participación de ambos sexos en el cuidado y atención de la familia resulta esencial para el desarrollo

de la vida en el trabajo. En el mismo sentido, las empresas deberán impulsar la creación de guarderías para la atención de los hijos e hijas de sus trabajadores.

Respecto a la segregación por sexo, Cooper señala que es la base estructural de las empresas a partir de la cual se establecen las diferencias para ingresar a un empleo, a mejores puestos de trabajo, a una calificación diferente que promueva a mujeres en puestos tradicionalmente ocupados por hombres y para devengar mejores salarios. En suma, la calificación es importante para acceder a categorías mejor pagadas.

La segregación sexual en los ambientes de trabajo es un problema reconocido en muchos países desarrollados. Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) describe la segregación como “grupos de trabajo formados principalmente o enteramente por el mismo sexo, generalmente vistos como de difícil acceso para el otro sexo”. Si se impide el acceso equitativo a los diferentes puestos en un ambiente de trabajo, se incurre en actos discriminatorios que la misma OIT define como “cualquier distinción, exclusión y preferencia basada en determinados criterios como raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social u otros criterios que tienen el efecto de anular o empeorar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo u ocupación” (OIT).

Orlandina de Oliveira clasifica la segregación sexual en dos grandes tipos: a) la horizontal, donde las mujeres están sobre-representadas, y b) la vertical, donde los hombres predominan en los altos puestos de gobierno, en las gerencias y en muchas ocupaciones profesionales; es decir, donde ocupan los más altos estatus y los trabajos son mejor pagados.

Fagan describe que la segregación de género considera que la segregación de género es un importante punto de análisis en el ambiente de trabajo y las condiciones del mismo. Agrega: “en sí misma la segregación es una condición de trabajo que sirve de indicador para conocer el grado de diferenciación genérica en las posiciones de trabajo de las empresas e identificar como la condición de

segregación de género en el trabajo contribuye a un número considerable de resultados negativos para mujeres. Estas consideraciones confirman por qué las mujeres están desproporcionadamente concentradas en las ocupaciones de menor salario, en las más bajas categorías y en los sectores con más bajos salarios.

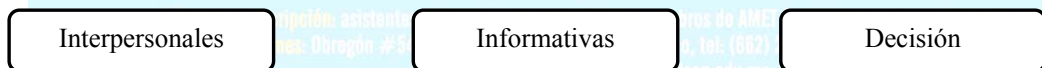
La función de la gerencia

Según Kanter, las tareas de los altos directivos constituyen principalmente un hecho social mas que individual. Argumenta que los directivos no tienen un trabajo de fronteras claras o netamente definido en cuanto a autoridad y responsabilidad, por el contrario, se encuentra colocado en medio de un sistema de relaciones mas bien ambiguo. En un estudio realizado por Minstzberg en 1994se encontró que los ejecutivos destinan la mayor parte de su tiempo (entre el 60 y 80%) en comunicar, hablar, platicar o conversar a través de distintos medios y en diferentes lugares.

El gerente o líder de la organización tiene la responsabilidad de influir en las personas que laboran para la empresa firma, con el fin de que su conducta se dirija hacia acciones que posibiliten alcanzar eficientemente los objetivos planteados. Al existir distintas formas de influencia en las conductas de los individuos, es evidente que el tipo de liderazgo asumido por una organización refleja una determinada percepción acerca de cómo habrán de ser las relaciones laborales. Por ello, se relaciona el tipo de liderazgo con la forma que adquiere el modelo de organización del trabajo. (Martínez)

Retomando las investigaciones de Henry Mintzberg (1983), el autor define las funciones básicas de los gerentes ubicándolas en tres tipos: interpersonales, informativas y de decisión, como se muestra en el esquema.

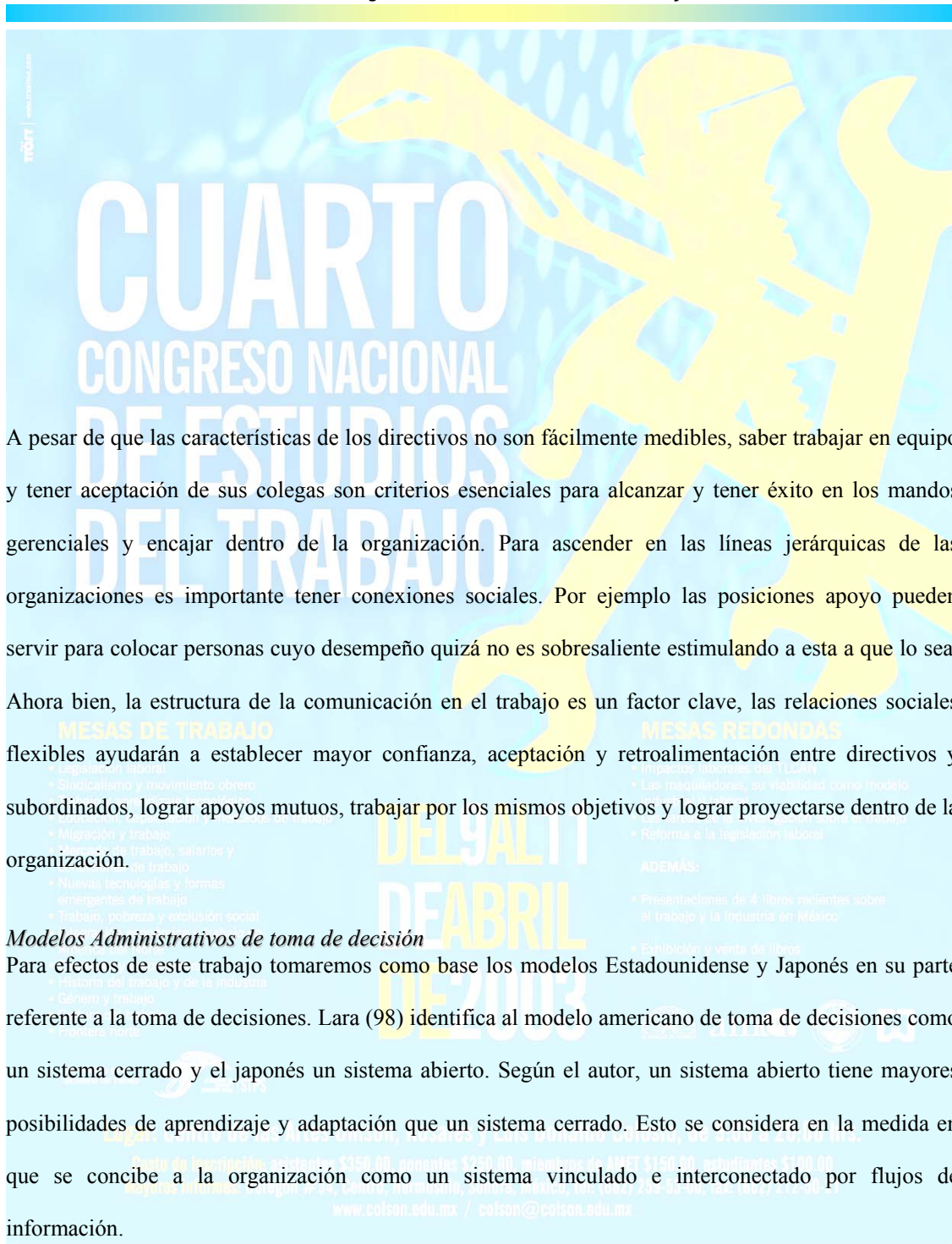
Funciones básicas de los gerentes



Portavoz o representante de la organización.
Conductor, en tanto dirige y

Monitor, identifica e interpreta las oportunidades y amenazas del ambiente externo.

Empresario: planea y controla los cambios y emprende nuevos proyectos.
Mediador, maneja



CUARTO CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

A pesar de que las características de los directivos no son fácilmente medibles, saber trabajar en equipo y tener aceptación de sus colegas son criterios esenciales para alcanzar y tener éxito en los mandos gerenciales y encajar dentro de la organización. Para ascender en las líneas jerárquicas de las organizaciones es importante tener conexiones sociales. Por ejemplo las posiciones apoyo pueden servir para colocar personas cuyo desempeño quizá no es sobresaliente estimulando a esta a que lo sea.

Ahora bien, la estructura de la comunicación en el trabajo es un factor clave, las relaciones sociales flexibles ayudarán a establecer mayor confianza, aceptación y retroalimentación entre directivos y subordinados, lograr apoyos mutuos, trabajar por los mismos objetivos y lograr proyectarse dentro de la organización.

MESAS DE TRABAJO

- Sindicalismo y movimiento obrero
- Migración y trabajo
- Organización de trabajo, salarios y de trabajo
- Nuevas tecnologías y formas emergentes de trabajo
- Trabajo, pobreza y exclusión social

MESAS REDONDAS

- Las maquiladoras, su viabilidad como modelo
- Reforma a la legislación laboral

ADEMÁS:

- Presentaciones de 4 libros recientes sobre el trabajo y la industria en México
- Exhibición y venta de libros

Modelos Administrativos de toma de decisión

Para efectos de este trabajo tomaremos como base los modelos Estadounidense y Japonés en su parte referente a la toma de decisiones. Lara (98) identifica al modelo americano de toma de decisiones como un sistema cerrado y el japonés un sistema abierto. Según el autor, un sistema abierto tiene mayores posibilidades de aprendizaje y adaptación que un sistema cerrado. Esto se considera en la medida en que se concibe a la organización como un sistema vinculado e interconectado por flujos de información.

DEL 9 AL 11 DE ABRIL DE 2003

Costo de inscripción: asistentes \$350.00, docentes \$250.00, miembros de AMET \$150.00, estudiantes \$100.00.
Mayor información: Colson en: www.colson.edu.mx / colson@colson.edu.mx

La figura gerencial surge con el nacimiento del sistema fabril en Inglaterra a finales del siglo XVIII, en Inglaterra (Dallanés), pero es en Estados Unidos donde se formaliza y sistematiza el estudio de la administración llamado “gerencia racional científica” con el fin de aumentar la eficiencia en la producción aplicando el método científico para aumentar los beneficios de patrones y trabajadores para generar mayor ganancia con la menor inversión posible.

Según Taylor, el trabajo se hacía de manera empírica tomando en cuenta solo experiencia heredada de generación en generación, conocimiento desorganizado; pero la moderna sociedad capitalista demanda del trabajo fabril un conocimiento racional, organizado y sistematizado. Por ello, separa el trabajo de planeación al de ejecución y los hace interdependientes, crea una colaboración estrecha entre la gerencia y los obreros.

En el modelo estadounidense de producción en masa, se basa en una clara división entre concepción y ejecución, una gran división del trabajo y un sistema de métodos que establece claramente las operaciones a realizar, sus secuencias y el tiempo de las mismas (Norvick, 2000). Existe una división del trabajo manual e intelectual, sustentado en la desconfianza. En este caso el empresario y el gerente perciben al trabajador como ocioso, se desconoce la capacidad real y potencial del trabajador directo, solo el personal calificado tiene la posibilidad de hacer carrera y no los obreros de talleres, el estímulo principal del trabajador es el dinero y por lo general el trabajador no está dispuesto a efectuar trabajos que le exijan autocontrol y creatividad, los trabajadores realizan trabajos simples, repetitivos, y fáciles de aprender y efectuar; a los trabajadores no les interesa la calidad del proceso ni del producto, los operarios no son vistos como sujetos capaces de efectuar mejoras en los procesos (Lara 98). La desconfianza, entonces, hace necesario instrumentar una estrategia para supervisar a los trabajadores, coartando la libertad en el desarrollo del trabajo y la centralización de las decisiones. Sólo gerentes e

ingenieros participan planeando los procesos, y cuestionándose "qué es eficaz", "cómo se es eficaz" y "por qué es eficaz".

Evidentemente en este modelo el ejecutivo no recibe retroalimentación por parte de los trabajadores, y al carecer de la sensibilidad para detectar los problemas de la empresa se dedica a dictar órdenes que se canalizan a través de cada nivel de la pirámide organizacional; en consecuencia, al llegar a las personas que habrán de ejecutarlas no produce el efecto esperado por los tomadores de decisiones (Martínez).

En la empresa fordista, el trabajo es una mercancía que se adquiere como cualquier otra compra. Los gerentes en este modelo transitan desde el tipo de liderazgo autoritario hasta el carismático, la motivación hacia el personal se promueve principalmente de manera individual a través de incentivos económicos, confirmando así el carácter individualista que lo identifica, sin lograr implementar formas de trabajo en equipo como lo proponen los círculos de calidad del modelo japonés.

En el caso del modelo japonés, se evidencia la exaltación de los valores comunitarios, filosofía con una percepción integral y una gran confianza en los trabajadores por lo que es importante la capacitación permanente, con una fuerte participación en la toma de decisiones en todos los niveles de la organización, de acuerdo con este sistema flexible, se transfieren responsabilidades y tareas a los trabajadores directos, integrados en equipos, por flujos de información horizontal (Lara 98) En este esquema de introyección de normas y principios en los trabajadores y de una actitud que asume su responsabilidad en el proceso productivo, es innecesario tener supervisores, con lo que se evita el crecimiento del aparato burocrático de la organización.

La calidad total se alcanza de "manera natural" por una filosofía empresarial que impulsa el trabajo colectivo, la calidad de su ejecución, la información, el proceso, el sistema, y de manera particular, la calidad de las relaciones entre todas las personas que integran la empresa, sin importar la

diferencia en los niveles jerárquicos son factores importantes que integran el modelo japonés. En ese sentido la calidad total, se alcanza con la colaboración de todo el personal validada por los cuadros ejecutivos.

Como se observa, los principios de cada modelo corresponden a lógicas diferentes; en la primera etapa de la historia gerencial (Taylorista), los gerentes tienen un trato racional, científico y cuantitativo de sus acciones. Con este modelo, los conocimientos sobre la estructura organizacional, la jerarquía administrativa, el análisis cuantitativo, la eficiencia operacional y el control gerencial, la administración de las empresas norteamericanas logra grandes márgenes de utilidad y una ventaja competitiva durante casi seis décadas, pero en los años setenta, la gran capacidad productiva y las ventajas competitivas comenzaron a generalizarse entre diversos competidores nacionales e internacionales, disminuyeron las ventajas tecnológicas de ciertos procesos, sistemas y productos y se abrió paso a la innovación tecnológica; con ello, se diluyen las estructuras gerenciales y los sistemas de control sofisticados que caracterizaban distintivamente a la exitosa empresa americana.

La importancia de las habilidades de los trabajadores tiene correspondencia con una amplia delegación de funciones y autoridad. La centralización en la toma de decisiones del modelo taylorista origina un sistema burocrático y una falta de seguridad para tomar cualquier decisión por poco trascendente que sea en las gerencias medias y departamentales (Martínez). Este modelo de gestión origina que los recursos humanos no cuenten con autonomía para tomar decisiones.

En un principio la gerencia enfocó el planeamiento estratégico desde una óptica racional-científica, a medida que se fue generalizando su uso, el énfasis se orientó cada vez más hacia las cuestiones humanísticas de su instrumentación. Una organización no sólo requería de una buena estrategia, sino de las personas y las habilidades adecuadas para instrumentarla, se requería una cultura organizacional. Así, para la época de los ochenta, el cambio acelerado de las condiciones ambientales,

plantea la necesidad de institucionalizar la innovación en las organizaciones y la flexibilización de sus estructuras.(idem)

Conclusión

Para las mujeres acceder ha puestos superiores significa demostrar una competencia profesional por encima de la exigida a un hombre en puestos similares, además, superar y desafiar la imagen estereotipada que se tiene en las organizaciones del papel que le corresponde a las mujeres. Es decir, es necesario mostrar un doble esfuerzo que el requerido por los varones.

En base a lo anteriormente presentado, podemos observar que un factor universal que afecta y segrega el avance de las mujeres en las posiciones de mando es que el mundo ejecutivo es un ambiente diseñado por hombres y para hombres (Harris y Moran 2000); el que la mujer incursione en este terreno compartiendo un espacio con ellos, perturba la mentalidad y los valores de estos, modifica la visión, aspiración, roles y estatus. Las mujeres, que trabajan en una cultura empresarial orientada por hombres, lo hacen bajo la presión constante pues necesitan adaptar o transformar sus estilos de funcionamiento. Esto sin embargo, ha venido cambiando poco a poco con el paso del tiempo.

Ubicándonos en los modelos desarrollados, de entrada, se pudiese pensar que el modelo rígido que presenta la empresa americana deja de lado la posible inserción de las mujeres en los puestos de dirección, y aunque en teoría el modelo japonés muestre flexibilidad es curioso ver como las mujeres japonesas tiene que enfrentar grandes barreras y trabajar horas extras para lograr adaptarse en los puestos de dirección, mientras que en algunos corporativos Americanos, el ambiente de generaciones de mujeres jóvenes casi han erradicado "la figura masculina" modificando la cultura corporativa por medio de la participación y estímulos informales como juegos deportivos, convivios campestres y fiestas (idem) entonces ¿qué tan flexibles es el modelo japonés? ¿Qué tan rígido y excluyente es el modelo americano?

Según mi punto de vista y tomando como base estos dos modelos, creo que existe una verdadera necesidad de incorporar la perspectiva de género en los modelos gerenciales; que tomando en cuenta la calificación de los trabajadores independientemente del sexo.

Considero que para lograr una atmósfera de trabajo diferente a la tradicionalmente conocida, donde las mujeres son ubicadas en actividades denominadas “feminizadas” es necesario introducir la equidad entre los sexos. Como menciona Kauppinen, en una atmósfera equitativa es posible obtener ambientes de trabajo con niveles de motivación, disminuir conflictos e incentivar la competencia personal, aumentar la creatividad, la productividad e inclusive la satisfacción del cliente.¹

Un ambiente de trabajo positivo promueve la equidad de género, la cual debe tener como soporte la equidad en las oportunidades de ascenso y pago tanto para hombres como mujeres. Asimismo, las empresas deben asegurar que en los ambientes de trabajo los trabajadores y trabajadoras no sean sujetos de hostigamiento sexual, que impiden a las trabajadoras mostrar sus capacidades (Kauppinen, 1999).

La propuesta anterior es fundamental, debido a que aún con el incremento de innovaciones tecnológicas, que ha traído como consecuencia nuevas formas de organizar el trabajo, no han desaparecido las tradicionales formas de organización que establecen diferencias genéricas para el desarrollo del mismo; por el contrario, la división sexual del trabajo se ha agudizado de tal manera, que los puestos con mayor calificación continúan siendo masculinos y los administrativos o de servicios, son considerados propios del sexo femenino. Como atinadamente señala Zúñiga: “la sola manipulación de la máquina no define de antemano la distribución genérica de las tareas, ni su naturaleza”

Por ello, es importante transformar la cultura organizacional y deshacernos de las normas tácitas que definen en las mujeres lo que es apropiado o inadecuado para ellas, pues frente a estas formas o

¹ Encuesta sobre equidad llevada a cabo por el Finnish Institute of Occupational Health en el verano de 1996.

estereotipos de participación muchas mujeres tienden a autoexcluirse de los más altos niveles de la organización, pues esto contradice y viola a estas normas tradicionales, en las que el hombre es más apropiado para dirigir.

Para finalizar, creo que se debe impulsar el "empoderamiento" de las mujeres, es decir, brindar a las mujeres el derecho a la libertad de elección para hacer determinaciones sobre su vida y actuar en función de su propia experiencia. Con este enfoque se están promoviendo herramientas de prevención ante barreras que bloquean el posible desenvolvimiento y ascenso de las mujeres, otorgando autonomía para decidir sobre su propia seguridad y lo que según su visión y concepción del mundo es mejor para ellas.

MESAS DE TRABAJO

- Legislación laboral
- Sindicalismo y movimiento obrero
- Trabajo y aprendizaje tecnológico
- Educación, capacitación y mercados de trabajo
- Migración y trabajo
- Mercado de trabajo, salarios y condiciones de trabajo
- Nuevas tecnologías y formas emergentes de trabajo
- Trabajo, pobreza y exclusión social
- Integración económica y trabajo en América del Norte
- Empresas y empresariles
- Historia del trabajo y de la industria
- Género y trabajo
- Cultura del trabajo

MESAS REDONDAS

- Impactos laborales del TLCAN
- Las maquiladoras, su viabilidad como modelo industrial y laboral
- Las tareas de la investigación sobre el trabajo
- Reforma a la legislación laboral

ADemás:

- Presentaciones de 4 libros recientes sobre el trabajo y la industria en México
- Exhibición y venta de libros

DEL 9 AL 11
DE ABRIL
DE 2003

Bibliografía

Cooper, Jennifer (1994). *Mujer Trabajo y Nuevas Tecnologías*. Coordinado por Vania Salles. El Colegio de México, México.

Dallanés Cisneros, Ma. Estela; Espinosa Espíndola, Mónica y Medina Salgado Cesar. "Las mujeres y el trabajo administrativo: el perfil de una carrera ejecutiva" *Gestión y estrategia* / No. 13 / Enero - Julio, 1998 / UAM – Atzacapozalco.

Mayores Informes: Turgón #54, Centro, Hermosillo, Sonora, México, tel: (662) 258-53-00, fax: (662) 212-50-71

Dallanes Cisneros y Medina Salgado Cesar. “Liderazgo de sincronidad: piedra angular en una nueva gerencia” <http://www.wazc.uam.mx/publicaciones/gestion/num7/art11.htm>

Dallanés Cisneros María, “Historia del Management”
<http://www.azc.uam.mx/publicaciones/gestion/num6/art12.html>

García Brígida y De Oliveira, Orlandina (1998) “Trabajo Femenino y vida familiar en México”. El Colegio de México.

De Barbieri, Teresita (1992) Sobre la Categoría de género. Una introducción teórico-metodológica. En Revista interamericana de Sociología No.2-3 mayo-diciembre.

De la O Martínez María Eugenia (2000). “Mujeres en la flexibilidad: ¿hacia nuevas oportunidades?”. Editan INMUJER, STyPS, SER, SHCP y Banco Mundial. México.

Fagan, Colette et al (2002). *Gender, jobs and working conditions in the European Union*. Edit. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
<http://www.eurofound.eu.int>

Jill K. Conway, Susan C. Bourque y Joan W. Scott (1997) El Concepto de género en *El Género: La construcción cultural de la diferencia sexual*. México, PUEG/Porrúa

Kanawaty, George (2002) (publicado con la dirección de) *Introducción al estudio del trabajo*, Cap. 4. “El factor humano en la aplicación del estudio del trabajo”, OIT. Editorial Limusa, Grupo Noriega Editores, México.

Kanter, Rosabeth Moss.(1977) *Men and Women of the corporation*. New York. Basic Books.

Kauppinen, Kaisa (1999). *Equality at the Workplace*. Finnish Institute of Occupational Health.
<http://www.occuphealth.fi/ttl/tiedotus/tyotoveri/399engl/workplace3.htm>

Lamas, Marta (coordinadora) (1997) Antropología feminista y la categoría de género, en *El Género: La construcción cultural de la diferencia sexual*. México, PUEG/Porrúa.

Lara Rivero, Arturo (1998) “Aprendizaje tecnológico y mercados de trabajo en las maquiladoras japonesas” UAM-Xochimilco.

Lluesma Uranga, “Definiendo impotencias el trabajo de gerenciar” <http://www.libre-comercio.com/LifeConsulting/Documentos/Articulos/DefiniendoImpotenciaseltrabajo.degerenciar.html>

López Villareal, Blanca (1997) (1997) El tema de género en la teoría de la organización. En “*Género, Análisis y multidisciplinaria*” UNAM. Centro regional de Investigaciones Multidisciplinarias. Margarita Velázquez y Leticia Merino (coordinadoras)

Martínez, Griselda. *Las mujeres ejecutivas ante los nuevos retos de la administración moderna*. En <http://www-azc.uam.mx/publicaciones/gestion/num13/doc05.htm>

Norvick, Martha (2000) *La transformación de la organización del trabajo en Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo*. Enrique De la Garza (coordinador) México. UAM, Fondo de Cultura Económica.

OIT (1997). *De un empleador a otro: hablemos de igualdad*. Ginebra Suiza. <http://www.oit.org>

Reyes Ponce, Agustín (2000). *Administración de Personal. Relaciones Humanas*. Editorial Limusa. México.

Zúñiga, Mercedes (1997). *Cambio tecnológico y nuevas configuraciones del trabajo de las mujeres, Un estudio de caso de una empresa de arneses para automóviles*. El Colegio de Sonora.

CUARTO CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

MESAS DE TRABAJO

- Legislación laboral
- Sindicalismo y movimiento obrero
- Trabajo y aprendizaje tecnológico
- Educación, capacitación y mercados de trabajo
- Migración y trabajo
- Mercado de trabajo, salarios y condiciones de trabajo
- Nuevas tecnologías y formas emergentes de trabajo
- Trabajo, pobreza y exclusión social
- Integración económica y trabajo en América del Norte
- Empresas y empresaríos
- Historia del trabajo y de la industria
- Género y trabajo
- Cultura del trabajo
- Frontera norte

DEL 9 AL 11
DE ABRIL
DE 2003

MESAS REDONDAS

- Impactos laborales del TLCAN
- Las maquiladoras, su viabilidad como modelo industrial y laboral
- Las tareas de la investigación sobre el trabajo
- Reforma a la legislación laboral

ADEMÁS:

- Presentaciones de 4 libros recientes sobre el trabajo y la industria en México
- Exhibición y venta de libros

Con el apoyo de la
Secretaría del Trabajo



Lugar: Centro de las Artes Unison, Rosales y Luis Donaldo Colosio, de 9:00 a 20:00 hrs.

Costo de inscripción: asistentes \$350.00, ponentes \$250.00, miembros de AMET \$150.00, estudiantes \$100.00

Móviles informes: Dirección #54, Centro, Hermosillo, Sonora, México, tel: (662) 258-53-00, fax: (662) 212-50-21

www.colson.edu.mx / colson@colson.edu.mx