



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO

FCE
FACULTAD DE
CIENCIAS ECONÓMICAS

Licenciatura en Administración

CAMPO LABORAL DE LAS LICENCIADAS EN ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO

Trabajo de Investigación

POR

Ailin Evangelista

Director de la Investigación
Profesor:

Dr. Germán Dueñas Ramia

M e n d o z a - 2013

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| Introducción | 1 |
| Capítulo I - Posición de las mujeres en el mercado laboral internacional | 4 |
| Posición de las mujeres en el mercado laboral..... | 4 |
| Mujeres gerentes | 6 |
| Mercado laboral latinoamericano y del Caribe | 7 |
| Características | 7 |
| Factor cultural..... | 8 |
| Salarios | 8 |
| Sector formal e informal..... | 9 |
| Conclusiones | 9 |
| Capítulo II - Posición de las mujeres en el mercado laboral argentino..... | 11 |
| Características nacionales | 11 |
| Indicadores sociodemográficos | 12 |
| Empleo registrado | 13 |
| Ámbito público y privado | 13 |
| Sectores de actividades..... | 14 |
| Educación nacional | 15 |
| Participación en las empresas..... | 17 |
| Posición en la estructura de la organización | 18 |
| Clasificación de las tareas | 19 |
| Posición en los puestos directivos | 20 |
| Demanda laboral insatisfecha..... | 21 |
| Dificultades y obstáculos | 22 |
| Conclusiones | 23 |
| Capítulo III - Posición de las mujeres en el mercado laboral de Mendoza..... | 25 |
| Características generales | 25 |
| Papel de la UNCuyo..... | 27 |
| Licenciatura en Administración | 28 |
| Mujeres en el mercado laboral | 31 |

| | |
|--|-----------|
| Conclusiones | 32 |
| Capítulo IV - Metodología de investigación..... | 34 |
| Objetivos | 34 |
| Muestra..... | 35 |
| Metodología y técnica de investigación | 35 |
| Hipótesis..... | 36 |
| Capítulo V - Resultados de la investigación..... | 39 |
| Encuesta | 39 |
| Presentación de resultados | 40 |
| Datos personales..... | 40 |
| Período de trabajo..... | 40 |
| Características de las empresas | 40 |
| Características del cargo..... | 42 |
| Ambiente laboral en las empresas | 45 |
| Puestos jerárquicos en las empresas..... | 46 |
| Cargos anteriores..... | 47 |
| Características | 47 |
| Reflexiones personales de las licenciadas | 49 |
| Observaciones o comentarios | 51 |
| Conclusiones | 52 |
| Capítulo VI - Análisis de los resultados | 54 |
| Estudio de las hipótesis | 54 |
| Otras observaciones extraídas de los resultados..... | 61 |
| Clasificación de las tareas | 61 |
| Comparación con datos expuestos en capítulos anteriores..... | 64 |
| Techo de cristal | 65 |
| Conclusiones | 66 |
| Conclusiones | 68 |
| Bibliografía | 71 |
| Anexo I - Tamaño de la muestra..... | 73 |
| Anexo II - Población..... | 76 |
| Anexo III - Muestra. | 78 |

| | |
|--|-----------|
| Anexo IV - Modelo de encuesta..... | 80 |
| Anexo V - Respuestas de las encuestas | 84 |

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo conocer sobre los posibles trabajos a los que puede acceder una licenciada en Administración egresada de la Universidad Nacional de Cuyo. Busca principalmente obtener información actual sobre la salida laboral de la carrera mediante el análisis de diferentes cargos ocupados por profesionales egresadas de ella.

Los motivos por los que se aborda este tema son el deseo de responder a una inquietud personal sobre los cargos potenciales que se pueden ocupar luego de obtener el título universitario y de observar el panorama actual de la igualdad de oportunidades laborales. Por los mismos se encuestó a licenciadas en Administración egresadas de la UNCuyo sobre sus empleos y se les consultó su opinión en cuanto a la participación laboral femenina en las organizaciones.

Con anterioridad a realizar la recolección primaria de información fue necesaria una exploración del ambiente para familiarizarse con el tema abordado. Se encontraron numerosos artículos, documentos e investigaciones útiles de diversas fuentes y puntos de vista gracias a que la situación laboral femenina ha sido tratada considerablemente en los últimos años. Este interés ha surgido principalmente por los cambios sociales y culturales que han llevado a una búsqueda constante en la igualdad de géneros. Actualmente existe una gran brecha en las posibilidades laborales en todos los puestos jerárquicos y campos de actividad, pero más aún se identifica en los cargos de alto nivel, para los cuales la Licenciatura en Administración capacita y sus egresados, tanto varones como mujeres, aspiran ocupar. Debido a ello se hace hincapié en la jerarquía de los puestos desempeñados por las licenciadas, para así conocer si alcanzaron sus aspiraciones laborales.

Un concepto interesante que ha surgido en los últimos años relacionado a la estructura y composición de los niveles más altos de las empresas es el “techo de cristal”. Se hace referencia a él como un límite imaginario que existe en la mayoría de las empresas y que obstaculiza el ascenso y crecimiento de las mujeres en los niveles de la alta dirección. En el desarrollo de la investigación se profundizará su estudio para conocer las particularidades de este fenómeno.

El trabajo se estructura en tres cuerpos. El primero busca familiarizarse con el tema tratado presentando la realidad laboral de la mujer desde diferentes enfoques geográficos. El siguiente bloque aborda la investigación realizada, exponiendo su metodología, resultados y análisis de los mismos. Por último se presentan las conclusiones obtenidas. A continuación se explicará brevemente cada uno de sus capítulos:

El capítulo I trata sobre el campo laboral de las mujeres en el ámbito internacional. Se hace referencia a la diversa participación que tienen en la fuerza laboral de cada región del mundo y se indaga sobre su papel como gerentes de empresas. Luego aborda particularmente sobre Latinoamérica, describiendo las principales características de su mercado de trabajo.

En el siguiente capítulo se realiza un análisis nacional. El mismo comienza exponiendo las características más importantes del país, como sus tasas socioeconómicas y nivel educacional. Luego presenta tanto la situación histórica como la actual de la participación de las mujeres en las organizaciones. También se hace alusión a los obstáculos y dificultades con los que se enfrentan a lo largo de su carrera laboral.

El tercer capítulo expone la posición de las mujeres en la provincia. Describe sus características generales, el papel que tiene la Universidad Nacional de Cuyo en Mendoza y por último aborda el mercado mendocino y el espacio que tiene en él la mujer profesional.

El capítulo número IV explica la metodología de investigación utilizada al dar a conocer sus objetivos, hipótesis, métodos y técnica con los que se llevó a cabo. Las proposiciones planteadas fueron las siguientes:

La primera está relacionada directamente con el objetivo principal y apunta a indagar sobre la jerarquía del cargo que ocupan las licenciadas:

“La mayoría de las licenciadas en Administración ocupan cargos de alto nivel jerárquico”

La misma apunta a conocer si las egresadas de la Facultad logran alcanzar las oportunidades de trabajo que ésta les ofrece a sus alumnos. Entre otras, afirma que pueden desempeñarse en el

ámbito directivo con cargos de gerencia y abarcando funciones como el planeamiento estratégico y táctico, la dirección y la gestión de entidades públicas y privada.

Las hipótesis secundarias están relacionadas con el tipo de decisiones que toman y las empresas en las que trabajan:

“La mayoría de las licenciadas toma decisiones no rutinarias”

“La mayoría de las empresas poseen una proporción minoritaria de mujeres en sus cargos directivos”

La primera de ellas busca ahondar sobre las características del empleo ejercido mediante el análisis de las decisiones que se toman, con él se logra profundizar sobre la importancia de las tareas que se realizan. Se espera que estas decisiones sean de tipo no rutinarias ya que esto implica que sus actividades no son totalmente estandarizadas. En la segunda se intenta conocer sobre cómo está conformada la empresa, afirmando que hay una mayor cantidad de hombres en los cargos de alto nivel jerárquico.

La última proposición surge gracias a la forma en que se articuló la búsqueda de información. La misma se realizó a dos grupos en particular de egresadas, por un lado se encuestó a quienes se recibieron en el 2002 y por otro a quienes lo hicieron en el 2007 con motivo de profundizar el estudio realizado y comprobar o refutar las presunciones de que además de conocimientos teóricos estudiados en la Facultad se necesitan conocimientos prácticos adquiridos por la experiencia laboral para alcanzar cargos gerenciales y directivos.

“Del total de licenciadas que ocupan cargos de alto nivel jerárquico mayor cantidad de ellas han egresado en el año 2002”

En el apartado número V se presentan los resultados obtenidos mediante un cuestionario. En él se indagó sobre las características de los cargos ocupados y las empresas en las que se desempeñan. Además se solicitó su opinión sobre el tema para ampliar la documentación recabada y observar nuevos pensamientos y valoraciones. Se obtuvieron respuestas factibles e información muy interesante que ofrece una retroalimentación valiosa a la Facultad y a sus estudiantes ya que está basada en experiencias reales de sus propias egresadas.

En el siguiente capítulo son analizados dichos resultados y se estudian las hipótesis planteadas.

Por último se exponen las conclusiones obtenidas luego de realizar un análisis de toda la información y de estudiar los resultados de la investigación. Con ello se pudo formular una opinión sobre la situación actual de la mujer y tener noción de la realidad laboral que están viviendo las profesionales egresadas de la Universidad Nacional de Cuyo.

CAPÍTULO I

POSICIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL INTERNACIONAL

A continuación se abordará sobre la situación laboral de las mujeres desde una mirada internacional, destacando principalmente a Latinoamérica y el Caribe.

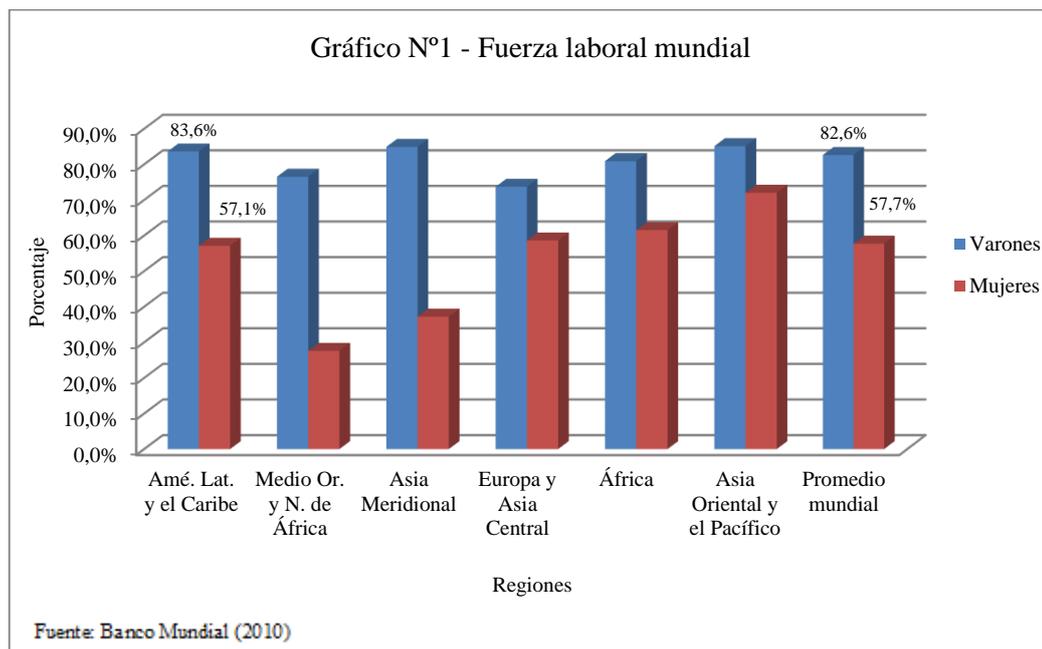
Se hará referencia a la diversa participación que tienen en la fuerza laboral de cada región del mundo, dando a conocer los países en los que tienen mayores oportunidades de trabajar y crecer. También se indagará sobre el papel de las mujeres gerentes: su participación en las empresas, los motivos de ser una minoría en la alta gerencia o de directamente no estar incluidas en ella, y las necesidades y beneficios de las organizaciones de integrarlas al nivel ejecutivo.

Luego se expondrán las características laborales de Latinoamérica y el Caribe, considerando los aspectos culturales, salariales y formales que la caracterizan.

POSICIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

Según investigaciones realizadas sobre la fuerza laboral internacional por el Banco Mundial (2010), en promedio el 82,6% de los hombres pertenecen a ella frente a un 57,7% de las mujeres en

todo el mundo. Estos porcentajes han ido nivelándose con el correr de los años ya que la participación de las mujeres ha aumentado notablemente en el mercado laboral debido a influencias personales, culturales, sociales y económicas. A pesar de ello las diferencias en los niveles de participación, alrededor del mundo siguen siendo muy amplias al comparar regiones. Por un lado se destacan los territorio de Asia Oriental y el Pacífico con un 72% de intervención, siendo los lugares con mayor número de mujeres que pertenecen a la fuerza laboral, y por otro los territorios de Medio Oriente y el Norte de África con un 27,6%, con la participación más baja. Estos valores son presentados en el siguiente gráfico sobre “Fuerza laboral mundial”.



Como se puede observar la participación del hombre supera el 70% en todos los países alcanzando el 85,1% mientras que en el caso de las mujeres, oscila en general, entre el 57,1% y el 61,5%, con los extremos ya mencionados.

Debido a que muchas mujeres todavía no pueden ejercer sus derechos económicos, los países han realizado grandes progresos sobre la igualdad de condiciones en las últimas décadas. Las actitudes están cambiando a medida que se desarrollan las economías y se amplían las oportunidades. Los países con estancamiento o crecimiento lento son cada vez más conscientes de que las mujeres son esenciales para una fuerza laboral en expansión.

Gracias al estudio “Índice de las Oportunidades Económicas de las Mujeres” realizado por Economist Intelligence Unit y expuesto en el artículo “Mujeres: países con o sin oportunidades” (Martínez, 2010), se conoció a los países en donde tienen mayores oportunidades de crecer y en los que no hay probabilidades de ello. Este estudio destacó a Suecia, Bélgica y Noruega como los países de Europa que ocupan los primeros puestos ya que tienen mercados de trabajo especialmente creados

para las mujeres en los cuales ofrecen oportunidades de acuerdo a los logros educativos, así como regímenes sociales y legales importantes. En cuanto a la región de Asia, Hong Kong se comporta como la mejor situándose en el 25% en la mayoría de las categorías analizadas, mientras que Mauricio es el mejor clasificado de África. Por el lado de América, excluyendo a Canadá y EEUU, Brasil, Chile y México se destacan con la mejor puntuación.

Dicha publicación también da a conocer los aspectos que influyen en el análisis de las desigualdades de oportunidades entre mujeres y hombres. Entre ellos destaca la desproporcionada distribución del trabajo no remunerado que recae sobre las primeras, los regímenes de protección social, tales como la provisión de la licencia de maternidad, las mayores dificultades que tienen en la obtención de créditos debido a la falta de garantías, y la restricción al acceso de la propiedad por ley o costumbre en muchos países.

MUJERES GERENTES

A pesar de las diferencias y aspectos nombrados anteriormente sobre la posición laboral de las féminas, diversos estudios han demostrado la necesidad y beneficios de integrarlas en las empresas y particularmente en la gerencia de éstas.

Según el estudio “¿La representación femenina en la alta dirección mejora el rendimiento de las empresas?”, llevado a cabo en la Escuela de Negocios de la Universidad de Columbia y presentado por la revista Alto Nivel (2011. “Directoras, la mejor solución de Europa”), se ha demostrado que las empresas en las que hay mujeres en puestos de dirección senior obtienen mejores resultados económicos. El estudio realizado en más de 1500 de las mayores empresas de Estados Unidos puso de manifiesto que un alto porcentaje de mujeres en posiciones directivas está relacionado positivamente con un mejor comportamiento de la empresa y afirmó que aquellas empresas que tienen juntas directivas mixtas, tienden a recuperarse mucho más rápido de las crisis económicas.

En el mismo artículo Elin Hurvenes, fundador y presidente del Professional Boards Forum, institución creada en Noruega como una forma de incentivar la entrada de mujeres a los consejos directivos de las empresas, explicó que "las mujeres tienen una perspectiva diferente que a veces puede conducir a una mejor toma de decisiones" y asegura que “el punto no es centrarse en un género, sino la mezcla entre ambos”.

Sin embargo en otra publicación de la revista Alto Nivel (2012 ¿Por qué hay tan pocas mujeres directivas?) se presentó una declaración del International Business Report (IBR) 2011 de Salles, Sainz – Grant Thornton en la que se afirma que apenas una de cada cinco plazas de alta dirección son ocupadas por mujeres a nivel mundial. La cifra representa un retroceso respecto al año 2009, cuando una de cada tres posiciones lo ocupaban colaboradoras femeninas.

En el citado artículo se presentan tres claros fenómenos que van en detrimento de las posibilidades que tienen las profesionales en los altos puestos empresariales: 1) el salario es mayor para los hombres, 2) las mujeres tienen menos posibilidades de llegar a puestos de responsabilidad, y 3) éstas se ven obligadas a renunciar por situaciones familiares, mientras que los hombres lo hacen en busca de nuevas oportunidades y mejores salarios. Todo ello sucede a pesar de las confirmadas ventajas competitivas que tienen sobre los hombres. Un ejemplo de esto es el estudio realizado por el Centro de Estudios de la Mujer (CEM) en Chile, quienes a través de la investigación “Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios” concluyeron que “un porcentaje mayor de empresarios considera que las mujeres son más comprometidas con el trabajo, tienen más facilidad para adaptarse a las innovaciones y son más confiables, disciplinadas y responsables”.

MERCADO LABORAL LATINOAMERICANO Y DEL CARIBE

Como se pudo observar en el gráfico N°1 las regiones de América Latina y el Caribe presentan una participación de las mujeres similar al promedio mundial, alcanzando el 57.1%, mientras que la de los hombres supera el 83%.

Según el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (2010) la mujer ha aumentando considerablemente su participación en los últimos 20 años. Más puntualmente en Brasil la cifra aumentó en 10 puntos porcentuales sólo durante la década de los ochenta y alcanzando en el 2004 que dos de cada tres brasileñas formaran parte de la fuerza laboral. De igual modo, mientras que la tasa de participación femenina ya era alta en las zonas urbanas de Uruguay en 1989 (54,9%), continuó subiendo en las siguientes dos décadas y actualmente supera el 70%. En el extremo contrario, la participación de la mujer costarricense era de aproximadamente el 52,6% en 2007, pero esta cifra representa un aumento notable respecto de la cifra en 1990, la cual era algo más de un tercio. Pese a estos grandes avances, los hombres aun llevan la delantera por una gran diferencia numérica.

CARACTERÍSTICAS

En el mercado laboral se destaca que las mujeres tienen menor acceso a oportunidades económicas que los hombres, lo cual se traduce fundamentalmente en una brecha en los ingresos y en el acceso a trabajo de calidad. Esta conclusión fue rescatada del "Informe sobre el desarrollo mundial 2012: Igualdad de género y desarrollo en América Latina y el Caribe (ALC)" (2010). El mismo destaca que "han hecho grandes avances en términos de esperanza de vida, educación y participación laboral, pero que a pesar de ello persisten las diferencias en el acceso a oportunidades económicas y se continúan generando brechas en ingresos y productividad entre hombres y mujeres. La calidad laboral

continúa siendo un tema preocupante, con más de la mitad de las mujeres trabajando en el sector informal".

Además el documento señala que si bien América Latina ha avanzado más que otras regiones del mundo en la disminución de las disparidades entre géneros, aún queda mucho por hacer, fundamentalmente en dos aspectos: la mortalidad de mujeres y niñas y la calidad laboral.

Entre las principales características a analizar expresadas en el nombrado informe del Banco Mundial se encuentran:

Factor cultural

Los roles familiares tradicionales y la cultura ayudan a explicar por qué el desempleo es más alto entre las mujeres y están más tiempo sin trabajo.

Por un lado se destaca el pensamiento de que el sostén secundario de la familia puede optar por estar sin trabajar durante un plazo más prolongado que el sostén principal (es decir, tiene la libertad de “aguantarse” hasta encontrar un empleo que le guste) o como única alternativa (ya que no puede buscar un trabajo a tiempo completo porque debe asumir la mayor parte de los deberes domésticos).

Por otro lado los valores culturales también pueden ser importantes, tal como lo demuestran los análisis de la Encuesta de Valores Mundiales. En una de las preguntas del cuestionario donde se indagaba si, en un contexto de escasez de empleo, el hombre o la mujer tenían más derecho al trabajo, alrededor de una cuarta parte de los entrevistados en Argentina, México y Trinidad y Tobago respondieron que era el hombre. En Chile, el 34,7% de los hombres y el 26% de las mujeres estuvieron de acuerdo en que debería otorgarse prioridad a ellos.

También se indagó sobre la importancia de recibir educación universitaria entre niñas y niños y en todos los países estuvieron “de acuerdo” de que era mayor en los niños.

Salarios

Las diferencias salariales de género siguen siendo un obstáculo importante para el progreso económico de la mujer. Atal, Nopo y Winder (2009) estiman que, en América Latina en general, los hombres ganan en promedio 10% más que las mujeres, aunque existen variaciones considerables entre países y sectores. De hecho los autores indican: “Los hombres ganan más que las mujeres en cualquier edad, nivel de educación y tipo de empleo (empleo por cuenta propia, empleados y empleadores), tanto en empresas grandes como pequeñas”.

La brecha salarial entre los géneros es incluso más evidente cuando se analizan las mediciones específicas de cada país. Particularmente en Argentina las mujeres ganan en promedio un 30% menos

que los hombres en la misma ocupación y los ingresos promedio de las mujeres con educación terciaria completa equivalen a sólo la mitad del ingreso promedio de sus contrapartes masculinas.

Sectores formal e informal

Una variable que afecta notablemente la contabilización de la fuerza laboral es la existencia del mercado informal. Una gran proporción de mujeres en Latinoamérica y el Caribe tiende a trabajar en el sector informal y, por lo tanto, no se contabiliza. A excepción de unos pocos países como Argentina, Uruguay y Brasil, las naciones con las tasas más altas de empleo femenino tienden a tener una mayor proporción de ellas en el sector informal. Este patrón se opone a la situación entre los hombres, que fluctúa entre el 80% y el 95%, aun cuando la informalidad oscila entre el 28% y el 75%.

Por lo tanto, ya sea para ocupar un puesto de trabajo como para recibir educación, la región opta por que lo haga el hombre, produciendo una diferencia de oportunidades para ingresar al mercado laboral desde un punto cultural. Además de ello, perteneciendo al mismo se enfrentan con otro tipo de desigualdades, como la salarial y la informalidad de su empleo que les ocasionan dificultades a la hora de prosperar económicamente.

CONCLUSIONES

Luego de analizar la participación femenina en el mercado laboral internacional se obtuvo que la misma es minoritaria en todas las regiones estudiadas, destacándose países en donde no alcanza la mitad del nivel logrado por los hombres.

Estudios sobre el desempeño laboral de las mujeres profesionales han dado resultados muy positivos relacionados a sus capacidades gerenciales y características personales que influyen en el comportamiento organizacional y su desempeño económico. A pesar de esto el número de ellas en puestos directivos disminuyó en relación a años anteriores.

América Latina y el Caribe se encuentran muy cercanos al promedio mundial de participación laboral pero aún exponen un nivel femenino que supera dificultosamente el 50%. Entre las causas de esta situación en particular se destaca el factor cultural relacionado principalmente con la educación universitaria. Ésta produce una desigualdad al acceso de oportunidades laborales y por ende una brecha de ingresos y de trabajos de calidad. También resalta el aspecto salarial, ya que se obtuvo que en general los hombres ganan un 10% más que las mujeres, y concretamente en el caso de Argentina este porcentaje aumenta notablemente. Por último prevalece la alta participación de la mujer en los sectores informales, el cual no se contabiliza económicamente y está relacionado a empleos de baja estabilidad y seguridad laboral.

Se concluye que internacionalmente se han demostrado y reconocido las capacidades femeninas en el campo de los negocios pero todavía no se han asimilado completamente en todas las regiones para tomarlo como una alternativa normal al igual que sería contratar varones. Más aun se observa en países pobres o estancados económicamente en donde, además de no ser una prioridad para ellas, hay una brecha educacional importante.

CAPÍTULO II

POSICIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL ARGENTINO

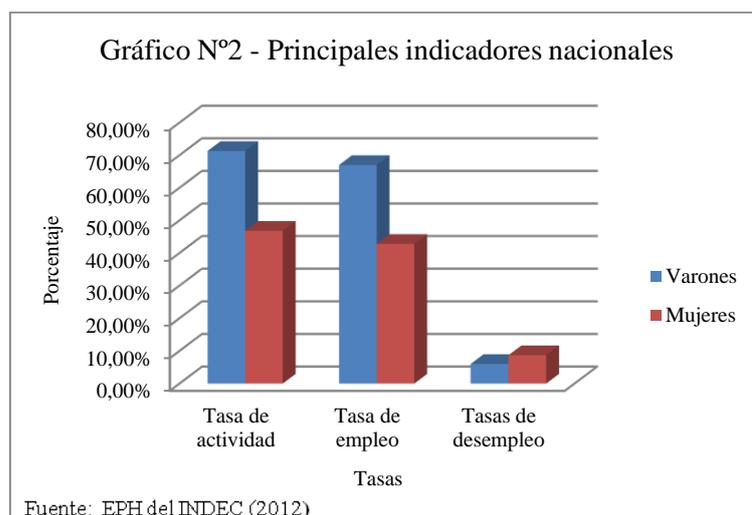
El siguiente análisis comienza explicando las principales características económicas y educacionales del país. Luego se adentra al estudio de la mujer en las empresas, exponiendo su participación en los niveles jerárquicos y las tareas que realiza. A continuación se enseñan los obstáculos con los que se enfrentan a la hora del ingreso o permanencia en el mercado de trabajo actual y por último se investiga sobre la demanda laboral insatisfecha del país y sus particularidades.

CARACTERÍSTICAS NACIONALES

Para comprender las características generales del país se exponen los indicadores sociodemográficos más relevantes, como así también la participación de la mujer en el empleo nacional. Además, con motivo de conocer la educación universitaria actual y obtener un paneo general del mismo, se presentan las ramas de estudio más destacadas y sus niveles de egresados.

INDICADORES SOCIODEMOGRÁFICOS

Según la Encuesta Permanente de Hogares Continua realizada por el INDEC para el primer cuatrimestre del 2012 las principales tasas nacionales se encontraban en los siguientes niveles.



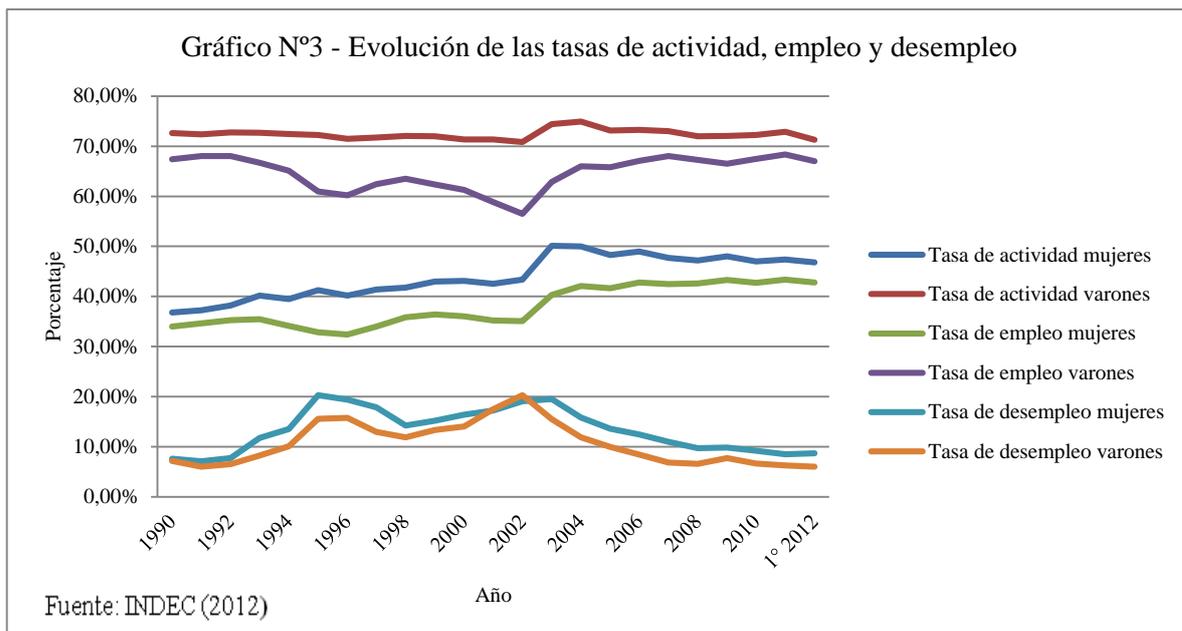
Como se puede observar, tanto la tasa de actividad¹, como la de empleo² y desempleo³ presentan una gran brecha entre mujeres y varones. Dicha brecha se ha mantenido con el paso del tiempo a pesar de que la Población Económicamente Activa (PEA)⁴ prácticamente no se ha modificado para las mujeres y ha ido aumentando progresivamente para los varones, demostrando que la cuestión de género en el ámbito laboral dista mucho de estar resuelta ya que al observar los indicadores en la última década no han habido grandes progresos en la inclusión femenina.

¹ **Tasa de actividad:** Se calcula como porcentaje entre la población económicamente activa y la población total.

² **Tasa de empleo:** Se calcula como porcentaje entre la población ocupada y la población total.

³ **Tasa de desempleo o desocupación:** Es calculada como porcentaje entre la población desocupada y la población económicamente activa.

⁴ **Población Económicamente Activa (PEA):** La integran las personas que tienen una ocupación o que sin tenerla la están buscando activamente en el período de referencia. Está compuesta por la población ocupada más la población desocupada.

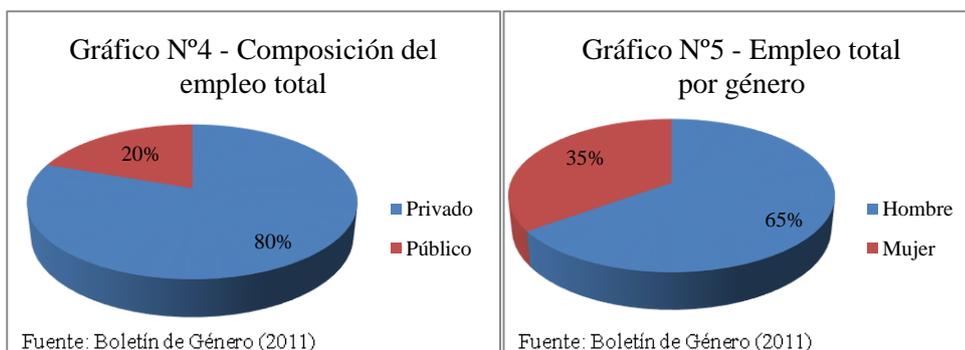


EMPLEO REGISTRADO

Con motivo de profundizar sobre el campo laboral femenino y conocer sus características es imprescindible estudiar la participación de la mujer en diferentes esferas del empleo registrado⁵.

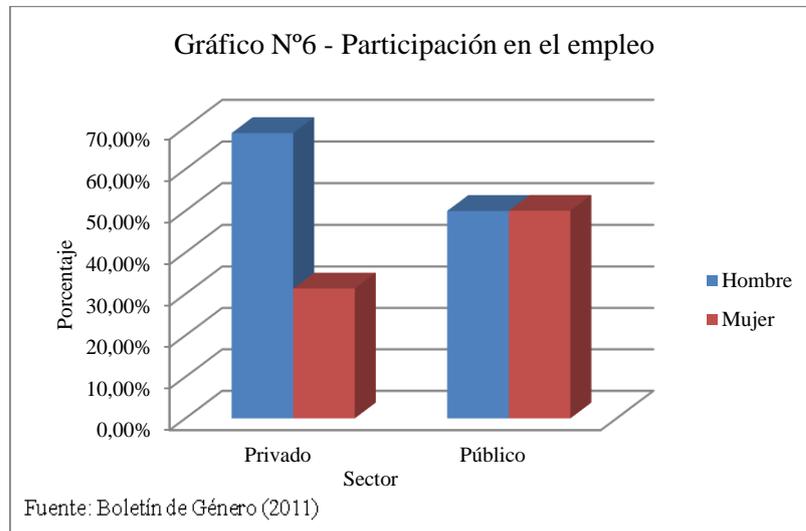
ÁMBITO PÚBLICO Y PRIVADO

Según el Boletín de Género disponible de la Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales (2011) el empleo total está compuesto por un 80% del sector privado y un 20% del sector público, en el cual sólo el 35% está representado por mujeres.



⁵ Se consideran trabajadores registrados o cubiertos a aquellos que son informados a los organismos correspondientes determinados por la legislación laboral.

El Gráfico N°6 exhibe la relación tanto de hombres como mujeres en cada ámbito laboral. Se puede observar que la gran diferencia entre ellos se presenta en el sector privado, ocupado solamente por un 31% de mujeres para el tercer cuatrimestre del 2011.

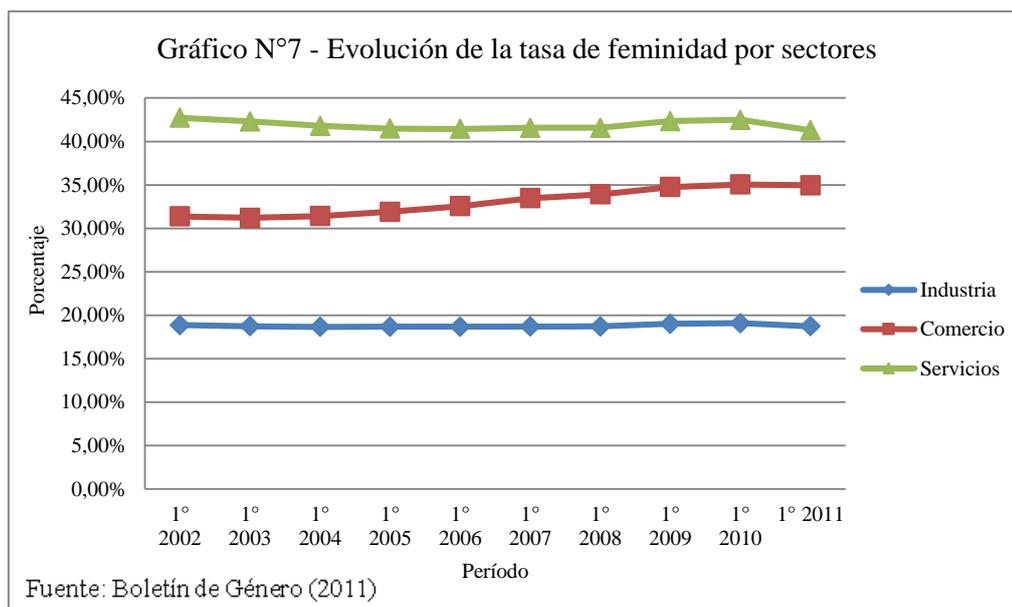


Analizando estas estadísticas se puede concluir que nominalmente no existen diferencias de género en el ámbito público. Al estudiarlo más detalladamente se destaca que del total de mujeres registradas solo un 28% participa en él y principalmente lo hace en las áreas de docencia y salud. Su evolución se muestra con un leve aumento desde la última década, presentando siempre una paridad de géneros. En cambio en el ámbito privado el 72% restante de mujeres alcanza solamente el 31,34% del total en el sector. El mismo se ha caracterizado por presentar una brecha de géneros, la cual tuvo un progresivo aumento a principios de la década pero que actualmente se encuentra estable. Por lo tanto se observa que el ámbito privado es fundamental para el desarrollo femenino ya que en él su participación es muy baja a pesar de encontrarse la mayor cantidad de ellas.

SECTORES DE ACTIVIDADES

El mercado laboral privado está compuesto por diversos sectores de actividades, los cuales se agrupan en 3 grandes bloques: industria, comercio y servicios.

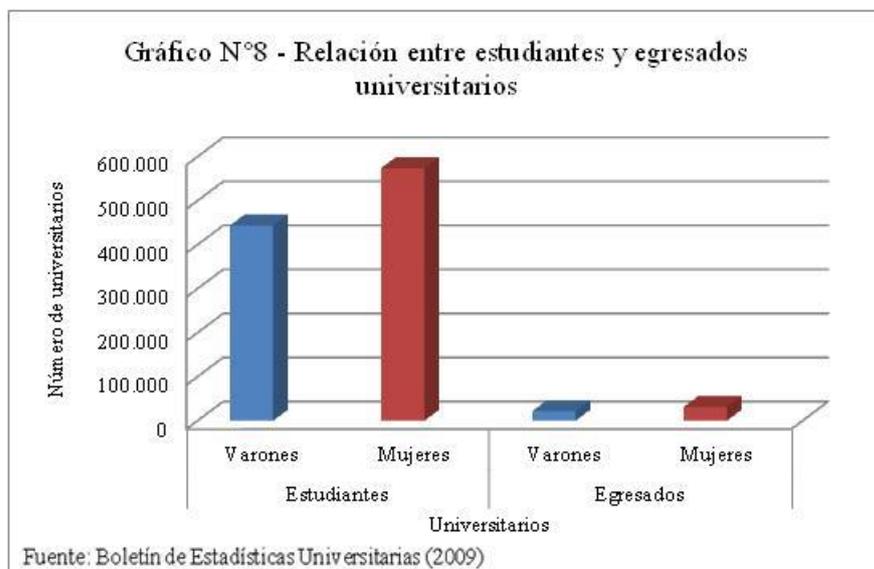
Las mujeres históricamente han pertenecido en mayor proporción al sector de los servicios, luego comercio y por último industria, no variando sustancialmente su participación desde el año 2002.



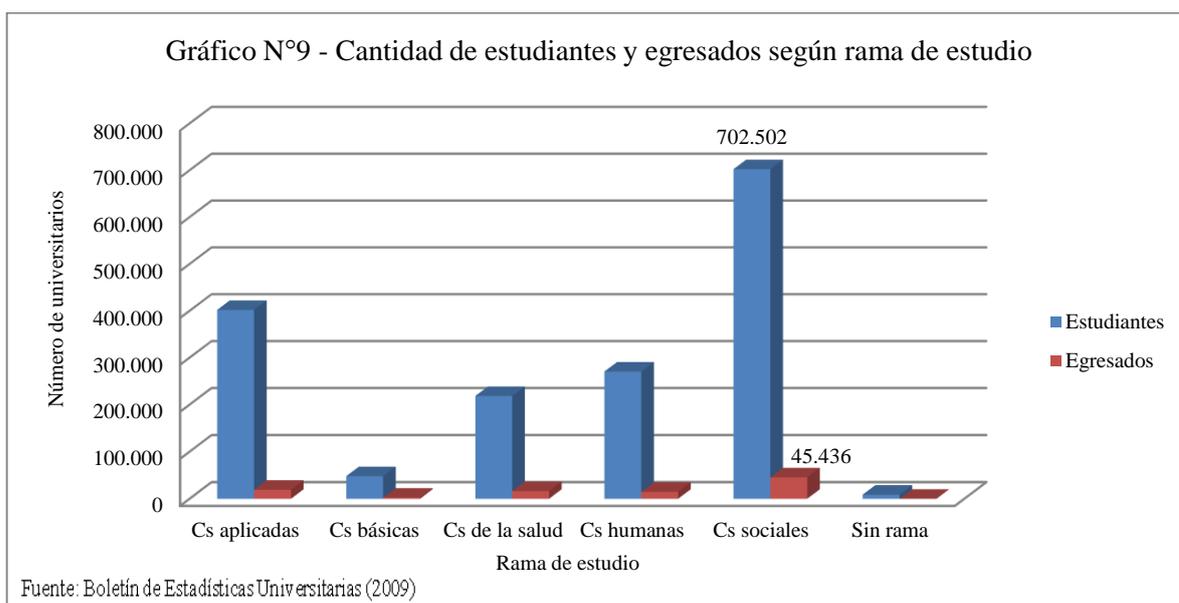
EDUCACIÓN NACIONAL

Dado que lo que se busca es obtener respuestas en cuanto a los diferentes empleos en los que se han desempeñado y en los que actualmente se desempeñan las licenciadas en Administración de la UNCuyo, se hace necesario conocer brevemente algunos indicadores sobre la educación universitaria del país con motivo de observar a la rama de Ciencias Económicas en relación a otras ramas de estudio.

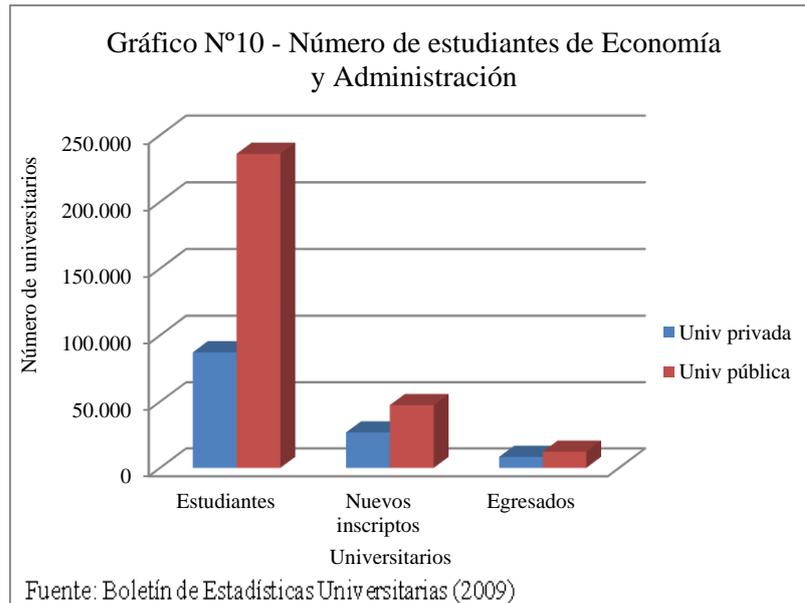
Gracias al Boletín de Estadísticas Universitarias (2009) se pudo conocer que Argentina cuenta con 106 instituciones que brindan educación superior a alumnos. En ellas resalta que en las instituciones de gestión estatal el número de estudiantes y de egresados son en su mayoría mujeres, correspondiendo un 56,4% y un 58,9% respectivamente. Al analizar la proporción entre estos dos aspectos se exponen valores extremadamente bajos y más aún de los varones en donde solo el 4,92% de quienes comienzan a estudiar una carrera logran recibirse. En este caso las mujeres alcanzan el 5,44%.



Dentro de las diferentes ramas de estudio, la Licenciatura en Administración correspondería a la de las Ciencias Sociales la cual representa un 46,3% del total de egresados del país, un porcentaje notablemente más alto que las restantes ramas.



Particularmente los estudiantes de Economía y Administración representan un 41,67% del total de alumnos egresados de dicha rama, alcanzando los 12.262 en el año 2009. Tomando como referencia a los índices del INDEC, un 37,76% de sus estudiantes son mujeres, siendo la tercer carrera más optada por ellas.



Observando los gráficos se puede concluir que la educación universitaria argentina está representada mayoritariamente por mujeres y que ellas son quienes más finalizan las carreras estudiadas. Otro aspecto destacado es que en relación a otras carreras, la rama de Economía y Administración ocupa un lugar muy importante por su alta participación y que cada vez más mujeres se animan a ingresar a ella.

PARTICIPACIÓN EN LAS EMPRESAS

Luego de observar en qué ámbito se encuentran principalmente las mujeres, cuáles son los sectores de actividades en los que participan y de exponer el nivel universitario del país, resta por desentrañar qué lugar ocupan dentro de las empresas.

Al analizar la relación entre el puesto ocupado y los conocimientos poseídos, no son absurdos los casos en donde una persona esté más capacitada que lo necesario para el trabajo que realiza, así como hay algunos en que no se está preparado para el puesto que se ocupa. Generalmente en la cuestión de las mujeres se da la primera opción.

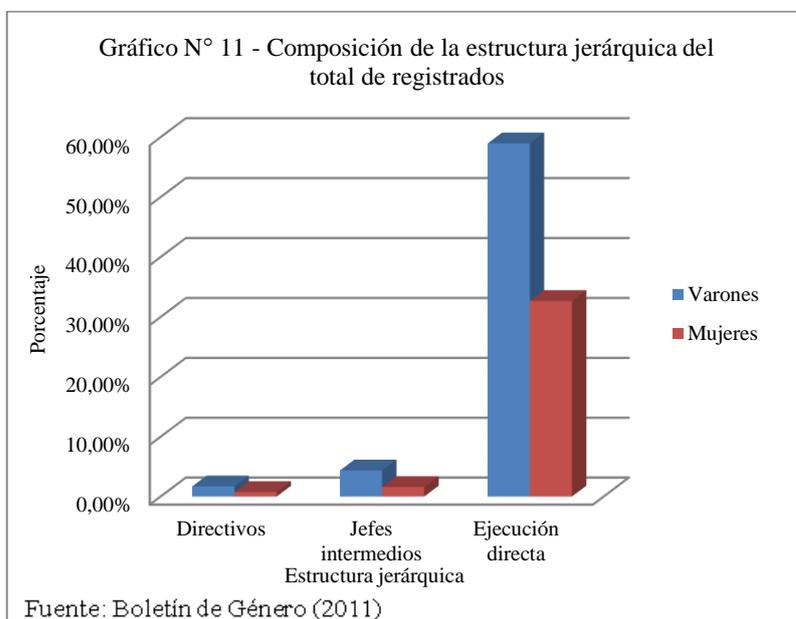
Puntualmente está sucediendo que mujeres altamente capacitadas para cargos gerenciales no logran alcanzarlos por el denominado “techo de cristal”, concepto que ha tomado mucha relevancia en los últimos años. Éste hace referencia al límite invisible pero real al que se enfrentan muchas de ellas al momento de ocupar altos puestos jerárquicos. Luego de muchas investigaciones no se encuentran fundados motivos por los que las mujeres no pueden llegar a la cúspide de la gerencia. Se ha demostrado que tienen capacidades para enfrentar crisis empresariales, que han superado los niveles de educación y que son responsables y confiables al igual que sus pares hombres, por lo que se cree

que todavía existe una cultura machista dominante dentro y fuera de las organizaciones a pesar de que se niega su existencia.

POSICIÓN EN LA ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN

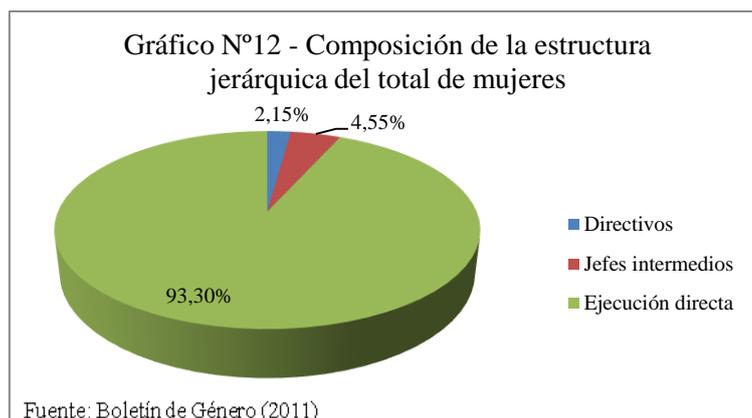
Tomando como base a las clasificaciones utilizadas por el INDEC, la estructura de la organización puede estudiarse según la categoría ocupacional de quienes la integran, dividiéndola en “Directivos”, “Jefes intermedios” y “Ejecución directa”.

Del total de registrados la mujer ocupa un 30,07% de los cargos directivos, un 26,76% de las jefaturas intermedias y un 35,65% de los puestos de tareas de ejecución directa, según datos del tercer cuatrimestre del 2011.



A pesar de la existencia de fluctuaciones en el número de trabajadores y de su posición, este ordenamiento se ha mantenido con el correr de los años.

Observando particularmente a la totalidad de mujeres registradas, su representación en las diferentes categorías ocupacionales sería la siguiente:



Es decir, la gran mayoría de mujeres ocupa un puesto de ejecución directa, al igual que los varones, pero sólo el 6,7% de ellas pertenece a niveles jerárquicos más elevados, cuando ellos alcanzan el 9,3%. Del total de estos cargos, el 72,06% son ocupados por varones mientras que los restantes 27,94% por mujeres. Estos números, al igual que los presentados anteriormente, dejan en claro que es dificultoso para las mujeres ingresar al mercado laboral y más aún crecer en el mismo, algo que no se condice con sus niveles de educación y preparación, ni con la idea de una sociedad igualitaria con relación al género.

CLASIFICACIÓN DE LAS TAREAS

Dentro de la categoría de la jefatura intermedia y de tareas de ejecución directa, el personal puede subdividirse en dos grupos, por un lado en producción de bienes y servicios y personal auxiliar de la empresa y por otro según la calificación de la tarea que realiza (no de la calificación de la persona que la desempeña) en profesionales⁶, técnicas⁷, operativas⁸ y no calificadas⁹. A continuación se analizarán éstas últimas ya que son las pertinentes a la investigación realizada.

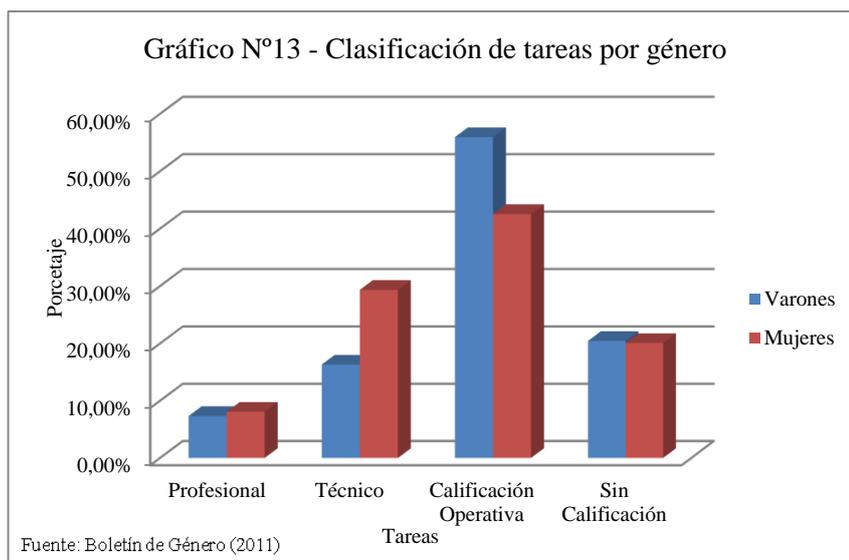
En el siguiente gráfico se muestra como está distribuido el total de varones y de mujeres en la clasificación propuesta.

⁶ **Profesional:** son aquellas tareas para las que se requieren conocimientos teóricos de orden general y específico, adquiridos por capacitación formal y/o informal.

⁷ **Técnica:** son aquellas tareas para las que se requieren conocimientos teóricos de orden específico y, en algunos casos, habilidades manuales adquiridas por capacitación formal y/o informal.

⁸ **Operativa:** son aquellas tareas para las que se requieren habilidades manuales, rapidez y atención, adquiridos por experiencia laboral y/o capacitación previa.

⁹ **No calificada:** son aquellas tareas para las que no se requieren habilidades ni conocimientos específicos previos para realizarse, sino que pueden ejecutarse mediante una breve instrucción inicial.



Ambos géneros presentan un mayor porcentaje en tareas no calificadas y uno menor en las profesionales, por lo que los conocimientos más ocupados por ellos son los de tipo teóricos de orden específico. Cabe destacar que debido a que los hombres integran más de la mitad del empleo registrado total, supera en cantidad a la mujer en todos los niveles de tareas expuestos.

POSICIÓN EN LOS PUESTOS DIRECTIVOS

Según el Índice de Participación de la Mujer (IPM) expuesto en el artículo Sexo y poder: ¿Quién manda en Argentina? del Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (2010) el país se encuentra en un estado crítico en cuanto a la equidad de géneros en puestos importantes.

Dicho índice indica la proporción de mujeres que ocupan cargos de máxima autoridad, con reconocimiento público, en las instituciones u organismos públicos o privados en tres espacios de poder: la política, la economía y la sociedad. El mismo varía del 0 al 10, en donde 0 es desigualdad absoluta y 5 es equidad de género. En él, el país obtuvo un valor 2, muy por debajo de la igualdad de condiciones deseadas.

En el ámbito económico se relevó un total de 1134 puestos de máxima autoridad entre grandes empresas y cámaras empresariales. De ellos sólo el 4,1% son ocupados por mujeres. A continuación se detalla cada uno.

| Gráfico N°14 - Participación de las profesionales en el sector empresarial | | |
|---|---------------------------|--------------------------|
| | Comisión directiva | Cargos directivos |
| Grandes empresas | 6% | 3% |
| Cámaras empresariales | 7% | 3% |
| Promedio general | 6,50% | 3% |

De acuerdo a una encuesta realizada por la Fundación de Investigaciones Económicas Latinoamericana (2007) extraída de la publicación anteriormente expuesta, se identificaron un total de 14.880 cargos ejecutivos, en donde la distribución por género mostró que las mujeres representaban el 11% de esos cargos, es decir, una participación notoriamente minoritaria. El 60% de las empresas argentinas no tienen mujeres en cargos gerenciales y para el 40% que si cuentan con su participación, el porcentaje sobre el total de ejecutivos alcanza el 21%.

Asimismo, la mayor participación de mujeres en este tipo de posiciones se da en empresas de menor tamaño de facturación, rango intermedio de empleo y en las pertenecientes al rubro servicios y comercios.

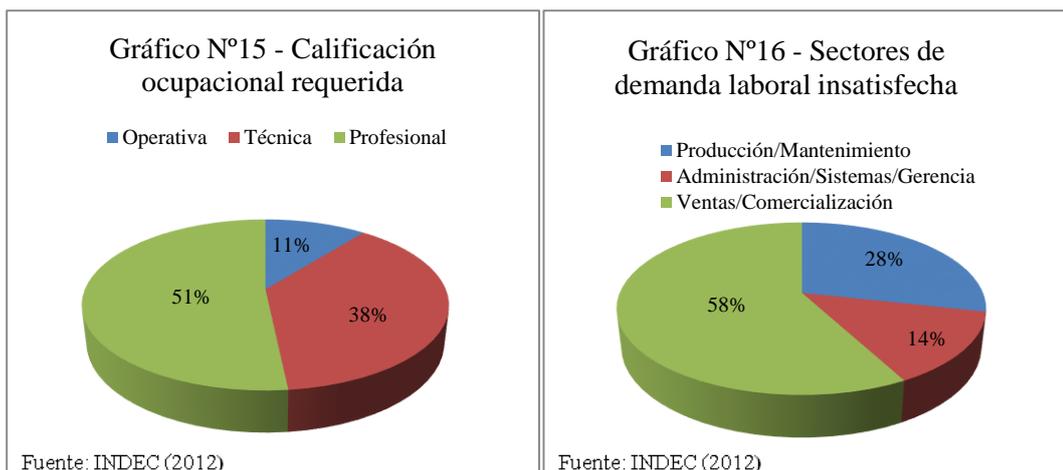
DEMANDA LABORAL INSATISFECHA

Mediante los siguientes datos obtenidos desde el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) correspondiente al cuarto trimestre de 2011 se buscó obtener información sobre la realidad ocupacional actual, principalmente el estudio de la demanda laboral insatisfecha¹⁰. Ésta intenta exponer si las empresas están buscando personal capacitado y si lo hace, en qué áreas dentro de la empresa lo demanda.

Del total de las empresas encuestadas, el 40,3% realizó búsquedas de personal, de las cuales el 10,2% no logró cubrir al menos uno de los puestos de trabajo requeridos. De dicho personal buscado y no cubierto, corresponde el 57% a una calificación profesional, el 37% a una calificación técnica y el 11% a una calificación operativa.

Con relación a los puestos requeridos, solamente un 14% es para cargos de gerencia, seguido por el 28% que se solicitó para el sector de producción y mantenimiento y un 58% para el sector ventas y comercialización.

¹⁰ **Demanda laboral insatisfecha:** ausencia de oferta idónea de trabajadores para responder a un requerimiento específico por parte de las empresas, organismos públicos, o cualquier otra organización que actúe como demandante de sus servicios; expresado mediante avisos en los diarios o internet, carteles en la vía pública, búsquedas de boca en boca, etc



Lo notable de la demanda laboral insatisfecha que presenta el país es que el 75,6% de las empresas solicitan expresamente empleados varones y principalmente para los puestos de tareas profesionales, mientras que ninguna empresa lo hace hacia las mujeres. A continuación se observa en detalle el tipo de demanda expuesta por el INDEC.

| Gráfico N°17 - Demanda laboral insatisfecha | | | |
|--|-----------|----------|------------|
| . | Masculino | Femenino | Indistinto |
| Operativa | 10,10% | 0,00% | 12,50% |
| Técnica | 43,80% | 0,00% | 18,80% |
| Profesional | 46,10% | 0,00% | 68,80% |

Es interesante lo que sucede con la demanda laboral ya que una gran cantidad de organizaciones que desean cubrir puestos con personal masculino no les dan oportunidades ni a entrevistarse a mujeres y posiblemente contratan trabajadores menos calificados o no logran hacerlo por esta decisión.

DIFICULTADES Y OBSTÁCULOS

En el estudio realizado por la Alianza Mundial Voces Vitales y sus asociados expuesto en “Mujeres empresarias: barreras y oportunidades en el sector privado formal en América Latina” realizado por Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (2010), se presentaron los principales obstáculos o dificultades que perciben las mujeres empresarias y emprendedoras de Argentina. Adecuándolos al trabajo realizado, se mostrarán aquellos relacionados con el ingreso o permanencia en el mercado laboral.

1. Discriminación en el sector privado:

- Acceso limitado a los cargos superiores.

- Sueldos más bajos, comparados con los de los hombres, en cargos que tienen niveles similares de responsabilidad y de requisitos educacionales y profesionales.
- Menos oportunidades para el desarrollo de su carrera profesional.
- Existencia de sectores que se consideran “apropiados” sólo para los hombres.

2. Dificultades para conciliar los roles profesionales y personales. Esta situación se ve agravada por la falta de regulación y de políticas que aboguen por horarios flexibles de trabajo. Este obstáculo es el más importante para las mujeres embarazadas y con hijos.

3. Dificultades para reintegrarse a la fuerza laboral después de haberla dejado para criar a los hijos. Estas mujeres no pueden acceder a cargos administrativos o gerenciales superiores y deben comenzar su carrera desde cero.

4. Falta de autonomía de la mujer:

- Falta de modelos femeninos a imitar en puestos de liderazgo.
- Falta de visibilidad de las mujeres exitosas.
- Obstáculos autoimpuestos debido a la inseguridad que sienten algunas por el hecho de ser mujer.

CONCLUSIONES

En el país se observa una importante desigualdad de géneros en el área económica. Sus indicadores se han mantenido hace más de ocho años sin presentar una posible evolución favorable. La mujer representa sólo el 35% del empleo total y dentro de las empresas prácticamente no son consideradas calificadas para los cargos directivos ya que el 60% de éstas no las incluyen.

Entendiendo que debería haber una relación entre la educación y el trabajo, el único motivo fehaciente por el cual las mujeres no se encuentran en cargos jerárquicamente altos sería que no están preparadas para ellos. Basándonos en él parecería que es prácticamente nulo el número de mujeres profesionales en ciencias económicas. Cómo se expuso anteriormente, esta afirmación es falsa ya que a pesar de que en Argentina hay una menor proporción femenina en estas carreras, no es un nivel tan bajo como para fundamentar la relación entre la cantidad que se encuentran en cargos importantes en las organizaciones y la cantidad que estudia y se egresa en carreras afines a estos puestos.

Se puede afirmar que en el país sigue existiendo un pensamiento culturalmente machista ya que las mujeres se educan tal como lo hacen los varones pero no se observa que aumente su participación ni que progresen notablemente en las empresas. En muchos casos no tienen la

oportunidad de una entrevista laboral ya que son excluidas a ocupar ciertos cargos lo que genera una desigualdad de género que afecta tanto a la profesional como al mercado laboral y económico.

CAPÍTULO III

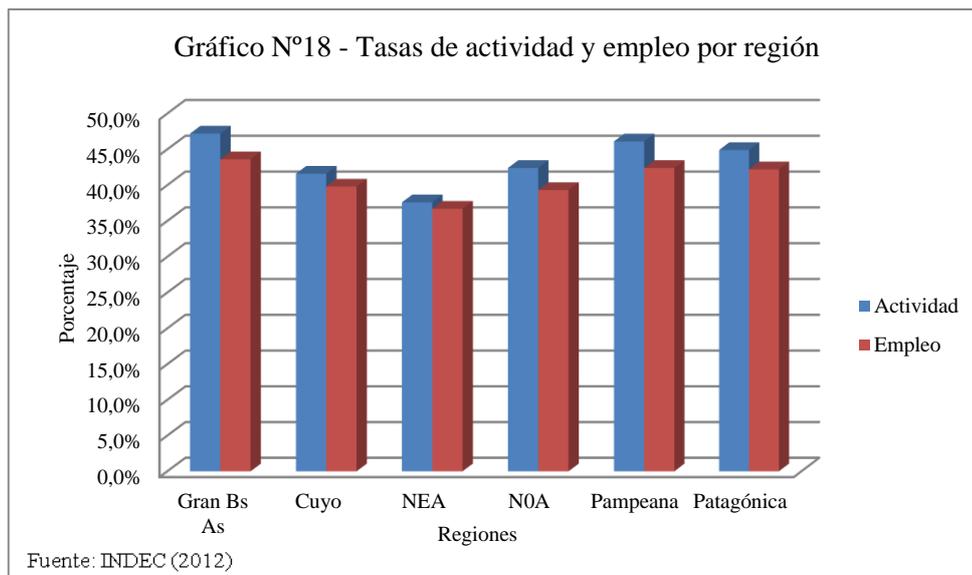
POSICIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL DE MENDOZA

A continuación se aborda la situación educacional y laboral de las mujeres en la provincia de Mendoza. Se inicia con una breve descripción de las características generales de la misma para luego adentrarse a su campo educacional. En este segmento se expone el papel de la Universidad Nacional de Cuyo, principalmente sobre los egresados de la Licenciatura en Administración de la Facultad de Ciencias Económicas.

Por último se exhibe la participación femenina en las empresas mendocinas, exponiendo qué cargos ocupan y qué tipo de tareas realizan.

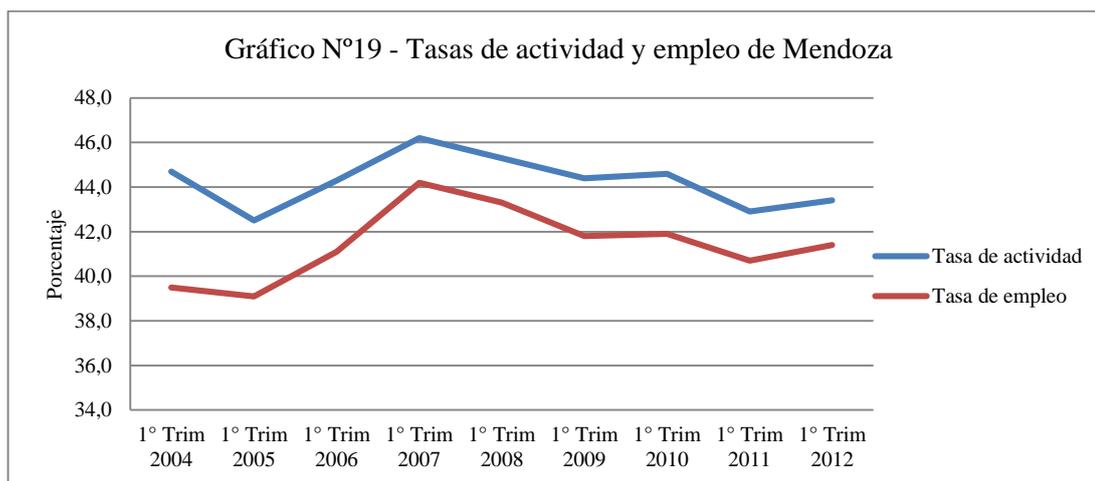
CARACTERÍSTICAS GENERALES

El censo nacional del año 2010 estableció una población de 1.738.929 habitantes en la provincia, con un 51,3% de mujeres. Tanto su tasa de actividad (42,6%) como la de empleo (40,5%) se encuentran por debajo del promedio nacional.

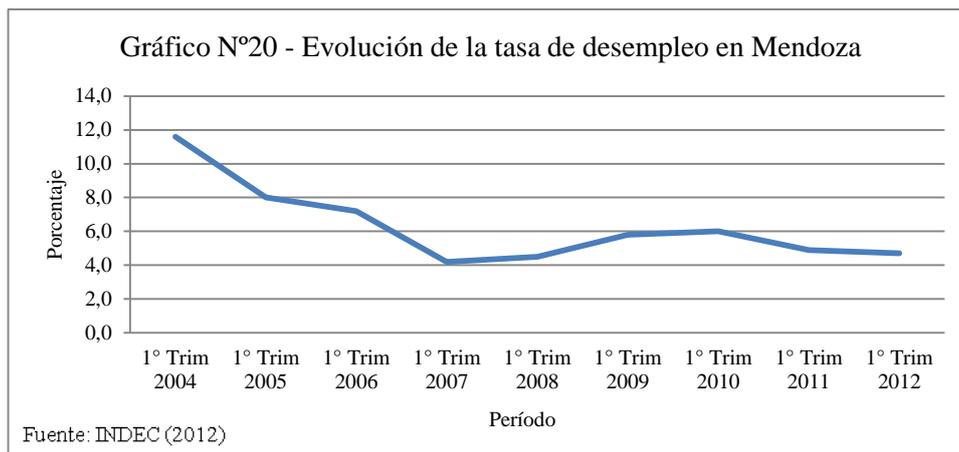


Se observa que la Región de Cuyo solamente supera en la tasa de actividad al NEA y en la de empleo nuevamente al NEA y levemente al NOA, zonas que históricamente han presentado bajos niveles económicos y educacionales.

Dichas tasas se han presentado de forma fluctuante con el correr de los años, actualmente ambas se encuentran en un período de leve incremento, demostrando que la cantidad de personas que están activas como las que están ocupadas han aumentado entre el primer trimestre del 2011 y el mismo período en el 2012.



Lo expresado anteriormente se puede ver con mayor detenimiento al analizar la evolución de la tasa de desempleo de la provincia la cual se presenta en continuo descenso desde el primer trimestre del 2010.



Cabe destacar que al discriminar dicha tasa por género, las mujeres son quienes poseen una mayor cantidad de puntos porcentuales en comparación con los varones como sucede en el resto del país.

PAPEL DE LA UNCuyo

Gracias a un trabajo de investigación realizado sobre “La inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Administración” (Pissolito, 2009) se puede expresar que la Universidad Nacional de Cuyo y puntualmente la Facultad de Ciencias Económicas poseen un papel fundamental en la educación de la provincia. Los graduados de ella tienen altos índices de empleo en puestos relacionados con la carrera estudiada y la demora para conseguirlo es breve. Las siguientes opiniones extraídas de entrevistas personales con encargados de selección de personal de consultoras en recursos humanos recuperadas de dicha investigación afirman que empresas de la provincia tienen una mirada positiva hacia los egresados de la Universidad:

A. SESA Select: “Se valora mucho la excelente formación académica. Las empresas saben que los egresados de esta universidad tienen una sólida formación teórica. Sin embargo, flaquean por el lado de la experiencia y de los conocimientos prácticos.”

Adecco: “Los egresados de la Licenciatura en Administración cuentan con un marco general de la empresa, compuesto de conocimientos relacionados al todo. Posteriormente cada profesional va creando su propio perfil a través de los puestos en los que logra insertarse. Así, pueden desempeñarse sin problemas en áreas de administración, comercialización, logística, recursos humanos, entre otras.

La universidad cuenta con gran prestigio y ofrece una formación integral a sus alumnos. Las empresas valoran mucho esto, ya que saben que sus graduados no sólo cuentan con una sólida base,

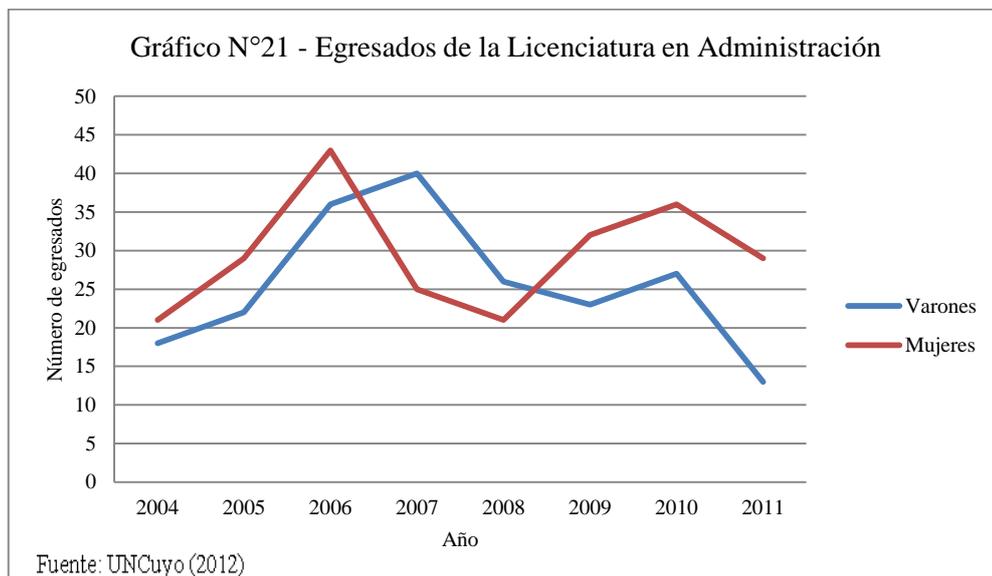
sino que también se han realizado un gran esfuerzo para finalizar la carrera. Es decir, tienen determinación y compromiso y no le temen trabajar duro para alcanzar el objetivo.”

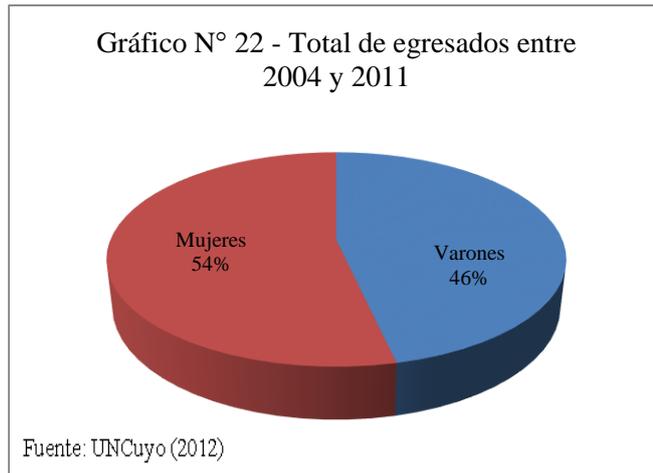
Esta breve introducción tuvo como fin dar a conocer que la situación de los egresados de la UNCuyo es positiva por la educación que la institución proporciona y el reconocimiento de su prestigio y exigencia por parte de las empresas del medio.

A continuación se adentrará puntualmente a la Licenciatura en Administración presentando diversos aspectos de la carrera. Los mismos han sido obtenidos desde el trabajo de investigación nombrado anteriormente y por consultas al personal de la propia Facultad.

LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN

En cuanto a los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas de la Licenciatura en Administración se puede observar que los mismos han variado en cuanto a su cantidad y género. Según la información proporcionada por la institución en los últimos años se ha mantenido que el número de egresadas mujeres es mayor al de los hombres. Este dato es importante tenerlo en cuenta al momento de analizar las oportunidades laborales ya que demuestra la existencia de mujeres profesionales capacitadas para cumplir con diferentes responsabilidades al igual que lo harían los hombres.



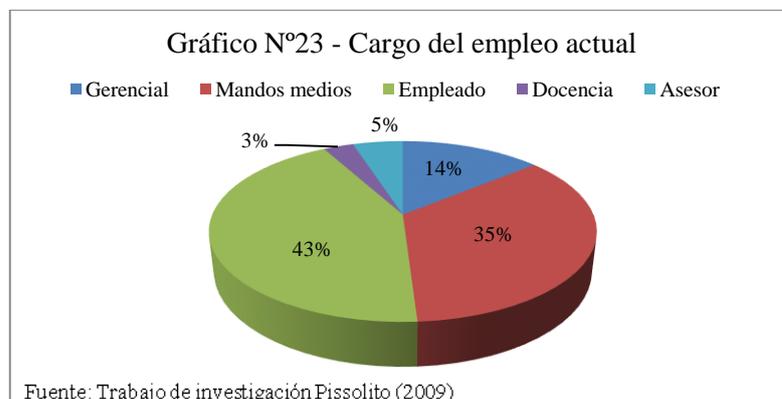


Entre los datos más importantes se destaca que:

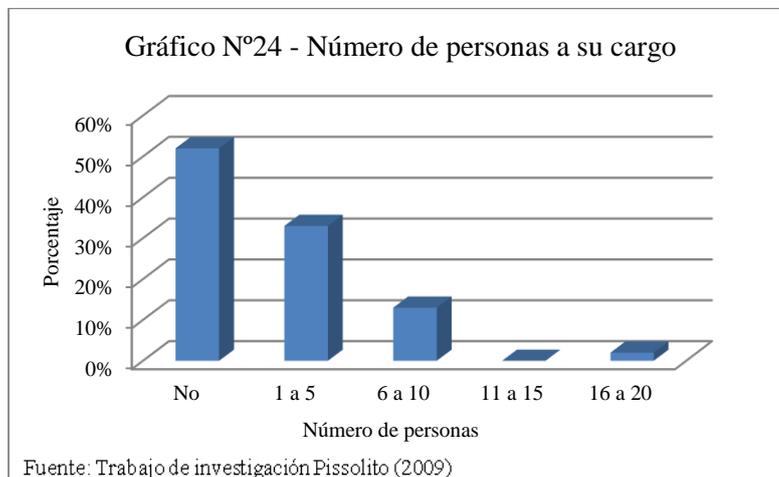
- La mayoría de los graduados (90% de los encuestados) demora menos de un año en conseguir trabajo.
- De los encuestados que comentaron haber tenido problemas para conseguir empleo, el 50% afirmó que en principal medida se debió a la falta de experiencia.
- El 80% señaló que la Licenciatura es el nivel de estudios más adecuado para el puesto ocupado y un 60% afirmó que hace bastante o mucho uso de sus conocimientos. A pesar de ello el 47% de los graduados debe desempeñar tareas y funciones que requieren entre algo y mucho más conocimientos de los que puede aportar.

Las conclusiones del trabajo de investigación expusieron que en general la inserción laboral de los egresados es muy positiva al igual que la evaluación de la carrera, tanto por parte de los ex alumnos como por diversos empleadores.

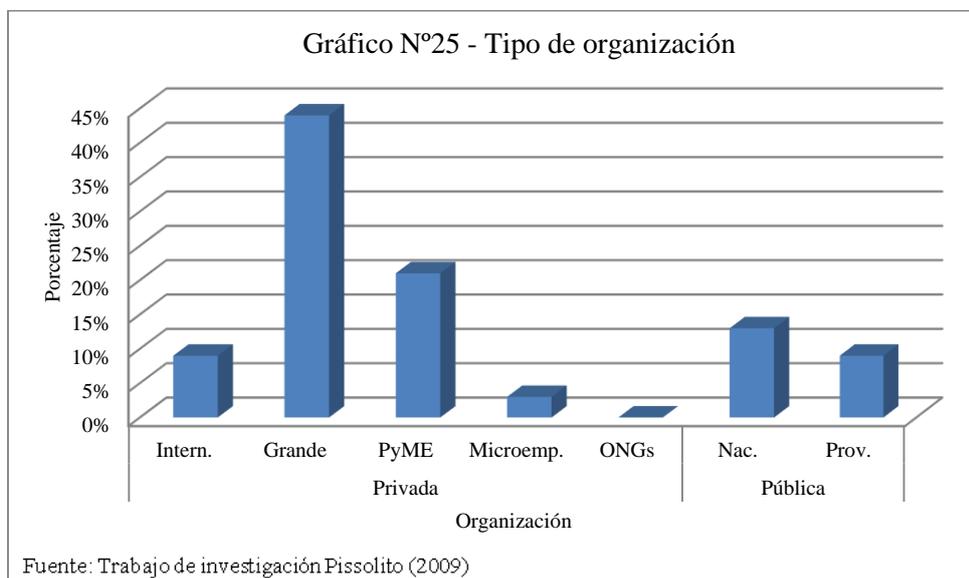
Entre los datos consultados se obtuvo que del total de egresados estudiados el 14% expresa que su cargo actual es gerencial y el 35% de mandos medios. Además se nombraron los cargos de empleado, docencia y asesor, tal como lo muestra el siguiente gráfico.



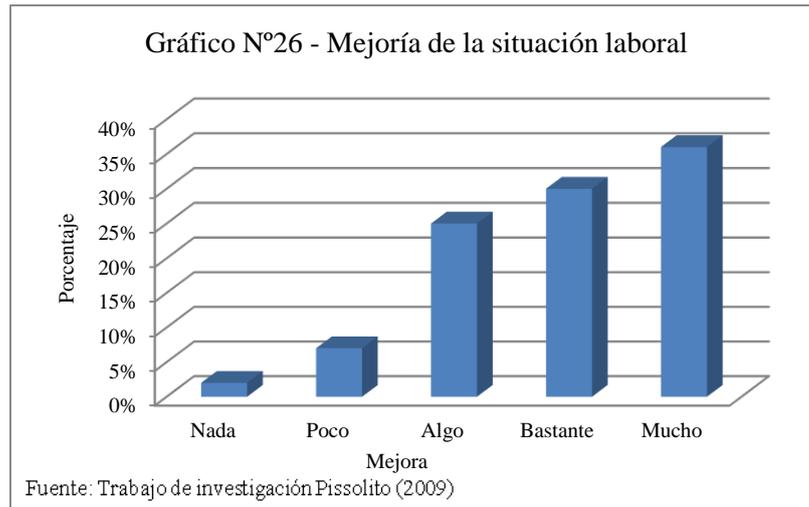
Un punto importante que se analizó a la hora de estudiar las responsabilidades del puesto y su incidencia en la organización fue el de tener empleados a su cargo. Se obtuvo que el 48% tiene por lo menos una persona en este estado.



También se indagó sobre el del tipo de organización en la que trabaja resultando que la gran mayoría de los encuestados lo hace en una organización privada (78%) y principalmente de tamaño grande.



En cuanto al cambio de situación laboral entre el primer empleo y el actual, en general se expresa que ha mejorado, más detalladamente de los 44 encuestados que cambiaron al menos una vez de puesto desde que se recibieron, para el 36% su actual empleo es mucho mejor que los anteriores y para otro 30% es bastante mejor. Número muy positivos si se considera que los egresados de la muestra se han recibido hace no más de 5 años.



MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

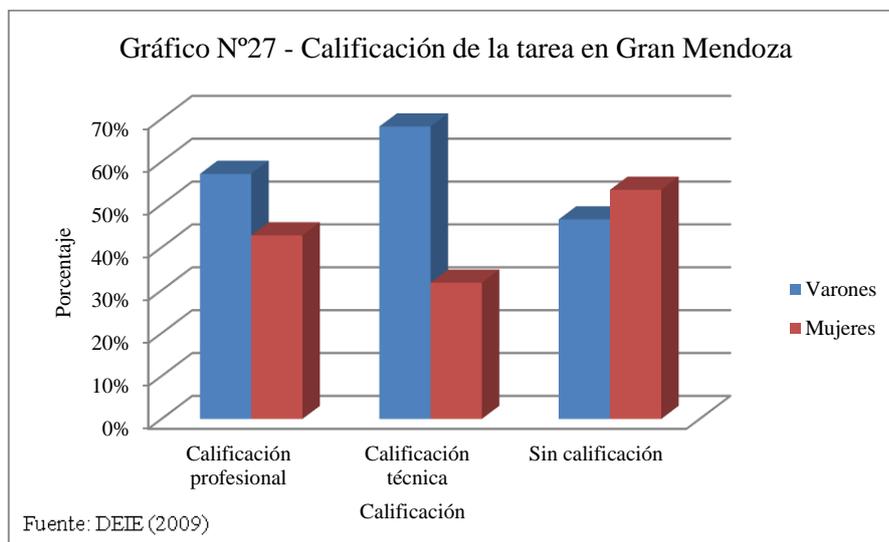
Desde el artículo “Desigualdad que se profundiza” (Diario Los Andes, 2008) se pudo conocer que, al igual que en toda la Argentina, en la provincia de Mendoza las mujeres deben afrontar una doble discriminación. Por un lado debido a la incapacidad de afrontar algunas tareas al tener que realizar labores del hogar y por otro por la segregación vertical que limita el acceso de las mujeres a cargos jerárquicos imponiendo el "techo de cristal". Según dicha publicación, en el año 2008 sólo el 3,3% de las mujeres ocupaban cargos directivos, frente al 11,4% de los hombres. Una de las explicaciones para este fenómeno es que la actividad de las mujeres es más inconstante, ya que su participación económica va a estar directamente relacionada con su ciclo reproductivo y con la economía familiar.

En el artículo “Los retos de la mujer en el mercado laboral” (Pagliarulo, 2010) Rosana Moretta, integrante del directorio de la Asociación de Ejecutivos de Mendoza y directora comercial de la revista Punto a Punto, opinó que “de la mano de algunas multinacionales de países desarrollados se está notando una apertura a contratar mujeres para cargos gerenciales en las áreas de marketing, ventas o finanzas, en empresas vitivinícolas o del rubro hotelería”. También reconoce que la participación femenina aún se mantiene en la segunda línea gerencial y confiesa: “No conozco en Mendoza ningún cargo de CEO ejercido por una mujer”. Con estos comentarios se confirma el “techo de cristal”, barrera que obstaculiza a las mujeres a llegar a la cúspide de la pirámide organizacional.

La licenciada Lidia Heller, especialista en management femenino manifestó en la publicación “Desigualdad que se profundiza” (Diario Los Andes, 2008) tener una opinión parecida al respecto, ya que afirma que la mayoría de las empresas multinacionales respetan más la igualdad entre el hombre y la mujer al tener programas de diversidad desde sus casas matrices, algo que no ocurre en forma

generalizada con las nacionales y mucho menos las Pymes. La licenciada también opina que “entre los trabajos para los que las empresas prefieren mujeres son atención al público, promoción, capacitación y actividades del área financiera (ya que se las considera más leales y confiables). Las empresas de nuevas tecnologías también son una buena oportunidad para las mujeres, ya que suelen tener una mentalidad más abierta e innovadora”.

Según datos de la DEIE (Encuesta de Condiciones de Vida, 2009. Mendoza) mientras que el 57,2% de los hombres que trabajan en el Gran Mendoza ocupan puestos científicos o profesionales, la proporción de mujeres sólo llega al 42,8%. En el otro extremo, el 46,8% de los hombres con empleo desarrolla tareas no calificadas mientras que esa cifra alcanza el 53,4% en el caso de las mujeres. Cabe destacar que estos porcentajes son similares al estudio en la totalidad de la provincia.



CONCLUSIONES

La provincia de Mendoza, al igual que lo presentado en el país, se encuentra marcada por una brecha en la igualdad de géneros. Además se pudo observar que en las principales tasas socioeconómicas ha sido igualada y hasta superada por regiones que históricamente se exponen con niveles económicos y educativos muy bajos, a pesar de contar una gran cantidad de universidades e institutos de enseñanza.

En su participación empresarial se observa que las mujeres son consideradas mayormente por organizaciones extranjeras que se adecuan a sus particularidades a diferencia de las empresas provinciales o nacionales. Éstas todavía no se han modernizado en este aspecto, manteniendo un pensamiento y forma de actuar más conservador.

En cuanto a la Licenciatura se observa que en los últimos años las mujeres han superado en cantidad a los varones a la hora de recibirse. Los egresados de la UNCuyo se ven respaldados por el prestigio de la institución y tienen una salida laboral relativamente rápida realizando actividades acorde a lo estudiado.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

A continuación se expondrán los objetivos que se desean lograr, la muestra estudiada, la metodología de investigación y las hipótesis propuestas.

OBJETIVOS

El objetivo principal es conocer los trabajos que se pueden desempeñar siendo Licenciada en Administración de la UNCuyo. Para ello se investigarán los empleos que actualmente están ocupando licenciadas egresadas de la Facultad para luego exponerlos y utilizarlos como referentes de la salida laboral de la carrera y posibles caminos a seguir de quienes se egresan de ella.

Como objetivo secundario se propuso afirmar si las profesionales alcanzan los cargos que la Facultad aspira que obtengan. La institución afirma que pueden desempeñarse en el ámbito directivo con cargos de gerencia y abarcando funciones como el planeamiento estratégico y táctico, la dirección y la gestión de entidades públicas y privada. Para lograr esta relación se prestó especial interés a la jerarquía del trabajo realizado.

MUESTRA

Basándose en los objetivos propuestos, la unidad de análisis de la investigación son las Licenciadas en Administración de la UNCuyo.

Se requirió que las mismas cuenten con experiencia laboral para así ofrecer datos reales de su situación y poder proyectar los resultados. Teniendo en cuenta la característica solicitada se delimitó la población al seleccionar egresadas de los años 2002 y 2007 ya que cuentan, por lo menos, con 10 y 5 años de permanencia en el mercado de trabajo. Gracias a ello también se logró analizar los rasgos de cada grupo y comparar las respuestas de ambos para así profundizar su estudio.

En total la población está compuesta por 48 mujeres, correspondiendo 23 egresadas del primer grupo y 25 del segundo. Debido a que se conocían todos los elementos de la población y que las encuestadas no fueron elegidas a conveniencia sino que todas contaban con la probabilidad de ser contactadas para formar parte de la investigación, el muestreo realizado se considera probabilístico¹¹. Como la población es de tamaño pequeño, no se utilizó ningún tipo de método para seleccionar quienes formarían parte de ella. Utilizando la información facilitada por la Facultad, se intentó contactar a la totalidad de las licenciadas vía teléfono y correo electrónico. A aquellas que se localizaron se les informó sobre la investigación y se les consultó si estaban de acuerdo en participar para luego enviarles la encuesta correspondiente. Motivos como falta de disponibilidad horaria y datos antiguos fueron por lo que no se logró completar la totalidad de la población. A pesar de ello se superó el mínimo impuesto del 50% alcanzando un muestra de 26 licenciadas, 13 de cada grupo considerado. Gracias a ello se obtuvo la información necesaria para realizar su análisis y alcanzar conclusiones pertinentes.

METODOLOGÍA Y TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN

Se realizó la búsqueda de datos primarios utilizando encuestas enviadas por correo electrónico. Se seleccionó esta técnica ya que es una forma rápida, cómoda y efectiva para recoger datos pertinentes. El cuestionario está compuesto principalmente por preguntas cerradas con opciones, a pesar de que también se utilizó la escala de Likert y preguntas abiertas para obtener mayor opinión de las encuestadas.

¹¹ Muestreo probabilístico: todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos. Esto se obtiene definiendo las características de la población, el tamaño de la muestra y a través de una selección aleatoria y/o mecánica de las unidades de análisis. (Metodología de la Investigación. Sampieri 2007)

La encuesta indaga sobre 4 temas principales: datos personales, características del cargo que actualmente ocupa, de la empresa en la que se desempeña y del puesto anterior más relevante. Además se consultó la opinión de las profesionales sobre la realidad vivida en cuanto a la participación femenina en las empresas.

Debido a que por medio de las encuestas se persiguió recabar información primaria sobre una serie de variables con el fin de confirmar o rechazar las hipótesis planteadas, la investigación realizada se encuadra en una metodología descriptiva¹². Algunas de estas variables son:

- Jerarquía de cargo que ocupa.
- Tipo de tareas que realiza.
- Tipo de decisiones que toma.
- Área funcional del cargo.
- Tipo de empresa en la que trabaja.

Como no sólo se busca exponerlas si no que se desea obtener conclusiones y probar las hipótesis planteadas mediante su análisis, también se considera que es una investigación de tipo explicativa¹³.

HIPÓTESIS

La hipótesis principal de la investigación es:

“La mayoría de las licenciadas en Administración ocupan cargos de alto nivel jerárquico”

Esta hipótesis está fundada en el campo laboral que expresa la UNCuyo al referirse a la licenciatura. La institución afirma que uno de los ámbitos laborales en los que puede abocarse un licenciado en Administración es la gerencia, abarcando funciones como el planeamiento estratégico y táctico, la dirección y la gestión de entidades públicas y privadas. Por lo tanto se espera probar que un gran número de encuestadas pertenecen a este rango jerárquico.

¹² Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así -y valga la redundancia- describir lo que se investiga. (Metodología de la Investigación. Sampieri 2007)

¹³ Los estudios explicativos están dirigidos a responder a las causas de los eventos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da éste, o por qué dos o más variables están relacionadas. (Metodología de la Investigación. Sampieri 2007)

Relacionadas con la temática tratada, también se buscará confirmar las siguientes hipótesis secundarias:

“La mayoría de las licenciadas toma decisiones no rutinarias”

La hipótesis anterior se basa en el objetivo de la Facultad en preparar a sus alumnos para que sean capaces de realizar un análisis de decisiones en diferentes ámbitos de la empresa. También será utilizada para profundizar el estudio de la primera hipótesis, ya que el tipo de decisión que se toma es una característica fundamental de la responsabilidad y jerarquía del cargo.

“La mayoría de las empresas poseen una proporción minoritaria de mujeres en sus cargos directivos”

A pesar de que corresponde la igualdad de oportunidades en mujeres y varones con estudios y experiencias similares se demostró que esto no sucede. Debido a ello se espera que los resultados de la investigación reflejen una minoría en la participación de ellas en los cargos directivos.

Una última hipótesis surge gracias al modo en que se planteó la recolección de datos.

“Del total de Licenciadas que ocupan cargos de alto nivel jerárquico, mayor cantidad de ellas han egresado en el año 2002”

En ella se busca confirmar que para alcanzar cargos de alto nivel jerárquico influyen aspectos tanto de formación teórica adquirida en la Universidad como de la formación práctica obtenida de la experiencia laboral. Al considerar que su comienzo se produce cuando la alumna se recibe, se concluye que quienes lo hicieron hace 10 años han tenido 5 años más de experiencia generada por el mayor tiempo en el mercado de trabajo en relación con quienes se recibieron en el 2007, por lo tanto se espera que ellas hayan alcanzado un mayor nivel de jerarquía.

Las hipótesis planteadas han sido confirmadas gracias a determinadas preguntas que se enfocaban puntualmente en ellas. Luego, con el análisis y relación de otros aspectos en los que se les indagó, se logró estudiar de una forma más completa los resultados obtenidos y alcanzar conclusiones más significativas.

Resumiendo lo explicado anteriormente el objetivo que se pretende alcanzar es conocer sobre el campo laboral de las Licenciadas en Administración de la UNCuyo. Para ello se realizó una investigación de tipo descriptiva y explicativa ya que se buscó analizar determinadas variables referidas al tema tratado y además relacionar los datos obtenidos para confirmar o rechazar las hipótesis propuestas y formular conclusiones pertinentes.

El universo de la misma son las Licenciadas en Administración de la UNCuyo egresadas del año 2002 y 2007. Mediante la información proporcionada por la Facultad se logró contactar a 13 de cada grupo, formando una muestra de 26 profesionales. Gracias a los datos proporcionados se logró obtener información real de las funciones que ejercen y las empresas en donde se desempeñan, alcanzando interesantes conclusiones sobre la salida laboral de la carrera y obteniendo puntos de vistas de las mismas encuestadas sobre su pensamiento del papel de la mujer actual en las organizaciones.

CAPÍTULO V

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación realizada tuvo como eje a las mujeres egresadas de la Licenciatura en Administración de la Universidad Nacional de Cuyo en los años 2002 y 2007. Además de exponer información sobre sus cargos desempeñados se busca comparar los resultados de ambos grupos y observar posibles características particulares relacionadas especialmente con la experiencia laboral de cada uno, considerando que tienen 10 y 5 años respectivamente.

ENCUESTA

La encuesta fue realizada en formato “*on line*” y enviada por correo electrónico a las licenciadas. La misma contó con preguntas sobre sus datos personales, su trabajo actual o el último en el que se desempeñó, las características de las empresas y sobre el empleo anterior más relevante. Por último se les consultó en relación a lo que pensaban de la participación de las mujeres en las empresas y se les proporcionó un espacio libre para cualquier comentario u observación que desearan realizar.

Se aclara que a pesar de ser un aspecto importante a analizar, por cuestiones de discrecionalidad y de falta de datos con los cuales comparar, no se consultó sobre sus remuneraciones.

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

La investigación fue realizada a 26 licenciadas, correspondiendo 13 al año 2002 (primer grupo) y 13 al año 2007 (segundo grupo), siendo un 54,17% del total de la población.

DATOS PERSONALES

En promedio la edad de las licenciadas ronda unos 35 años, desde los 33 años hasta los 42 años en el primer grupo y desde los 28 años hasta los 38 en el segundo.

En cuanto al tiempo de finalización del cursado y el egreso de la Licenciatura alcanza un promedio de más de un año y medio, teniendo aproximadamente 26 años al obtener el título.

PERÍODO DE TRABAJO

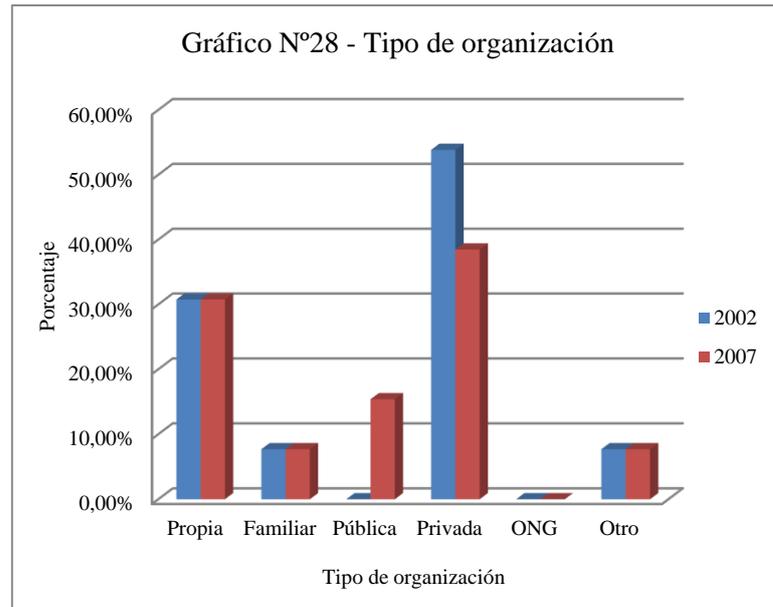
El 84,62% de las licenciadas encuestadas está actualmente trabajando, correspondiendo 11 a cada grupo. En promedio, los cargos que se analizarán a continuación rondan los 5 años. Exactamente 5,69 años para el primer grupo y 4,42 años para el segundo.

Se aclara que, de no expresarlo, la distinción entre quienes están actualmente trabajando y quienes no lo están haciendo no será tenida en cuenta de aquí en más ya que no se considera significativo, estudiando a todos los cargos como el actualmente ocupado.

CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS

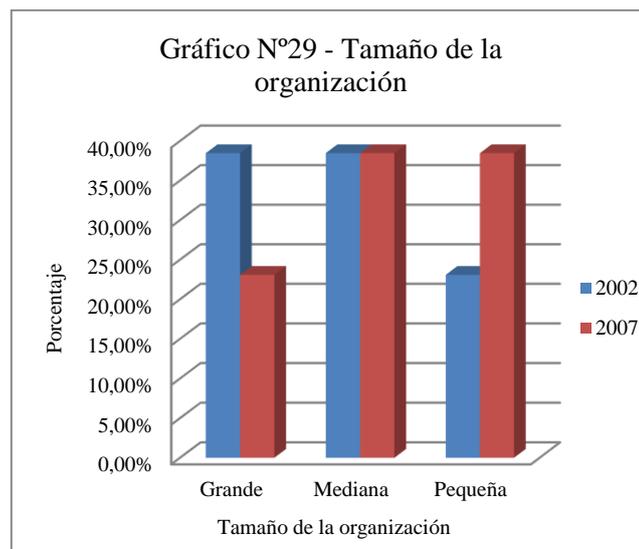
Sobre las empresas en donde se desempeñan, se indagó su tipo, tamaño y área en la que se encuentra.

La clasificación más señalada por el total de encuestada fue la empresa privada con un 46,15%, siguiéndola la empresa propia con el 30,77%. En el siguiente gráfico se presentan los datos de los diferentes grupos.

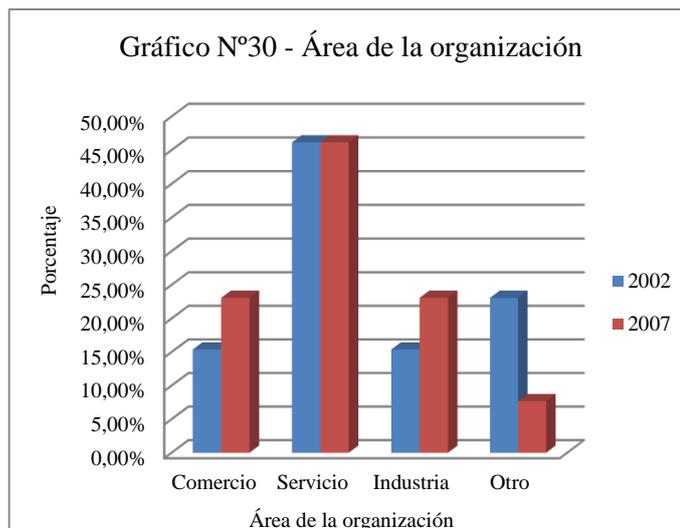


Se puede observar en el primer grupo una primacía de empresas privadas mientras que en el segundo la clasificación es más homogénea entre las privadas y las propias. No existiendo licenciadas que trabajen en ONGs.

Tomando como referencia las ventas de la empresa se consultó sobre su tamaño, surgiendo las medianas con un 38,46% como las más enunciadas, mientras que las pequeñas y grandes igualan en un 30,77%. Existe una distinción entre quienes se egresaron en el 2002 con una mayor cantidad de licenciadas trabajando en empresas grandes mientras que quienes lo hicieron en el 2007 lo hacen en empresas más pequeñas.



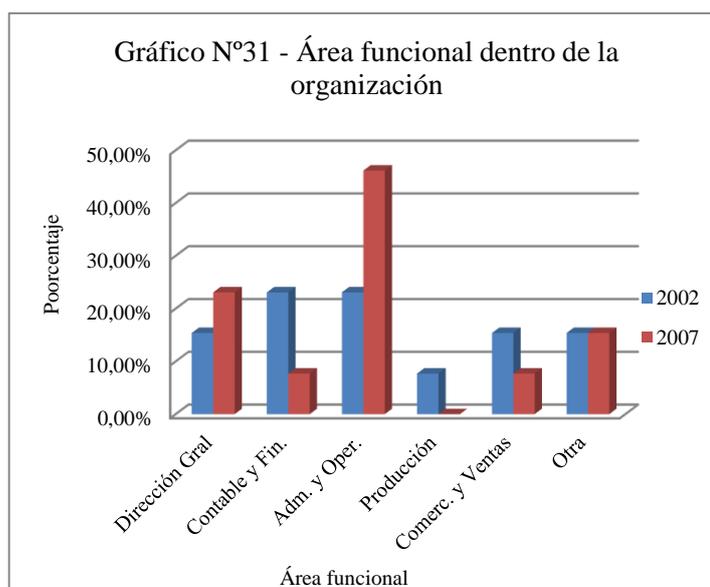
Por último, en relación a la empresa, se consultó sobre el área en la cual se encuentra, exponiendo el de servicios con más del 40% para ambos grupos



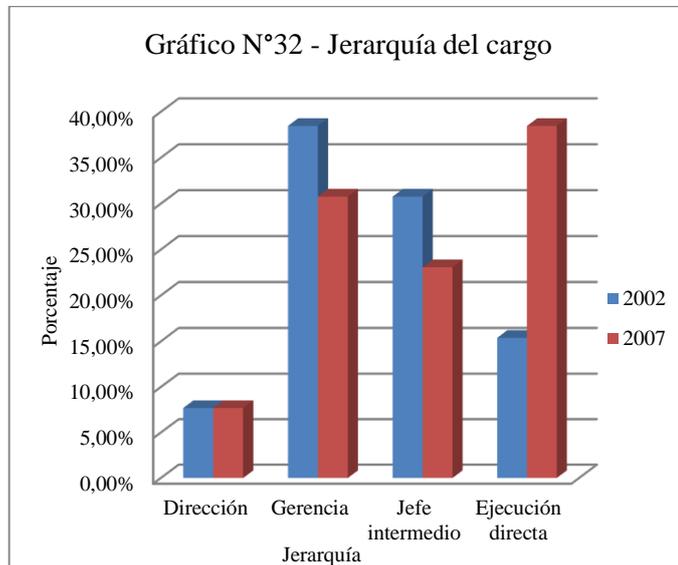
CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

Luego se indagó sobre las características del puesto en el que se desempeñan con el objetivo de conocer sobre su área funcional, jerarquía, clasificación en relación a las tareas que realiza, número de personas a cargo y tipo de decisiones que toma.

En cuanto al área funcional se destaca la de administración y operaciones con un 34,62%. En ella marcan la diferencia quienes se recibieron en el 2007 ya que la integran en más del 40%, en contraste con el otro grupo debido a que se encuentran en áreas funcionales más variadas sin que ninguna en particular resalte.

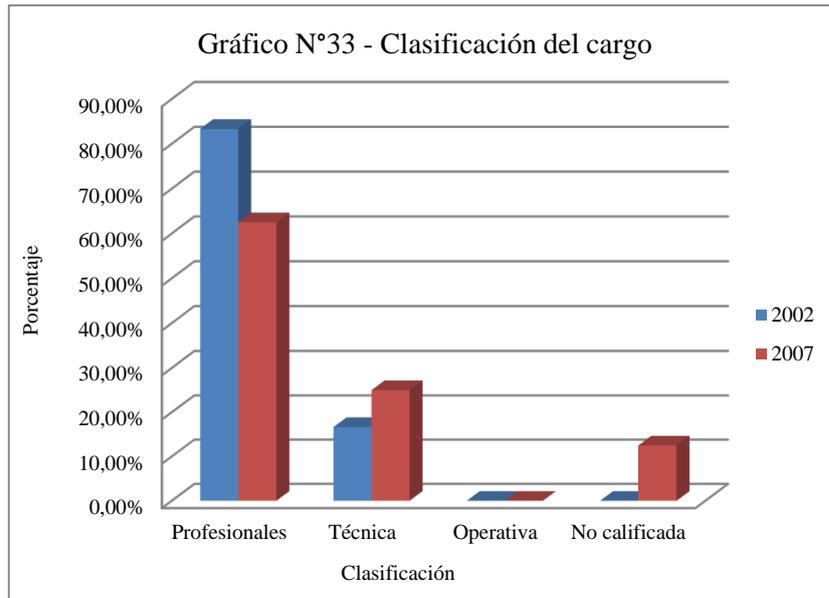


La gerencia, con un 34,62% del total es la jerarquía en la que más licenciadas se encuentran. Al analizar cada grupo se destaca que el cargo más ejercido por quienes se recibieron en el 2007 es de ejecución directa mientras que por quienes lo hicieron en el 2002 es de gerencia.

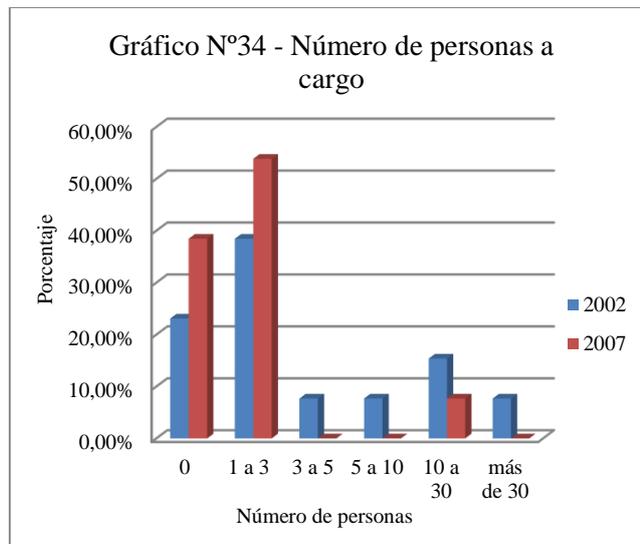


Tomando como base la clasificación anterior aquellos cargos considerados como jefatura intermedia y ejecución directa, pueden ser categorizados en relación a los conocimientos y habilidades necesarios para la realización de las tareas. Por lo tanto, del total de las encuestadas un 57,69% forman parte de esta clasificación. De ellas corresponden 11 a tareas profesionales, 3 a tareas técnicas y la restante a tareas no calificadas.

Al analizar los datos entre ambos grupos, un 46,67% corresponde al primero, en donde más del 80% realizan tareas profesionales, es decir aquellas para las que se requieren conocimientos teóricos generales y específicos, adquiridos por capacitación formal y/o informal. El resto realiza tareas técnicas, aquellas que sólo requieren conocimientos teóricos específicos. El segundo grupo expone el mismo orden pero se incluye también una licenciada con tareas no calificadas tal como lo muestra el siguiente gráfico.

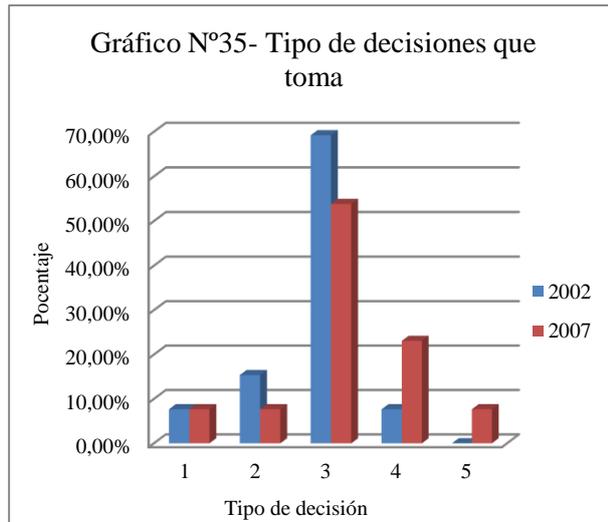


Con motivo de profundizar el análisis de las características del puesto se indagó sobre el número de personas que dependen de ella, exponiendo que un 69,23% afirmó tener por lo menos una persona a cargo, correspondiendo del total, un 55,56% al primer grupo de egresadas.



Al igual que el apartado anterior, el tipo de decisiones que toman es considerado relevante al analizar la responsabilidad y por ende la importancia del cargo. Para ello se utilizó una escala de 1 a 5, en donde 1 quiere decir que son decisiones no rutinarias y 5 que éstas son altamente rutinarias.

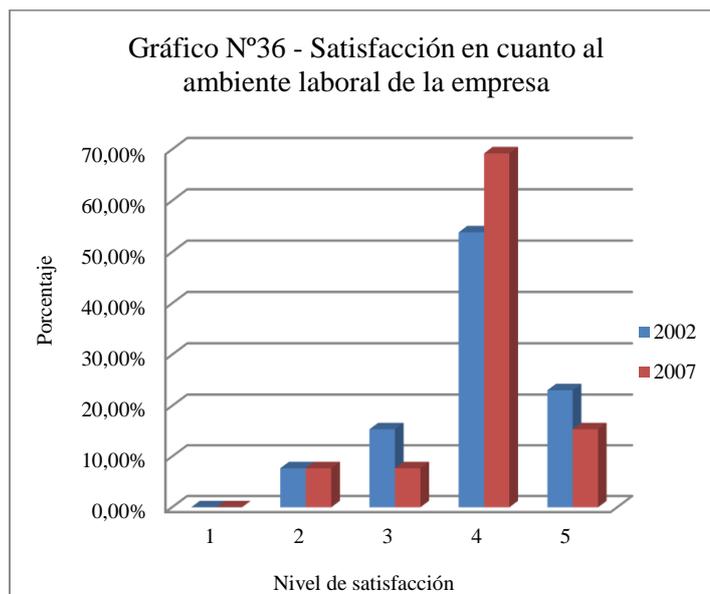
El número que se destacó fue el 3, con más del 60% del total de las encuestadas, principalmente de quienes se han recibido hace 10 años tal como se observa en el gráfico siguiente. De este grupo no se presentan licenciadas que tomen decisiones altamente rutinarias, a diferencia de quienes se recibieron en el 2007.



AMBIENTE LABORAL EN LAS EMPRESAS

Debido a la importancia generada en los últimos años sobre la satisfacción laboral y el contexto de trabajo positivo, se consultó sobre el ambiente laboral en la empresa. Esta pregunta también se realizó en formato de escala en donde el valor 1 corresponde a un ambiente en el que se siente totalmente insatisfecha y el valor 5 uno en el que siente totalmente satisfecha.

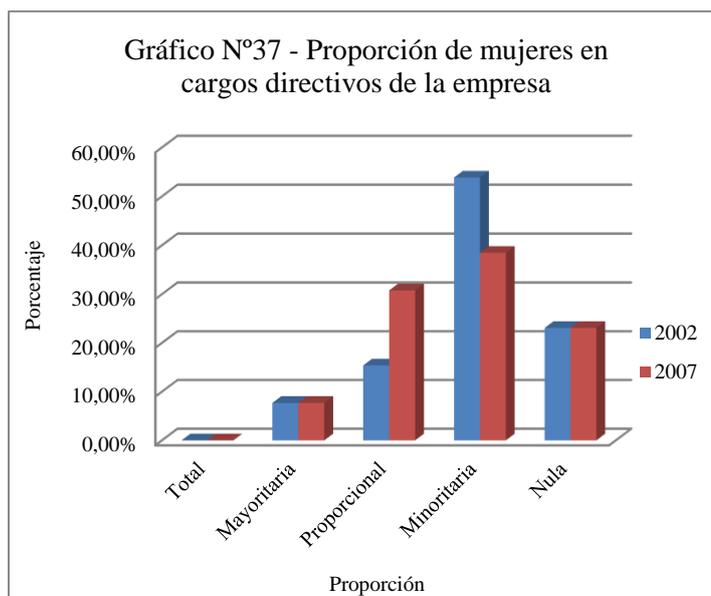
La mayoría se manifestó con el valor 4 (61,54%), es decir que se encuentran prácticamente satisfechas con su ambiente laboral.



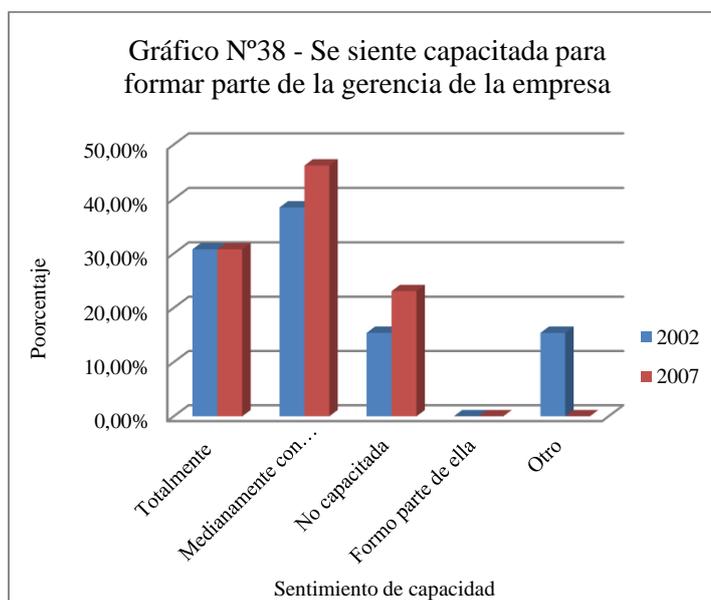
PUESTOS JERÁRQUICOS EN LAS EMPRESAS

Se realizaron 2 preguntas referidas a los cargos directivos de las empresas con el motivo de exponer más acerca de su estructura y también para conocer qué piensan las licenciadas sobre sus propias capacidades para formar parte de ellos.

La primera pregunta hizo referencia a la proporción de mujeres que los integran y se obtuvo como principal respuesta que la misma es minoritaria, alcanzando el 46,15% entre ambos grupos.

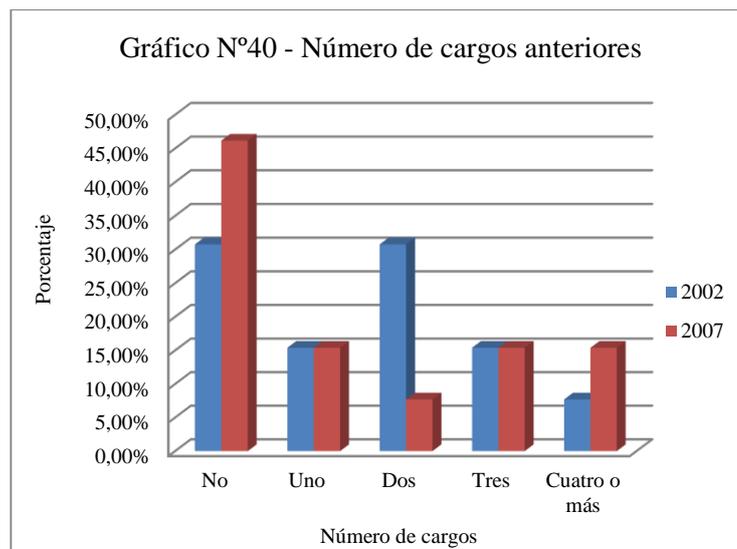
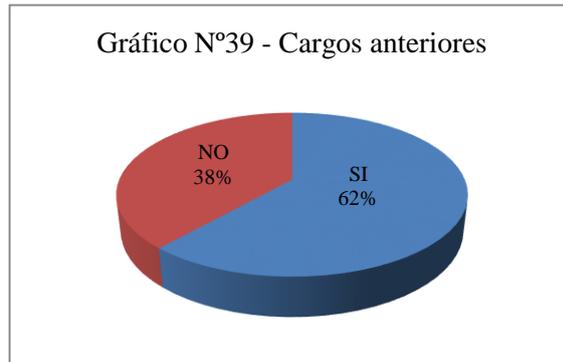


En cuanto a cómo se sienten las profesionales encuestadas en formar parte de la gerencia, su mayoría cree que están medianamente capacitadas, pero resaltan la importancia de la necesidad de experiencia. Un dato relevante es que hay una mayor cantidad de ellas que se sienten totalmente capacitadas (30,77%) en comparación con aquellas que no creen estarlo.



CARGOS ANTERIORES

Para recabar mayor cantidad de información sobre su experiencia laboral, se indagó si ocuparon otros cargos además del registrado. En este caso, más de la mitad de las licenciadas (62%) si lo ha hecho, correspondiendo 10 licenciadas al año 2002 y 7 al 2007.



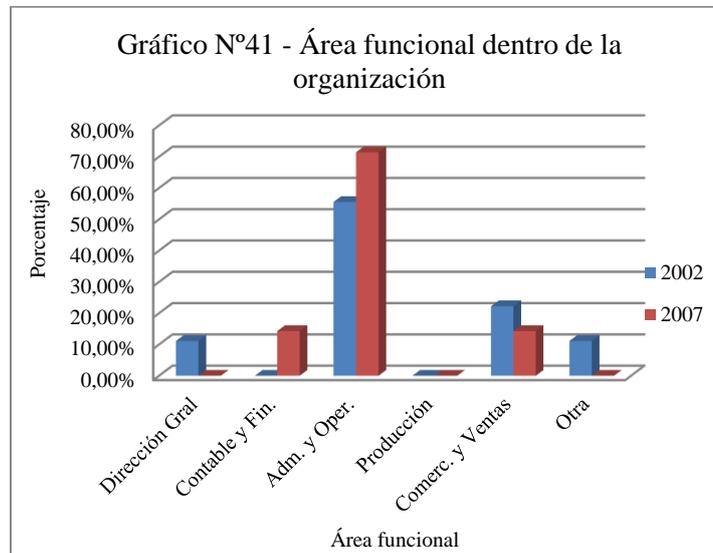
Se puede observar, como era previsible, que una mayor cantidad de egresadas del año 2007 no han tenido otros trabajos, debido a que sólo se han recibido hace 5 años. Cabe destacar que a pesar de ello la diferencia con el otro grupo no es muy amplia.

Características

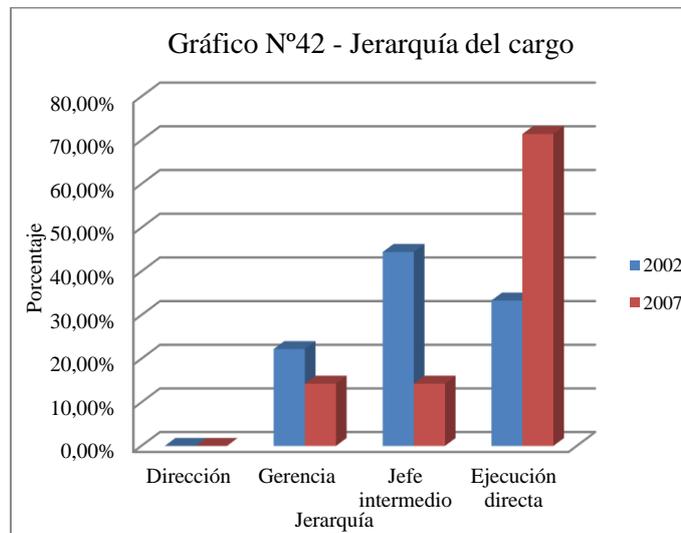
Con motivo de agilizar la encuesta, las licenciadas debían responder sobre las principales características de su trabajo anterior. En el caso de aquellas que han realizado más de uno, sólo se les solicitó que completaran las preguntas de aquel que consideraban más significativo para ellas.

En promedio trabajaron un período mayor a dos años. Al analizar este período no hay que dejar de tener en cuenta que el 46,15% han tenido otros empleos que no se incluyen en el estudio.

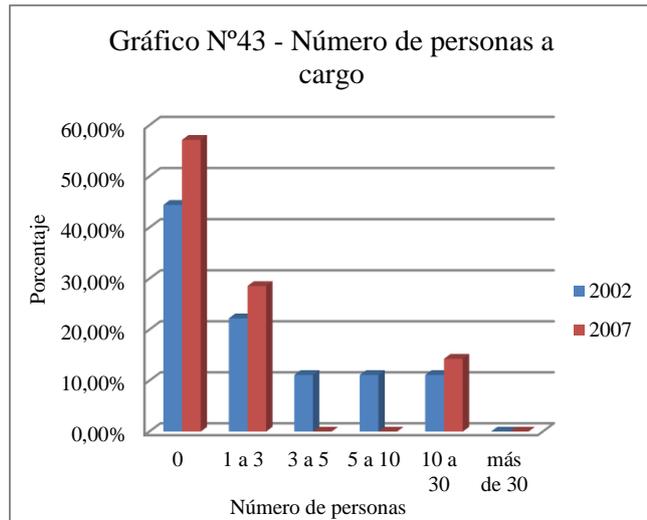
En cuanto al área en el que se desempeñaron, se obtuvo, al igual que en la pregunta anterior, que administración y operaciones es la más seleccionada para ambos grupos, con un 62,50% del total.



Con respecto a la jerarquía del cargo, como era de esperar, la mayoría de las licenciadas ocuparon cargos de ejecución directa, principalmente quienes se recibieron hace 5 años.



Por último en relación al número de personas a su cargo, 8 de 16 encuestadas tuvieron personal bajo su mando, esto se da, principalmente, entre las recibidas durante el año 2002.



REFLEXIONES PERSONALES DE LAS LICENCIADAS

Se les preguntó en forma abierta sobre lo que pensaban de las mujeres empresarias y su participación en las organizaciones. Se expusieron varias perspectivas, entre las frases más positivas se encuentran:

- “Está creciendo“.
- “Es importante aunque es mínima”.
- “Está creciendo e igualando, implicando mayor sacrificio”.
- “Hemos ido ocupando los lugares dentro de las empresas y en todas las organizaciones en las que hemos querido ingresar”.
- “Me parece positivo”.
- “Es útil y necesaria”.

En cuanto a las opiniones negativas del tema se encuentran:

- “Es dificultosa, sobre todo en puestos gerenciales”.
- “La cultura machista en la que se nos considera débiles y sin autoridad frente a personal masculino a cargo”.
- “Es frecuente que las mujeres sean relegadas”.
- “Aún hay muy pocas”.
- “Es raro”.
- “Depende del tipo de empresa, sin embargo aun se advierte resistencia”.
- “Hoy en día se sigue observando cierta restricción o preferencias del sexo masculino para ocupar ciertos cargos”.

- “Se entiende que el varón es proveedor y por lo tanto se justifica un determinado sueldo. Pero el mismo sueldo para una mujer soltera debe demostrar más para obtenerlo y es sumamente cuestionado y evaluado”.
- “Hay una población de mujeres que considero que no están preparadas para desenvolverse en el mundo laboral (...) eso hace que en los reclutamientos algunas empresas prefieran "sexo masculino"”.

Entre los comentarios se pudo rescatar algunos sobre la importancia de la participación de las mujeres en las empresas. A continuación se presentan los más distinguidos:

- “Se forma una visión más amplia y global de la situación de la empresa”.
- “Aportan una visión y forma de trabajo complementaria a la organización. Poseen cualidades y habilidades diferentes a los hombres”.
- “La mujer es más práctica que el hombre en algunas tareas o formas de pensar, además de poseer la capacidad para hacer más de una cosa a la vez”.
- “Las mujeres buscan su desarrollo profesional comprometiéndose con su trabajo”.
- “Le brindan a las empresas un aire diferente, ya que las mujeres estamos acostumbradas a lidiar con muchas cosas al mismo tiempo”.
- “Suele tener un modo más participativo, manejan mejor las relaciones interpersonales, tendiendo a escuchar más a los empleados. Son muy intuitivas y creativas, además trabajan con mucha responsabilidad”.
- “Mas detallistas y enfocarse más en los procesos”.

Por otro lado, se observan algunos motivos de su situación actual y de las características de la vida empresarial:

- “Decidir entre su familia e hijos o el trabajo, y ahí es cuando tal vez se estanca”.
- “A veces la maternidad es otro factor que limita el acceso a trabajos que demanden más tiempo”.
- “Por su disponibilidad horaria (licencias, viajes, enfermedad, eventos en colegios)”.
- “Por factores endógenos a la vida de la mujer. Sencillamente porque no puede dedicarle el mismo tiempo al trabajo que un hombre”.
- “Cuesta coordinar la vida familiar y la laboral”.
- “Creo que son más los frenos que nos ponemos nosotras mismas que los que nos ponen las empresas”.
- “La mujer ocupa un lugar en las empresas mientras es soltera y sin hijos cuando puede dedicar el tiempo requerido, luego las cosas cambian un poco”.

- “Ya pasó el tiempo de esta pregunta. Hoy estamos donde queremos estar e incluso más allá. Al punto de que debemos empezar a plantearnos un poco el retorno de ese punto para equilibrar el rol profesional y laboral con los emocionales, familiares y personales. No es fácil encontrar la fuente de la felicidad "el punto medio" pero sí es importante para el ser humano (sea mujer u hombre) perseguirlo”.
- “Considero que su educación de base (familia, escuela, ambiente social) las predispone en general a la inseguridad y a la falta de autoestima. Por lo tanto trabajando tienen tendencia a una competencia destructiva e individualista. (...) Existe una minoría de mujeres que construyen, trabajan sobre esta deficiencia y logran seguridad personal independiente de su rol, lo cual les permite manejar su inteligencia emocional y competir de otra manera. O bien su temperamento les permite mostrarse así más seguras de sí y bueno infunden miedo y esto se confunde con el respeto y llegan a espacios de poder”.
- “La potencial maternidad de una mujer joven, representa un factor de costo adicional para el empleador; y esto en parte puede influir en la preponderancia masculina en altos cargos”.

OBSERVACIONES O COMENTARIOS

Por último se les dio un espacio libre para que se expresaran sobre cualquier tema del que desearan comentar. Se destacaron las siguientes reflexiones relacionadas a la Licenciatura en Administración:

- “La inserción laboral no es fácil. En muchas empresas, especialmente en las medianas y chicas, aún se ignora para qué está preparado un Licenciado en Administración, muchas ofertas laborales son para realizar tareas contables o administrativas. Los cargos gerenciales muchas veces son dados a los Contadores, a quienes cada vez se capacita más en conocimientos administrativos y organizacionales.”
- “Estoy muy agradecida con mi facultad por la excelente preparación que me dio para insertarme en los más diversos ámbitos del plano laboral. He realizado (y me he realizado) tareas en: comercio, banco, investigación económica, docencia y actualmente (11 años) desarrollo de actividad rural en forma independiente, todos estos ámbitos desafiantes y diversos ya forman parte de mi experiencia y los he podido enfrentar con éxito gracias a la sólida preparación universitaria y las largas (y en aquel momento pesadas) horas de estudio, pero hoy veo y disfruto sus resultados”
- “Considero que la Universidad debería trabajar más sobre la inteligencia emocional de las mujeres. Favorecer la autoestima, la comunicación y sobre todo la ética y los valores ya que al momento de trabajar, estas carencias se evidencian notablemente. La solidaridad y

camaradería entre mujeres nos permitiría acceder a otros rangos más fácilmente. En bloque todo es más fácil.

Es notable que las principales boicoteadoras de mujeres en ascenso son las mismas mujeres y de la misma profesión!! Esto entre varones no es así. Los varones entre sí por género se toleran y se cubren más. Compiten pero se respetan. Muchas mujeres van a lo personal sino pueden con lo laboral y les cuesta reconocer cuando otra mujer es más virtuosa. Es vez de admirarla, intentan destruirlas ya que amenaza su propia valoración de sí mismas (mecanismo de defensa muy freudiano!!).

- “Los Licenciados en Administración tenemos mucho que hacer por hacer respetar la profesión y las mujeres en especial deben jugarse por su vocación si es que realmente la tienen. Coraje y personalidad para conducir personas se basan en valores elegidos como adultos plenos y responsables. Esa es la virtud.

En general, en nuestro medio, la profesión de Administrador de Empresa, no está valorada correctamente. El contador público ha acaparado campos, que bien podría ejercer el Administrador. Y esto es responsabilidad de nosotros los egresados, de la universidad y del consejo profesional”.

CONCLUSIONES

Gracias a la disposición de las licenciadas encuestadas se pudo recabar información muy valiosa relacionada al tema del trabajo de investigación realizado.

Como primer aspecto se destaca que más del 80% de ellas se encuentra actualmente trabajando, con un promedio mayor a los 5 años en dicho puesto. Las empresas en donde se desempeñan son principalmente de tamaño mediano, privadas y en el área de servicios. En ellas, las profesionales se sienten, en su mayoría, satisfechas con su ambiente laboral.

Entre los cargos que expusieron se destaca el de gerencia, y el sector de administración y operaciones fue el área funcional más seleccionada. Mayoritariamente las licenciadas toman decisiones medianamente rutinarias y el 69,23% afirma tener personal a su cargo, existiendo quienes tienen más de 30 en esta situación. En cuanto a aquellas encuestadas que cumplen cargos de ejecución directa y jefatura intermedia, en su gran mayoría respondieron que el tipo de tareas que realizan son profesionales.

Al indagar sobre cómo están compuestos los cargos directivos de las empresas, surgió que en más del 40% de ellas la proporción de mujeres es minoritaria. A pesar de esto, el 30,77% de las licenciadas se sienten totalmente capacitadas para ocuparlos.

Se destaca que más de la mitad ha ocupado cargos anteriores, principalmente el área de administración y operaciones, con funciones de ejecución directa y sin tener personal a su cargo.

Al comparar ambos grupos de licenciadas, resaltó que quienes se egresaron hace 10 años ocupan mayoritariamente puestos gerenciales y de jefatura intermedia, toman decisiones menos rutinarias, más cantidad de ellas tienen personas a su cargo y han tenido otros empleos en relación a quienes lo hicieron hace 5 años.

Las reflexiones expuestas tienen en común temas relacionados a la dificultad de llevar adelante los objetivos laborales y familiares, la diferenciación salarial en relación a los varones y la existencia de una cultura machista que todavía obstaculiza el crecimiento profesional. A pesar de ello se cree que la participación va en aumento y que trae beneficios a las empresas por las cualidades que caracterizan a la mujer y la distan de los hombres.

CAPÍTULO VI

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

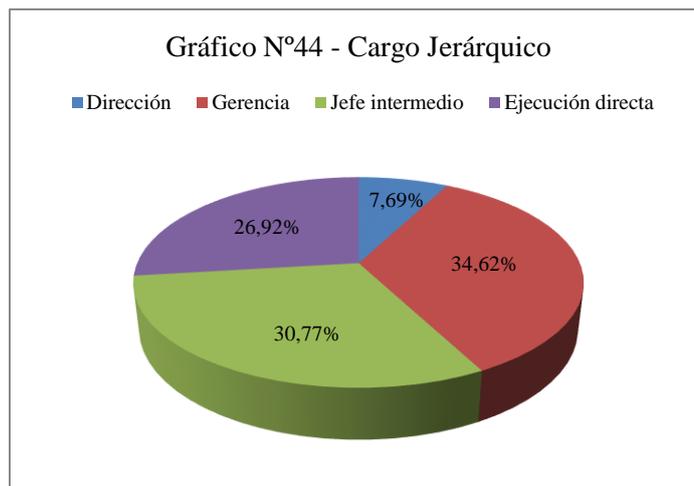
A continuación se estudiarán los resultados expuestos con motivo de comprobar la veracidad o falsedad de las hipótesis propuestas. Además se los comparará con la información recabada sobre la situación actual de las mujeres para observar posibles semejanzas.

ESTUDIO DE LAS HIPÓTESIS

La primera hipótesis fue:

“La mayoría de las licenciadas en Administración ocupan cargos de alto nivel jerárquico”

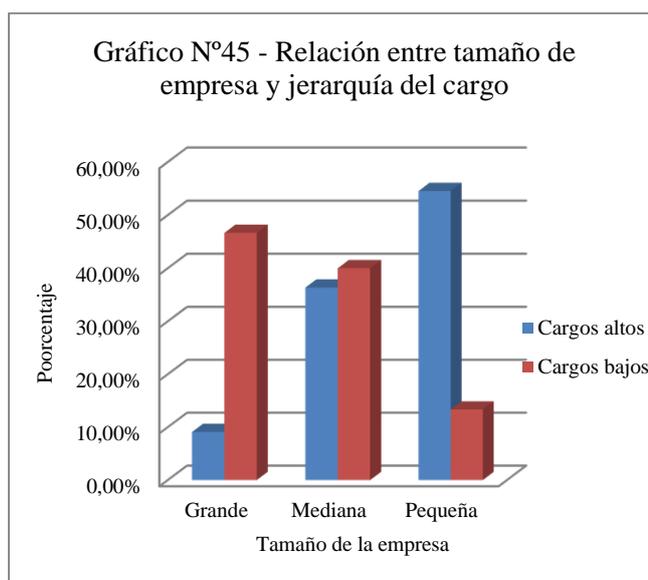
Al analizar los resultados expuestos en las encuestas y presentados en el siguiente gráfico se puede observar que no se confirmó la hipótesis planteada ya que la mayoría de las profesionales (57,69%) ocupan puestos de trabajo de ejecución directa y jefatura intermedia, mientras que el 42,31% alcanza niveles altos de jerarquía.

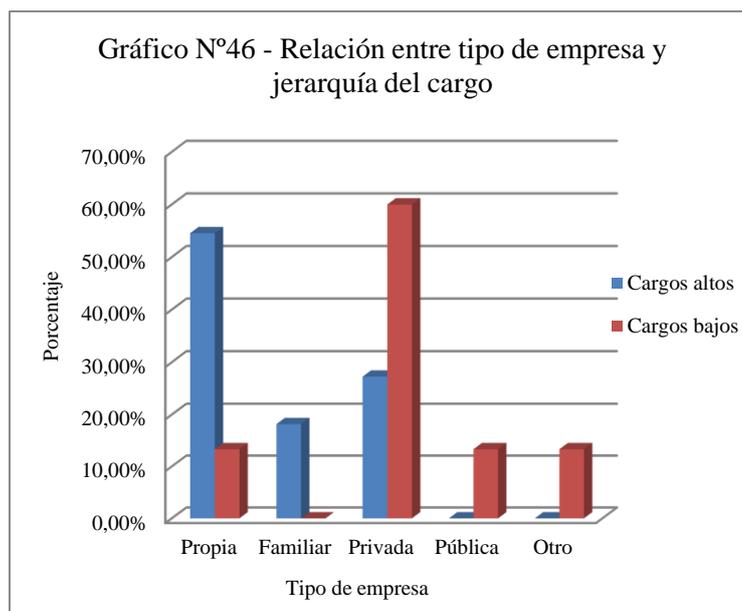


A pesar de no confirmarse la proposición predomina como cargo más ocupado por las licenciadas el de la gerencia, seguido por el de la jefatura intermedia. Este dato es muy importante y satisfactorio ya que demuestra que ellas se han destacado en sus labores y han alcanzado una posición muy respetable en la empresa.

A continuación se expondrán dos relaciones que se destacaron al analizar más detalladamente las respuestas obtenidas en cuanto a la jerarquía del cargo.

La primera está referida a la empresa en la que se desempeña la licenciada. Se obtuvo que existe una fuerte relación con la jerarquía del puesto. Tal como lo muestran los siguientes gráficos los cargos de mayor rango se encuentran en organizaciones pequeñas y propias mientras que los de menor se caracterizan por desempeñarse en grandes y privadas.

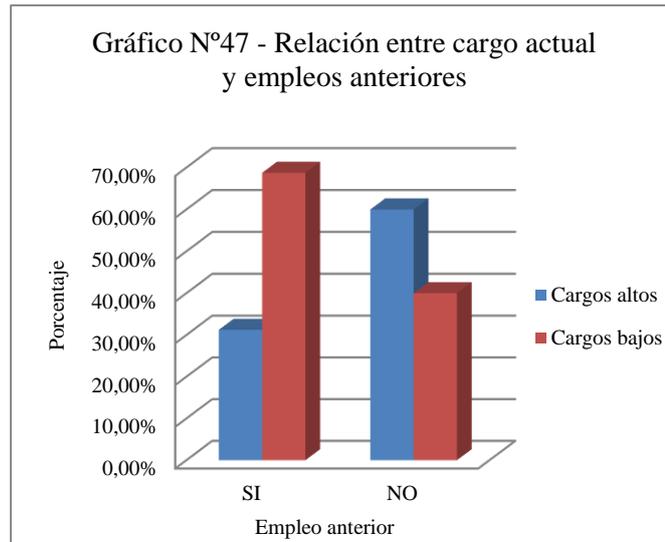




Se observa que para categorizar la jerarquía de un trabajo es fundamental conocer el tipo de empresa y las características de las mismas, ya que varían notablemente. Sin desestimar a quienes se desempeñan en empresas familiares, se debe tener en cuenta que las relaciones en ellas son distintas a las que se dan en otras organizaciones, ya que las personas se conocen con anterioridad y por lo tanto tienen mayores oportunidades de progresar. Muy parecido es lo que sucede con las propias ya que han sido fundadas o son dirigidas por la licenciada. En el caso de las privadas o públicas es muy diferente el proceso de ingreso y ascenso. La profesional debe ser contratada y para ello debe demostrar, además de que sus conocimientos y capacidades son acordes a las buscadas por la organización, que son mejores que los de otra persona. Existe una competencia por el empleo al momento del ingreso y selección al mismo que no ocurre en las primeras. Lo analizado se puede observar en las respuestas de las profesionales, ya que al excluir a quienes se desempeñan en empresas familiares y propias, el cargo que más se modifica es el de la gerencia disminuyendo de 9 a 3 licenciadas, demostrando que en organizaciones privadas y públicas es más difícil alcanzar estos puestos.

En cuanto al tamaño, a pesar que se categoriza en base a sus ventas, es muy probable que conlleve a una estructura mayor o por lo menos más compleja. En este caso, las funciones y responsabilidades de cada nivel jerárquico son distintas a los de una empresa pequeña. Esta distinción también sucede al ingresar a una de ellas, debido a que generalmente en las grandes organizaciones se empieza en un cargo bajo o medio y luego se asciende, necesitando permanencia y experiencia para lograrlo.

La segunda relación se obtuvo al estudiar los cargos anteriores de las licenciadas. La gran mayoría de quienes han desempeñado otros empleos son licenciadas que actualmente ejercen en puestos de menor jerarquía mientras que más de la mitad de los de mayor rango no han realizado otros.



La relación anterior es confusa ya que a simple vista quienes han alcanzado cargos altos lo han hecho como su primer empleo, sin tener experiencia laboral anterior. Cuestionando la forma de haber expresado la pregunta, es probable que se haya comprendido que los cargos anteriores deben ser en empresas diferentes sin expresar el ascenso en una misma organización ya que lo lógico para alcanzar dichos puestos sería de haber hecho carrera en una misma empresa, punto que a simple vista no es confirmado por las respuestas obtenidas. De ser así se puede considerar que la trayectoria y experiencia dentro de una misma empresa es importante para lograr ascender y alcanzar una jerarquía mayor en ella, no sucediendo lo mismo para quienes han trabajado en más de una.

Teniendo en cuenta lo anterior, el resultado de la primera hipótesis es impreciso, o por menos engañoso, al no exponer las características de los cargos analizados. Además del 42,31% de las profesionales que ejercen la gerencia o dirección, existen 11,54% de quienes pertenecen a la jefatura intermedia que se encuentran en empresas grandes y privadas y un 7,69% que se desempeñó como gerente en un puesto anterior y actualmente ocupa uno menor.

Es muy difícil alcanzar la gerencia de un área en una organización y más aún la dirección de ésta. Es interesante lo analizado en cuanto a la relación entre tipo de empresa, tamaño y puesto ocupado ya que demuestra que es muy importante conocer ciertas características del empleo para poder caratular si es uno alto o bajo en la estructura jerárquica. A pesar de que la hipótesis propuesta fue rechazada, aspiraba a un nivel alto en el puesto ocupado por las profesionales que luego del estudio más profundo de las respuestas se obtuvieron conclusiones satisfactorias.

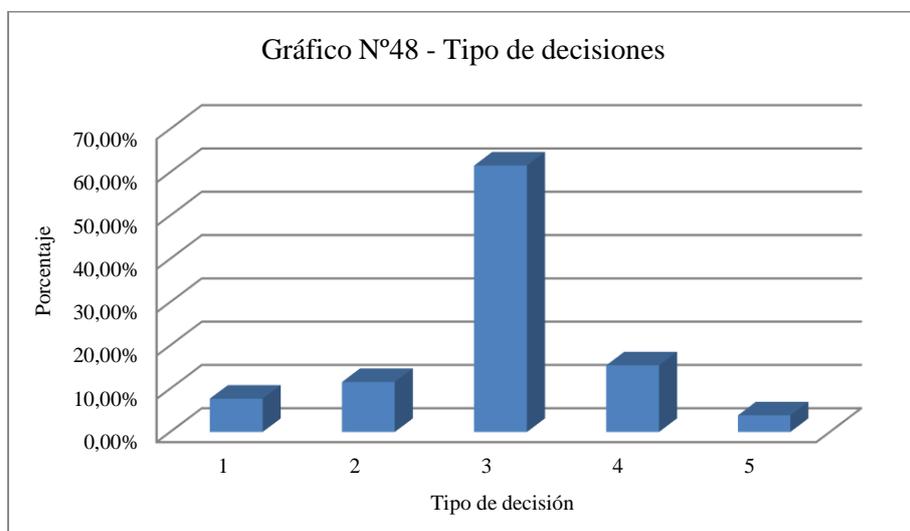
Continuando con el análisis de la jerarquía de los cargos se pudo observar y comprender que quienes ejercen aquellos considerado de menor rango no necesariamente son de menor nivel educativo. Se obtuvo que el 73,33% de ellos realizan tareas profesionales en las que utilizan conocimientos teóricos adquiridos por capacitación formal e informal, lo cual descarta que sean

actividades simples. Además de ello, casi la mitad de los cargos de jefatura intermedia pertenecen a grandes empresas y principalmente privadas, dato interesante teniendo en cuenta lo explicado anteriormente ya que los puestos de mayor rango (gerencia y dirección) se observan en empresas pequeñas y de tipo familiar o propia.

La segunda hipótesis afirma que:

“La mayoría de las licenciadas toma decisiones no rutinarias”

Se probó su veracidad con más del 80% de licenciadas que toman decisiones consideradas de nivel 1, 2 y 3.

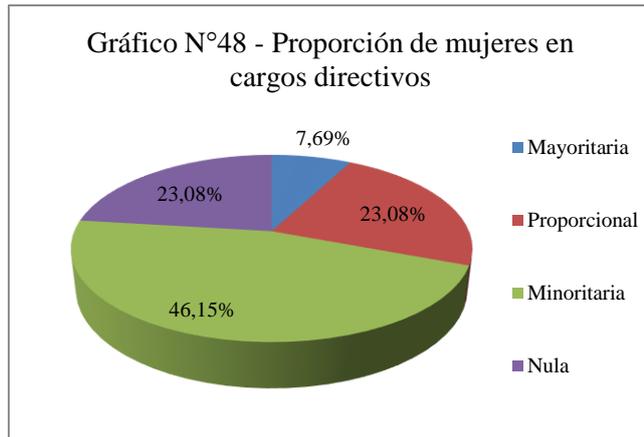


Se destaca que el 75% de quienes realizan tareas de ejecución directa forman parte de este grupo, junto al 100% de quienes son gerentes.

La siguiente proposición estudia la estructura de la empresa:

“La mayoría de las empresas posee una proporción minoritaria de mujeres en sus cargos directivos”

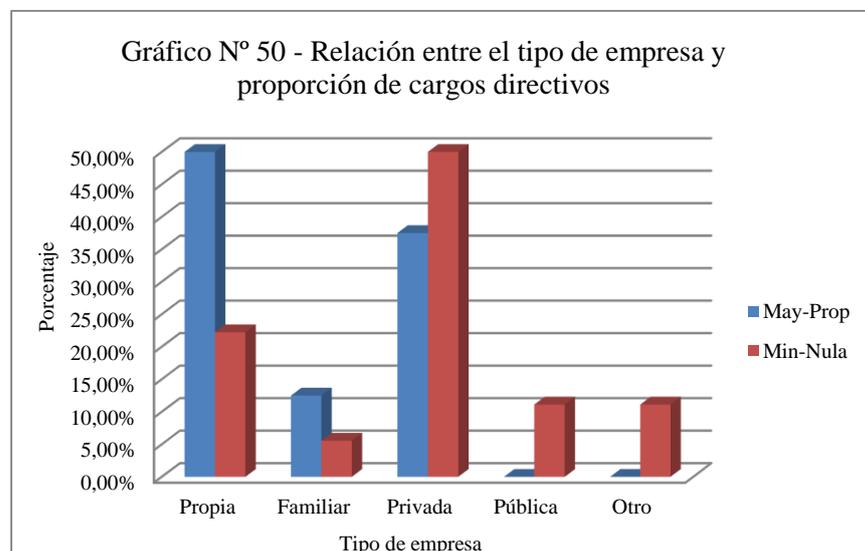
Se pudo confirmar, ya que el 46,15% de las organizaciones están compuestas minoritariamente por mujeres profesionales, destacándose un 23,08% que directamente no las incluye.

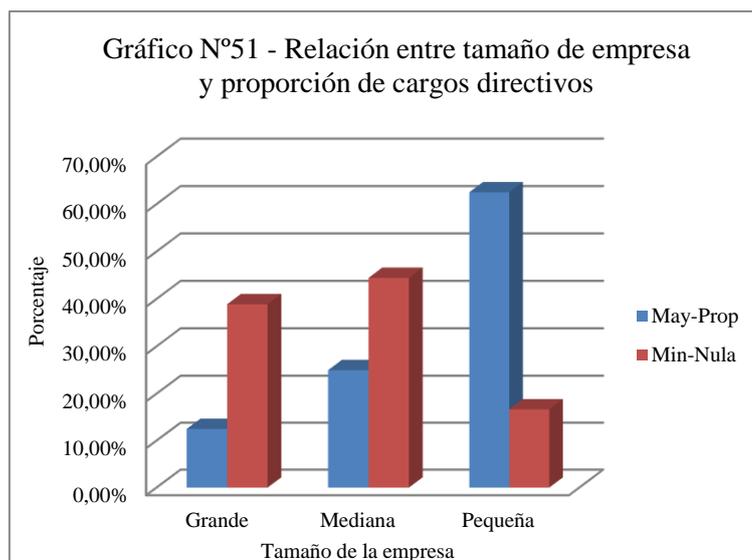


Resalta que del total de quienes se desempeñan en empresas en donde la participación de mujeres es minoritaria, el 33,33% se siente totalmente capacitada para ocuparlos y el 41,67% medianamente pero con necesidad de mayor experiencia. Esta última declaración aumenta al 50% en aquellas en que la participación es nula.

Como aspectos positivos se obtuvo que el 76,92% de los cargos directivos están formados por equipos mixtos de trabajos y que una mayor cantidad de licenciadas consideran que son totalmente competentes para acceder a este tipo de cargos en relación con quienes no se sienten facultadas para ello.

Al igual que en el análisis sobre la jerarquía de los cargos, se encontró una gran relación al estudiar las empresas en donde se encontraban las participaciones expuestas. Se obtuvo que aquellas que son de tipo propia y de tamaño pequeño poseen cargos directivos formados en forma mayoritaria o proporcional por mujeres a diferencia de las que son privadas y medianas, en donde ocupan un espacio minoritario o directamente no están incluidas.





Este dato complementa lo analizado anteriormente, en donde se destacó que en las organizaciones de gran tamaño es más difícil ascender o bien hay más camino por recorrer. Esto le sucede no sólo a las licenciadas encuestadas sino que se extiende al resto de las profesionales que se desempeñan en ellas.

Por último se presenta el análisis de la hipótesis que compara ambos grupos encuestados. Su fin es corroborar que además de conocimientos teóricos estudiados en la Facultad, se necesitan conocimientos prácticos adquiridos por la experiencia laboral para alcanzar cargos gerenciales y directivos.

“Del total de licenciadas que ocupan cargos de alto nivel jerárquico, mayor cantidad de ellas han egresado en el año 2002”

Del 42,31% de las encuestadas que ocupan cargos en la dirección y gerencia de las empresas en las que trabajan, el 54,55% corresponde a profesionales egresadas en el año 2002 y el restante 45,45% de las egresadas del año 2007, por lo que sutilmente se comprueba la hipótesis planteada.

Tanto en el año 2002 como en el 2007, una licenciada forma parte de la dirección de la empresa. Debido a que la licenciada del segundo grupo ocupó su cargo por pocos meses y hace más de 4 años que no trabaja en otro, no es posible relacionarla con el caso de la profesional restante ya que tiene su propia empresa hace más de 5 años.

Por otro lado el cargo de gerencia lo es ocupado por 5 egresadas en el año 2002 y 4 en el 2007. La totalidad de este último grupo lo hace en empresas pequeñas y tienen entre 1 y 3 empleados a su cargo mientras que del primer grupo lo hacen además, en empresas grandes y medianas. Se destacan los casos de quienes forman parte de estas últimas, ya que 2 de ellas tienen entre 10 y 30 empleados a su cargo y la restante tiene entre 5 y 10 de ellos.

Se puede observar que las posiciones que se desarrollan en ambos grupos difieren en cuanto a las empresas y los empleados a cargo. Las profesionales egresadas en el año 2002 ejercen funciones más importantes gracias a su mayor experiencia y mayormente se desempeñan en empresas de gran tamaño.

OTRAS OBSERVACIONES EXTRAÍDAS DE LOS RESULTADOS

Fuera del análisis de las hipótesis planteadas se destacaron los siguientes resultados:

- La mayoría de las encuestadas trabaja en empresas que brindan servicios y que ellas son principalmente medianas y grandes.
- Las empresas propias son en su mayoría pequeñas y dedicadas al rubro de servicios.
- Se destaca que el 50% de las licenciadas que ocupan cargos de ejecución directa lo hacen en empresas grandes y principalmente privadas.
- De las 8 profesionales que ocupan cargos en grandes empresas, sólo una es gerente de su sector. Esta cantidad aumenta a 3 en empresas medianas y a 5 en pequeñas.

Con los datos expuestos nuevamente se demuestra que en las empresas grandes es más difícil ascender y requieren mayor permanencia. Todas las que egresaron en el 2007 realizan tareas de ejecución directa en ellas, mientras que quienes lo hicieron en el 2002, su mayoría alcanza la jefatura intermedia y una a la gerencia, por lo que a mayor experiencia, más elevado es el puesto ocupado.

CLASIFICACIÓN DE LAS TAREAS

Las tareas que realizan las licenciadas pueden analizarse mediante lo expuesto por Henry Mintzberg en su libro “Diseño de organizaciones eficientes” (Editorial El Ateneo, 2001). En él estudió el diseño de las posiciones individuales mediante tres parámetros. Con motivo de profundizar el análisis de los empleos desempeñados por las licenciadas se utilizará uno de ellos, el referido a la especialización de la tarea, para encuadrar y estudiar a las mismas.

Mintzberg considera que la tarea puede ser especializada en dos dimensiones: horizontal y vertical. La primera se basa en la división del trabajo como forma para aumentar la productividad, hace referencia a la “amplitud” o “alcance” de las tareas. La segunda se refiere a la “profundidad” que se tiene de la actividad, es decir, el control sobre el trabajo que realiza. Dependiendo de las características que presentan las tareas se pueden considerar más amplias o especializadas vertical u horizontalmente.

En el cuadro continuo se exponen la especialización de tareas como una función de la organización.

| Gráfico N°52 - Clasificación de las tareas según Mintzberg | | | |
|---|-------------|-----------------------------|--|
| | | Dimensión Horizontal | |
| | | Alta | Baja |
| Dimensión Vertical | Alta | Tareas no especializadas | Ciertas tareas gerenciales de nivel inferior |
| | Baja | Tareas profesionales | Todas las demás tareas gerenciales |

Las tareas altamente especializadas en forma horizontal son aquellas que son estandarizadas o repetitivas mientras quienes ocupan empleos considerados con una especialización baja son aquellos que realizan variadas tareas. En cuanto a la dimensión vertical se relaciona con la separación del desempeño del trabajo con la administración del mismo, por lo que quienes ejecutan tareas sin tener conocimiento del porqué o cómo se realizan son considerados de alta especialización vertical mientras que quienes controlan su desempeño teniendo una visión más amplia del mismo, se consideran de baja especialización.

Para abordar este análisis se utilizaron las respuestas sobre la jerarquía del cargo, la clasificación de las tareas y el tipo de decisiones que toma. Se aclara que esta clasificación es una aproximación ya que se estimará el nivel de estandarización de las tarea mediante el estudio de la información proporcionada debido que no se les indagó puntualmente sobre esto.

A continuación se explicará cómo serán considerados las características de los empleos desempeñados para luego exponer los resultados obtenidos del mismo y sus conclusiones.

Los cargos de dirección y gerencia se caracterizan por realizar amplias tareas de diversas características con una visión general de la misma, por lo que serán considerados de baja especialización horizontal y vertical. A diferencia de los empleos de jefe intermedio, en donde tienen una amplia cantidad de actividades a realizar pero no cuentan con un completo control, por otro lado están expuestos a la supervisión de las autoridades más altas y es probable que para ello sus tareas estén de algún modo estandarizadas como por ejemplo para presentar informes y controles de sus actividades y gastos cada un determinado tiempo. Esto conlleva a una baja especialización horizontal y alta en la dimensión vertical. Por último quienes realizan tareas de ejecución directa forman parte de los niveles jerárquicos más bajos, se basan principalmente en procedimientos para la realización de sus tareas, las cuales por lo general son estandarizadas y repetitivas. Su especialización horizontal es alta y

dependiendo de que las tareas desempeñadas son profesionales¹⁴ o no, serían de alta o baja especialización vertical.

En cuanto a la clasificación de las tareas¹⁵, aquellas que son no calificadas y operativas corresponderían a una alta especialización vertical y horizontal, mientras que aquellas que son técnicas y profesionales, es decir que requieren de conocimientos teóricos son de una baja especialización tanto horizontal como vertical.

El tipo de decisiones que toman puede ser relacionado con la clasificación de las tareas ya que quienes toman decisiones altamente rutinarias se relacionan a tareas repetitivas y estandarizadas mientras que quienes toman decisiones menos rutinarias, realizan tareas más amplias y con mayor control de su proceso. Por lo tanto los niveles desde 1 a 3 son consideradas de tareas menos repetitivas mientras que los del 4 al 5 más repetitivas.

Teniendo en cuenta lo explicado anteriormente la clasificación se realizará de la siguiente manera:

| Gráfico N°53 - Clasificación de las tareas según análisis | | | |
|--|-------------|-------------------------------------|----------------------------------|
| | | Dimensión Horizontal | |
| | | Alta | Baja |
| Dimensión Vertical | Alta | .Ejecución directa | .Gerencia y Jefatura intermedia |
| | | .Tareas no calificadas y operativas | .Tareas técnicas y profesionales |
| | | .Decisiones de nivel 5 | .Decisiones de nivel 2 y 3 |
| | Baja | .Ejecución directa | .Dirección y Gerencia |
| | | .Tareas profesionales | .Tareas técnicas y profesionales |
| | | .Decisiones de nivel 4 y 5 | .Decisiones de nivel 1 y 2 |

El parámetro principal para clasificar las tareas de las licenciadas será la jerarquía del puesto ocupado ya que representa información valiosa y amplia de sus actividades y responsabilidades. Relacionando este aspecto con el tipo de decisiones que toma y la clasificación de las tareas que realiza se logró encuadrar los empleos de las profesionales. Se obtuvo que mayoritariamente las licenciadas desempeñan tareas de baja especialización horizontal y alta especialización vertical, es decir que realizan amplia variedad de tareas pero que no tienen un control absoluto ni una visión

¹⁴ Son tareas que requieren considerables conocimientos y destrezas. Si son profesionales crece el control que se tiene en su desempeño y por lo tanto son de baja especialización vertical.

¹⁵ Se recuerda que se indagó sobre la clasificación de las tareas en relación a los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñarla, no sobre cómo la realizaban o su nivel de especialización y control.

general de las mismas. Este grupo está conformado por el 50% de las encuestadas correspondiendo 7 de ellas a cargos de jefatura intermedia y 6 a gerentes que toman decisiones de nivel 3. Un 31% de las licenciadas realizan tareas de alta especialización horizontal y baja vertical con tareas estandarizadas y profesionales, mientras que el 19% restante se ocupan de actividades consideradas bajas tanto vertical como horizontalmente.

| Gráfico N°54 - Resultados del análisis | | | |
|---|-------------|--|--|
| | | Dimensión Horizontal | |
| | | Alta | Baja |
| Dimensión Vertical | Alta | | .6 lic. en gerencia con dec. de nivel 3. .7 lic. en jefatura intermedia. .Total: 13 lic. |
| | Baja | .1 lic en ejecución directa con tareas profesionales y dec. de nivel 4. .1 lic en ejecución directa con tareas técnicas y dec. de nivel 4. .6 lic en ejecución directa con tareas profesionales y dec. de nivel 3. .Total: 8 lic. | .2 lic. en dirección. .3 lic en gerencia con dec. de nivel 1 y 2. .Total: 5 lic. |

COMPARACIÓN CON DATOS EXPUESTOS EN CAPÍTULOS ANTERIORES

A modo de observar si lo expresado anteriormente sobre la situación laboral femenina se condice con lo que le sucede a las profesionales encuestadas, se relacionarán los datos obtenidos con lo investigado.

Se pudo apreciar que lo presentado en el IPM en cuanto a la participación de las mujeres en las empresas no está muy alejado a la realidad vivida por las profesionales encuestadas. El índice afirma que ellas, mayormente, ocupan cargos de un rango de importancia intermedia y en empresas con menor tamaño de facturación, del rubro de servicios y comercios. De los resultados obtenidos, se observó que la gran mayoría trabaja en el sector de servicios, que dicho rango intermedio es el segundo más desempeñado por el total y que la mayoría se desempeña en empresas medianas.

También se encontró gran coincidencia entre las aclaraciones y opiniones de las licenciadas y los obstáculos a los que se enfrentan las empresarias argentinas. Entre ellos se destaca,

particularmente, la dificultad de conciliar roles personales, familiares y laborales. Gran número de ellas expuso a la maternidad como un tema preponderante de conflictos y dificultades a la hora de relacionarlo con su crecimiento profesional, parece ser una contradicción en las mujeres que además de progresar laboralmente, quieran formar una familia. A pesar de ser una posible desventaja o incomodidad para las empresas, por temas como licencias, disponibilidad horaria y otras particularidades a las que se enfrentan, no tendrían por qué ser motivos para excluirlas de ciertos cargos sino que deberían amoldarse a esta situación. Organizaciones internacionales ya lo asimilaron y utilizan las capacidades de las profesionales por medio de medidas que las benefician y les permiten continuar sus labores. Además de esto, coincidieron en enfrentarse a obstáculos relacionados con la dificultad de acceder a cargos superiores, la diferencia de sueldos y la existencia de sectores más “apropiados” para los varones.

TECHO DE CRISTAL

La falta de mujeres en los puestos directivos puede suceder por lo explicado anteriormente con el techo de cristal. Se recuerda que el concepto hace referencia a un límite imaginario que obstaculiza el progreso y crecimiento a mujeres profesionales dentro de una empresa sin fundados motivos para hacerlo, llevando a pensar que ocurre sólo por el hecho de que la persona es una mujer.

Para poder confirmarlo se debería contar con una gran cantidad de información referida tanto a la empresa: sus características, historia, costumbres, estructura, número de empleados, relaciones interpersonales y ambiente laboral entre otros aspectos; como de quien se está analizando: capacidades, experiencia, visión, aspiraciones y habilidades. Teniendo conocimiento sobre ello se podría entender la situación en la que se encuentra y alcanzar una conclusión fehaciente.

A pesar de que se dificulta encuadrar los casos analizados ya que la recolección de información primaria se basó en la jerarquía del cargo ocupado y no a otros aspectos más amplios de la organización como su estructura y visión sobre la mujer profesional, se intentará estudiar si alguno presenta características que hicieran pensar que se está ante uno de ellos.

Como principal punto para considerar si es un caso de este tipo o no es el pensamiento de las encuestadas en cuanto a su capacidad en formar parte de los cargos directivos de las organizaciones en las que se encuentran. Aquellas que se consideran mediana o totalmente capacitadas para formar estos cargos son quienes se estudiarán.

De las licenciadas que se consideran totalmente capacitadas para formar parte de los cargos directivos, sólo en una se va a analizar ya que se desempeña en una organización privada, a diferencia de las restantes que lo hacen en propias y familiares. Dicha profesional se encuentra hace más de 4 años en un puesto de gerencia de una empresa mediana.

Distinto ocurre al observar a quienes se sienten medianamente capacitadas pero con necesidad de mayor experiencia. Estudiando sus trabajos se observa que la mayoría se encuentra en empresas privadas y públicas, en estas últimas, las licenciadas ocupan solamente cargos de ejecución directa alcanzando, una de ellas, los 12 años de permanencia. En cuanto a las privadas, hay licenciadas que llevan más de 6 años con tareas de ejecución directa. Estos casos deberían ser estudiados con mayor detenimiento para alcanzar conclusiones más firmes, pero podría estar sucediendo que las organizaciones no permitan su ascenso o, analizando el tema desde otro punto de vista, podría suceder que las licenciadas cuenten con la experiencia necesaria y que sean ellas mismas quienes frenen su crecimiento por sentirse inseguras.

CONCLUSIONES

Mediante el análisis de la información recabada se pudieron estudiar las hipótesis planteadas y relacionarlos con los datos expuestos anteriormente.

En cuanto a las hipótesis, se negó la existencia de un mayor número de licenciadas que ocupan cargos jerárquicos altos en las empresas en donde trabajan. A pesar de esto se obtuvo que el cargo más ocupado es el de la gerencia.

La segunda hipótesis fue confirmada con más del 80% de las decisiones tomadas son desde medianamente rutinarias a no rutinarias.

Al examinar puntualmente quienes ocupan cada cargo, se demostró con una mínima diferencia que hay un mayor número de quienes egresaron en el 2002 con cargos de nivel alto. En ellos resaltan características como el mayor tamaño de las empresas en donde se desempeñan, decisiones menos rutinarias y mayor cantidad de empleados que dependen de ellas que quienes se recibieron en el 2007.

De las estructuras de las empresas se obtuvo que los cargos directivos están ocupados minoritariamente por mujeres, destacándose que esto ocurre principalmente en organizaciones medianas, a diferencia de aquellas en donde estos puestos están ocupados en forma mayoritaria y proporcional ya que las mismas son principalmente pequeñas.

Las tareas que desempeñan se categorizaron en mayor medida como de baja especialización vertical y alta horizontal, expresando que las profesionales realizan una amplia variedad de tareas pero no tienen un control absoluto ni una visión general de las mismas.

Analizando los datos expuestos se entendió que es muy importante conocer sobre las características de la empresa y el puesto desempeñado. Aspectos como el tamaño y tipo de organización influyen en la jerarquía alcanzada, destacándose que en empresas propias y familiares de

tamaño pequeño se encuentran la mayor cantidad de licenciadas como gerentes y directivas. En cuanto al cargo ocupado, el mismo puede presentar particularidades que lo dotan de importancia y responsabilidad como el tipo de decisiones o el número de personas a cargo, a pesar de no encontrarse en la cúspide piramidal.

Se concluye que se obtuvieron resultados satisfactorios, al haber una gran cantidad de licenciadas en cargos de gerencia y realizando tareas acorde a lo estudiado. A pesar de ello todavía falta mucho para que sean consideradas en igualdad de condiciones con los hombres al observar cómo estas compuestas las estructuras de las organizaciones.

CONCLUSIONES

Al analizar la información sobre la situación laboral de la mujer se logró obtener un paneo general de cómo ha evolucionado con el correr del tiempo hasta alcanzar el punto en donde ha llegado actualmente. A pesar de que ha mejorado en forma considerable en comparación a décadas anteriores, aún falta mucho por recorrer para lograr una igualdad de géneros real.

La presentación de cada uno de los primeros capítulos logró comprender el tema abordado y obtener resultados que permitan establecer un panorama del mismo. Se conoció que internacionalmente apenas un poco más de la mitad de mujeres forman parte de la fuerza laboral mientras que los hombres superan el 80%. Estudios han demostrado que poseen capacidades y habilidades para los negocios pero todavía no se han asimilado totalmente. La región de Latinoamérica se encuentra cercana al promedio mundial pero aún se mantiene en un nivel medianamente bajo. Su crecimiento hacia una igualdad se ve impedido por varios factores, principalmente culturales, que impiden continuar progresando.

El mercado de trabajo nacional ha permanecido igual hace ya varios años, manteniendo una brecha entre ambos géneros. La mujer ocupa sólo un 35% del empleo registrado y lo hace principalmente en el sector privado y de servicios. Se destaca que más de la mitad de las empresas argentinas no cuentan en sus cargos gerenciales con mujeres y en aquellas en que sí participa, lo hace en un muy bajo porcentaje. Resalta que este porcentaje es cada vez menor mientras más grande sea la empresa.

La provincia de Mendoza no escapa a estas características, la región se encuentra por debajo del promedio nacional y muy cercana a provincias notablemente más pobres que ella. En general, la mujer no ocupa un lugar fundamental en las organizaciones.

Muchos estudios consideran a la mujer como una pieza clave en las crisis económicas, se caracterizan por poseer una perspectiva diferente y más compromiso con el trabajo, tienen mayor facilidad para adaptarse a las innovaciones y son más confiables, disciplinadas y responsables que los varones. Las empresas multinacionales han sabido sacar provecho de estas cualidades y se han adaptado a sus particularidades con programas de diversidad para afrontar los obstáculos de complementar su rol familiar con el profesional.

Analizando los resultados obtenidos de la investigación se logró estudiar las hipótesis propuestas. La primera referida con la jerarquía del cargo fue rechazada al haber más cantidad de egresadas que ejercen aquellos que no son considerados de alto rango. Estudiando particularmente a quienes sí forman parte de ellos, se confirmó que hay una mayor cantidad de egresadas del año 2002, tal como lo señaló una de las proposiciones planteadas. Las restantes hipótesis también fueron confirmadas ya que se conoció que las decisiones que toman las licenciadas son principalmente no rutinarias y en cuanto a la estructura de las empresas se obtuvo que sus cargos directivos están formados minoritariamente por mujeres.

Estudiando lo manifestado por las encuestadas se encontraron relaciones interesantes en cuanto a la jerarquía de sus puestos y las características de las empresas en donde se desempeñan. Se obtuvo que los puestos de mayor jerarquía son desempeñados mayoritariamente en empresas propias y de tamaño mediano mientras que los puestos de menor rango lo hacen en organizaciones privadas y grandes. Lo expuesto da a entender que para realizar un análisis más profundo sobre los cargos alcanzados se necesita información más amplia tanto de las actividades desempeñadas como de las organizaciones, ya que difieren radicalmente las facilidades y oportunidades dependiendo del tipo de empresa. Lo anterior se confirma al estudiar la proporción femenina en los cargos directivos. Se obtuvo que en las empresas propias y pequeñas se encuentran la mayor cantidad de cargos directivos formados proporcional y mayoritariamente por mujeres a diferencia de las privadas y medianas en donde su proporción es minoritaria o nula, expresando que en las primeras se tienen mayores posibilidades de crecer y alcanzar empleos de alto rango que en las segundas.

Con la información obtenida además se pudo analizar lo referido al “techo de cristal”. A pesar de que es muy difícil determinarlo con los datos extraídos de las encuestas por lo que para confirmarlo se necesitaría una investigación más profunda, se considera que es posible su existencia en alguno de los casos encuestados.

La mujer actualmente se encuentra en una mejor posición que hace algunas décadas atrás, ya que forma parte de empresas y puestos que antes no lo hacía, abriéndose nuevos caminos progresivamente. Al igual que han aumentado sus oportunidades y logros, también lo han hecho sus aspiraciones y ambiciones ya que desean ser cada vez más capaces y competentes para obtener mejores empleos, buscando tanto una independencia y seguridad económica, como realizarse

personalmente. En el área de los negocios, las profesionales quieren alcanzar la cúspide organizacional mediante sus conocimientos y habilidades para llevar adelante una empresa y sus facultades para hacerle frente a crisis y posibles inconvenientes. Tienen particularidades que las diferencian de sus pares varones ofreciendo distintos puntos de vistas y dando una mirada nueva en las empresas. A pesar de ello, se observa que no son consideradas para ciertos cargos que implican jerarquía y mayores responsabilidades, da la sensación que para alcanzarlos deben demostrar continuamente que están capacitadas y a veces que hacerlo no es igualmente suficiente.

Resalta un aspecto cultural en este tema, ya que varones y mujeres no están acostumbrados a una dirección femenina. Los hombres representan más confianza y seguridad, algo necesario para una empresa pero no es un privilegio de este género. Se duda este aspecto en las mujeres ya que es algo relativamente nuevo en ellas.

En el caso de las licenciadas en Administración se concluye que su campo laboral puede ser tanto la gerencia como la jefatura intermedia dependiendo del tamaño y tipo de empresa ya que se obtuvo una fuerte relación entre la jerarquía del cargo y las características de la empresa. Más aun, esto se destacó en quienes se egresaron en el 2007, al ocupar mayormente puestos de ejecución directa y no tener gran cantidad de personal a su cargo, por lo que se entiende que la experiencia si es un aspecto tenido en cuenta por las mismas.

Se han obtenidos resultados satisfactorios y opiniones que ayudan a tener una visión de la realidad vivida por ellas. Entre alguno de los comentarios expuestos se destaca que observan que la situación ha mejorado y que progresivamente hay más mujeres en las organizaciones. A pesar de ello también manifiestan diversos obstáculos relacionados principalmente con el deseo de llevar adelante un crecimiento profesional junto a uno familiar y personal debido a que las empresas deben amoldarse a sus particularidades, aspecto que no es necesario que hagan al contratar varones. Este punto se considera como el más influyente a la hora de expresar las dificultades que enfrentan las profesionales.

Se espera que la actitud tanto de hombres y mujeres cambie con el correr del tiempo, complementándose en equipos mixtos de trabajo y brindando las cualidades que cada uno posee para progresar personal y laboralmente en forma conjunta. Debido a que ambos ofrecen una resistencia, ya que los varones desean mantener una posición que históricamente les ha pertenecido y las mujeres buscan progresar y alcanzar su realización en el ámbito profesional pero no logran superar inseguridades y miedos de este nuevo papel además de no sentirse en las mismas condiciones, se considera que es cuestión de tiempo alcanzar la igualdad buscada y reconocer que es beneficioso para todos el logro de la misma.

BIBLIOGRAFÍA

- Alto Nivel (2011, agosto 16). *¿Por qué el desempleo es más alto entre las mujeres?*. México Recuperado de <http://www.altonivel.com.mx/19434-mas-mujeres-en-mercado-laboral-mexicano.html>
- Alto Nivel (2011, noviembre 11). *Mitos y Realidades de las Mujeres Gerentes*. México Recuperado de: <http://www.altonivel.com.mx/16958-mitos-y-realidades-de-las-mujeres-gerentes.html>
- Alto Nivel (2012, enero 06). *¿Por qué hay tan pocas mujeres directivas?*. México Recuperado de: <http://www.altonivel.com.mx/18349-porque-hay-tan-pocas-mujeres-directivas.html>
- Alto Nivel, (2011, septiembre 27). *Directoras, la mejor solución de Europa*. México. Recuperado de: <http://v2.altonivel.com.mx/12414-directoras-la-mejor-solucion-para-europa.html>
- Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento / Banco Mundial (2010), *Mujeres empresarias: barreras y oportunidades en el sector privado formal en América Latina*. Washington
- CRISTINI Marcela y BERMUDEZ Guillermo (2007, abril). *El Mapa Económico de las Mujeres Argentinas (1998-2006)*. Documento de Trabajo N° 93. FIEL
- DE VITA, Verónica (2011, octubre 06). *Mercado laboral masculino, pero está feminizado*. Diario Los Andes. Recuperado de: <http://www.losandes.com.ar/notas/2011/10/6/mercado-laboral-masculino-pero-esta-feminizando-598295.asp>
- DE VITA, Verónica (2011, septiembre 09). *Mujeres, peores sueldos, trabajos de menor calidad*. Diario Los Andes. Recuperado de: <http://www.losandes.com.ar/notas/2011/9/21/mujeres-peores-sueldos-trabajos-menor-calidad-595023.asp>
- DEIE (2009). *Características de la Situación de la Mujer*. Encuesta de Condiciones de Vida. Recuperado de: http://www.deie.mendoza.gov.ar/tematicas/menu_tematicas.asp?filtro=Población
- Departamento de Información Universitaria, Secretaría de Políticas Universitarias (SPU), Ministerio de Educación de la Nación. *Estadísticas universitarias 2009*. Recuperado de

<http://repositorio.educacion.gov.ar/dspace/bitstream/handle/123456789/66203/Anuario-2009.pdf?sequence=1>

Diario Los Andes (2008, marzo 30). *Desigualdad que se profundiza*. Recuperado de <http://www.losandes.com.ar/notas/2008/3/30/economico-351661.asp>

Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. Boletín de Estadísticas de Géneros y Mercado de Trabajo. Recuperado de <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/genero/estadisticas.asp>

ELA - Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (2011): *Sexo y poder, ¿Quién manda en la Argentina?*

HERNANDEZ SAMPIERI, Roberto; FERNANDEZ COLLADO, Carlos y BAPTISTA LUCIO, Pilar (2007). *Metodología de la Investigación*. McGRAW - HILL INTERAMERICANA DE MÉXICO, S.A

INDEC (2009). *Participación Laboral y Política*. (Dirección de Sectoriales/DEIE). Ministerio del Interior de la Nación. Dirección Nacional Electoral

MARTINEZ, Carla (2010, julio 26). Mujeres: países con o sin oportunidades. *Alto Nivel*

MINTZBERG, Henry (2001). *Diseño de organizaciones eficientes*. Editorial El Ateneo

MORALES VALLEJO, Pedro (2012). *Estadísticas aplicadas a las ciencias sociales, Tamaño necesario de la muestra ¿Cuántos sujetos necesitamos*. Recuperado de <http://www.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/Tama%F1oMuestra.pdf>

PAGLIARULO, Claudia (2010, julio 18). *Los retos de la mujer en el mercado laboral*. Diario UNO. Recuperado de <http://www.diariouno.com.ar/edimpresa/nota.php?id=248340>

PISSOLITO, Isabel (2009). *La inserción Laboral de los Egresados de la Licenciatura en Administración*. Trabajo de Investigación. FCE. UNCuyo

ZALABA, Estela María (2009). *Seguimiento de la inserción laboral y el desempeño profesional de los graduados de la UNCuyo 2003-2004*. (Informe final), Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo, Secretaría Académica, 2009. Págs. 40/71

ZIKMUND, William. *Investigación de mercados*. Sexta edición.

Páginas WEB

http://www.censo2010.indec.gov.ar/CuadrosDefinitivos/P2-P_Mendoza.pdf

<http://www.fce.uncu.edu.ar>

ANEXO I

TAMAÑO DE LA MUESTRA

La población de la investigación está compuesta por 48 mujeres, correspondiendo 23 egresadas del año 2002 y 25 del año 2007. La muestra obtenida está integrada por 13 licenciadas de cada año. Esta cantidad se alcanzó con la idea de buscar la mayor cantidad posible de profesionales que formaran parte de la misma, superando el 50% de la población.

El tamaño teórico de la muestra se deduce mediante la siguiente fórmula¹⁶:

$$n = \frac{N}{1 + \frac{e^2(N-1)}{z^2 pq}}$$

En donde:

- n: Tamaño de la muestra
- N: Tamaño de la población
- e: Error muestral
- z: Nivel de confianza
- pq: Varianza de la población

Reemplazando las variables con los siguientes datos de la población del año 2002 se obtiene el tamaño de la muestra:

- N: 23
- e: 0,05
- z: 1,96 (nivel de confianza del 95%)
- pq: 0,25 (0,5*0,5)¹⁷

¹⁶ Fórmula correspondiente a poblaciones finitas

$$n = \frac{23}{1 + \frac{0,05^2(23-1)}{1,96^2 0,5*0,5}}$$

$$n = 21,75$$

En el caso de quienes egresaron en el 2007, los valores serían los siguientes:

- N: 25
- e: 0,05
- z: 1,96 (nivel de confianza del 95%)
- pq: 0,25 (0,5*0,5)

$$n = \frac{25}{1 + \frac{0,05^2(25-1)}{1,96^2 0,5*0,5}}$$

$$n = 23,53$$

Como podemos observar ambos tamaños son mayores a los alcanzados. Esto ocurre en los casos de poblaciones pequeñas con un error muestral mínimo, en donde prácticamente se resuelve que se debe tomar a toda la población para obtener resultados representativos.

Utilizando el tamaño de la muestra que realmente se obtuvo, al despejar la fórmula anterior se puede obtener el margen de error con el que se puede extrapolar los resultados de la investigación a toda la población:

$$e = \sqrt{\frac{(pqz^2)(N-n)}{n(N-1)}}$$

Reemplazando con los valores de cada muestra, el error de las mismas sería el siguiente:

Para la muestra del año 2002:

$$e = \sqrt{\frac{(0,25*1,96^2)(23-13)}{13*(23-1)}}$$

¹⁷“El suponer que p = q quiere decir que para escoger la muestra nos ponemos en la hipótesis de que en la población hay la máxima diversidad posible. Este valor de pq (= .25) es válido aun cuando las preguntas no sean dicotómicas”. *Estadísticas aplicadas a las ciencias sociales, Tamaño necesario de la muestra ¿Cuántos sujetos necesitamos?* Pedro Morales Vallejo (2012).

$$e = 0,1832$$

Para la muestra del año 2007:

$$e = \sqrt{\frac{(0,25 * 1,96^2) (25-13)}{13 * (25-1)}}$$

$$e = 0,1922$$

El error de ambos grupos aumentó en forma considerable debido a lo comentado anteriormente. Es común que suceda en los casos de investigaciones realizadas en poblaciones pequeñas ya que por un lado es dificultoso crear una muestra o por lo menos lleva más tiempo del que se dispone, y por otro se observa aún más en los casos en donde la misma debe ser realizada a personas específicas como en el presente trabajo. A pesar de ello se alcanzó el número muestrario propuesto, con el que se logró obtener los resultados necesarios para un análisis satisfactorio.

ANEXO II

POBLACIÓN

Egresadas año 2002

1. AQUISTAPACE, Ana
2. BARROS, María Silvina
3. BIANCHI, María Julieta
4. BOULIN, María Jimena
5. CAHIZA, María Paz
6. CAMPO, Sandra Beatriz
7. DIAZ CORVALAN, Susana Beatriz
8. FERNANDEZ DIAZ, María Soledad
9. FIORELLI, Analía Alejandra
10. GABARI, Pamela Alicia
11. GARCIA, María Cecilia
12. GRECO, María Victoria
13. JAENISCH, Yamila Elcira
14. KEMELMAJER, Débora Yael
15. LUCENA, Verónica Marcela
16. ORTEGA RIVEROS, Carina Isabel
17. PINI, Paola Fabiana
18. RAGGIO, Cecilia Lorena
19. RUIZ, María Isabel
20. SANCHEZ, Graciela Mónica
21. SCHUGURENSKY CASTILLO, Irina
22. VIDELA, Adriana Lourdes
23. VILLEGAS, Analía Erica

Egresadas año 2007

1. ARAOZ MORCHIO, María Soledad

2. ARMIENTO, Valeria Alejandra
3. ARROYO, María Inés
4. AVENDAÑO, Lucrecia Verónica
5. BENGOLEA, Alejandra Andrea
6. CORONEL, Erica Daniela
7. D'AMICO, Sara Vanina
8. FEDERICI, Débora Ivana Estefanía
9. GODOY LEMOS BUZETA, Josefina
10. GONZALEZ, Valentina
11. GUARDATTI, Carolina Graciela
12. IANOTTI, María Celina
13. JUSZA, Bárbara Cecilia
14. MARROCCO, Ludmila Belén
15. MORADO, Vanina
16. NUÑEZ, María Manuela
17. ODIARD, María Belén
18. PALMA, Noelia Elisa
19. PASCUINI, María Emiliana
20. REIG, Verónica Patricia
21. ROMERO, Laura Beatriz
22. SALES, Ana Laura
23. SUSSO, María Florencia
24. VELOCE, María Inés
25. VIÑALS, María Paula

ANEXO III

MUESTRA

Egresadas en el año 2002

| Apellido y nombre | Tipo de empresa |
|-------------------------------|-----------------|
| AQUISTAPACE, Ana | Propia |
| BARROS, María Silvina | Privada |
| BOULIN, María Jimena | Otro |
| DIAZ CORVALAN, Susana Beatriz | Privada |
| GABARI, Pamela Alicia | Privada |
| JAENISCH, Yamila Elcira | Privada |
| KEMELMAJER, Débora Yael | Propia |
| LUCENA, Verónica Marcela | Familiar |
| ORTEGA RIVEROS, Carina Isabel | Propia |
| PINI, Paola Fabiana | Privada |
| RAGGIO, Cecilia Lorena | Privada |
| SCHUGURENSKY CASTILLO, Irina | Propia |
| VIDELA, Adriana Lourdes | Privada |

Egresadas en el año 2007

| | |
|------------------------------|----------|
| ARMIENTO, Valeria Alejandra | Privada |
| ARROYO, María Inés | Propia |
| BENGOLEA, Alejandra Andrea | Pública |
| D'AMICO, Sara Vanina | Privada |
| GODOY LEMOS BUZETA, Josefina | Privada |
| GONZALEZ, Valentina | Privada |
| JUSZA, Bárbara Cecilia | Propia |
| PASCUINI, María Emiliana | Familiar |
| REIG, Verónica Patricia | Propia |
| ROMERO, Laura Beatriz | Propia |

SUSSO, María Florencia
VELOCE, María Inés
VIÑALS, María Paula

Pública
Otro
Privada

ANEXO IV

MODELO DE ENCUESTA

Campo Laboral de las Licenciadas en Administración

El siguiente cuestionario forma parte del trabajo de investigación para la Licenciatura en Administración. Tiene como finalidad conocer sobre los empleos en los que ha trabajado.

Desde ya muchas gracias por su colaboración y tiempo.

Datos personales

Apellido y Nombre.....

Edad.....

Año de egreso

Datos del cargo ocupado

Fecha de inicio del cargo
(mm/aaaa)

Fecha de finalización del cargo
(mm/aaaa)

Tipo de organización

- Propia
- Familiar
- Pública
- Privada
- ONG
- Otro

Tamaño de la organización

(En relación a sus ventas)

- Grande
- Mediana
- Pequeña

Área de la organización

- Comercio
- Servicio
- Industria
- Otro

Área funcional dentro de la organización

- Dirección General
- Contable y Finanzas
- Administración y Operaciones
- Producción
- Comercialización y Ventas
- Otra

Jerarquía del cargo

- Dirección
- Gerencia
- Jefe intermedio
- Ejecución directa

Clasificación del cargo

(Completar solo si la respuesta anterior no es "Gerencia" ni "Dirección". En relación a los conocimientos y habilidades necesarios para la realización de la tarea.)

- Tareas para las que se requieren conocimientos teóricos generales y específico, adquiridos por capacitación formal y/o informal
- Tareas para las que se requieren conocimientos teóricos específicos
- Tareas para las que se requieren habilidades manuales adquiridos por experiencia laboral y/o capacitación previa
- Tareas para las que no se requieren habilidades ni conocimientos específicos previos

Número de personas a cargo

- 0
- 1 a 3
- 3 a 5
- 5 a 10
- 10 a 30
- más de 30

Tipo de decisiones que toma

(Escala del 1 al 5)

- No rutinarias
- Altamente rutinarias

Satisfacción en cuanto al ambiente laboral de la empresa

(Escala del 1 al 5)

- Altamente insatisfecha
- Altamente satisfecha

Proporción de mujeres en cargos directivos de la empresa
(CEO, presidente, gerente general)

- Total
- Mayoritaria
- Proporcional
- Minoritaria
- Nula

Se siente/sintió capacitada para formar parte de la gerencia de la empresa

- Totalmente capacitada
- Medianamente capacitada con necesidad de mayor experiencia
- No capacitada
- Formé/Formo parte de ella
- Otro

Cargos ocupados anteriormente

¿Ha ocupado otros cargos además del registrado?

- No
- Un cargo anterior
- Dos cargos anteriores
- Tres cargos anteriores
- Cuatro o más cargos anteriores

Datos del cargo ocupado anteriormente

Fecha de inicio del cargo
(mm/aaaa)

Fecha de finalización del cargo
(mm/aaaa)

Área funcional dentro de la organización

- Dirección General
- Contable y Finanzas
- Administración y Operaciones
- Producción
- Comercialización y Ventas
- Otra

Jerarquía del cargo

- Dirección
- Gerencia
- Jefe intermedio
- Ejecución directa

Número de personas a cargo

- 0
- 1 a 3
- 3 a 5
- 5 a 10
- 10 a 30
- más de 30

Opinión personal

¿Qué piensa de la participación de las mujeres en las empresas?

Observación o comentario

ANEXO V

RESPUESTAS DE LAS ENCUESTAS

Egresadas 2002

| | | | | Datos del cargo | | | | | | | |
|----|--------------------------|---------------|------------------|-----------------|------------|--------------|---------|-----------|------------------------------|-------------------|---------------|
| | | | | Fechas | | Organización | | | Cargo | | |
| Nº | Apellido y nombre | Fecha de nac. | Fin. del cursado | Inicio | Fin. | Tipo | Tamaño | Área | Área funcional | Jerarquía | Clasificación |
| 1 | AQUISTAPACE, Ana | 22/10/1974 | 2001 | 01/09/2003 | 01/11/2012 | Propia | Mediana | Servicio | Contable y Finanzas | Gerencia | N/C |
| 2 | BARROS, María Silvina | 03/05/1975 | 1998 | 01/03/2002 | 01/11/2012 | Privada | Grande | Comercio | Comercialización y Ventas | Gerencia | N/C |
| 3 | BOULIN, María Jimena | 18/10/1973 | 1998 | 01/01/2005 | 01/12/2006 | Otro | Grande | Industria | Otra | Jefe intermedio | Técnicas |
| 4 | DIAZ CORVALAN, Susana | 27/05/1976 | 2000 | 01/10/2007 | 01/11/2012 | Privada | Mediana | Otro | Dirección General | Gerencia | N/C |
| 5 | GABARI, Pamela Alicia | 16/04/1979 | 2002 | 01/02/2004 | 01/11/2012 | Privada | Grande | Servicio | Otra | Ejecución directa | Profesionales |
| 6 | JAENISCH, Yamila Elcira | 06/10/1977 | 2002 | 01/04/2012 | 01/11/2012 | Privada | Mediana | Industria | Administración y Operaciones | Ejecución directa | Profesionales |
| 7 | KEMELMAJER, Débora Yael | 20/09/1977 | 2001 | 01/06/2012 | 01/11/2012 | Propia | Mediana | Comercio | Contable y Finanzas | Gerencia | N/C |
| 8 | LUCENA, Verónica Marcela | 26/02/1970 | 1998 | 01/05/2001 | 01/11/2012 | Familiar | Pequeña | Otro | Contable y Finanzas | Gerencia | N/C |
| 9 | ORTEGA RIVEROS, Carina | 09/01/1977 | 2002 | 01/03/2012 | 01/11/2012 | Propia | Grande | Servicio | Administración y Operaciones | Jefe intermedio | Profesionales |
| 10 | PINI, Paola Fabiana | 19/11/1975 | 1999 | 01/07/2001 | 01/11/2012 | Privada | Grande | Servicio | Comercialización y Ventas | Jefe intermedio | Profesionales |
| 11 | RAGGIO, Cecilia Lorena | 24/10/1975 | 2000 | 01/02/2009 | 01/11/2012 | Privada | Mediana | Servicio | Producción | Jefe intermedio | Profesionales |
| 12 | SCHUGURENSKY, Irina | 13/04/1977 | 2001 | 01/06/2007 | 01/11/2012 | Propia | Pequeña | Otro | Dirección General | Dirección | N/C |
| 13 | VIDELA, Adriana Lourdes | 01/06/1975 | 2000 | 01/09/2002 | 01/05/2007 | Privada | Pequeña | Servicio | Administración y Operaciones | Ejecución directa | Profesionales |

Egresadas 2002

| | | | | Datos del cargo | | Cargos anteriores | | |
|-------|------------------|--------------|-----------------------|---------------------------------|---|---|------------|------------|
| Cargo | | | | Estructura | | | Fecha | |
| Nº | Personas a cargo | Tipo de dec. | Sat. del amb. laboral | Prop. de mujeres en cargos dir. | ¿Se siente capacitada para formar parte de la gerencia de la empresa? | ¿Ha ocupado otros cargos además del registrado? | Inicio | Fin. |
| 1 | 5 a 10 | 3 | 5 | Nula | Otro | No | | |
| 2 | 3 a 5 | 3 | 4 | Minoritaria | No capacitada | No | | |
| 3 | 1 a 3 | 3 | 2 | Minoritaria | Medianamente capacitada con necesidad de mayor experiencia | No | | |
| 4 | 10 a 30 | 1 | 4 | Minoritaria | Totalmente capacitada | Dos cargos anteriores | 12/03/2012 | 06/07/2012 |
| 5 | 0 | 3 | 4 | Minoritaria | No capacitada | Un cargo anterior | 01/05/2003 | 01/02/2004 |
| 6 | 0 | 4 | 4 | Minoritaria | Medianamente capacitada con necesidad de mayor experiencia | Dos cargos anteriores | 01/07/2006 | 01/12/2011 |
| 7 | 10 a 30 | 3 | 3 | Minoritaria | Totalmente capacitada | SI | 01/01/2007 | 01/05/2011 |
| 8 | 1 a 3 | 3 | 5 | Proporcional | Totalmente capacitada | Tres cargos anteriores | 01/03/1995 | 01/12/1998 |
| 9 | más de 30 | 2 | 4 | Nula | Medianamente capacitada con necesidad de mayor experiencia | Cuatro o más cargos anteriores | 12/08/2012 | 07/09/2012 |
| 10 | 1 a 3 | 3 | 4 | Minoritaria | Otro | No | | |
| 11 | 0 | 2 | 5 | Proporcional | Medianamente capacitada con necesidad de mayor experiencia | Tres cargos anteriores | 01/02/2004 | 01/03/2007 |
| 12 | 1 a 3 | 3 | 4 | Mayoritaria | Totalmente capacitada | Un cargo anterior | 01/03/2003 | 01/06/2006 |
| 13 | 1 a 3 | 3 | 3 | Nula | Medianamente capacitada con necesidad de mayor experiencia | Dos cargos anteriores | 01/03/2001 | 01/11/2001 |

Egresadas 2002

| Cargos anteriores | | | |
|--------------------------|------------------------------|-------------------|-------------------------|
| Cargo | | | |
| N° | Área funcional | Jerarquía | Personas a cargo |
| 1 | | | |
| 2 | | | |
| 3 | | | |
| 4 | Comercialización y Ventas | Jefe intermedio | 1 a 3 |
| 5 | Dirección General | Ejecución directa | 0 |
| 6 | Administración y Operaciones | Gerencia | 0 |
| 7 | Otra | Jefe intermedio | 5 a 10 |
| 8 | Administración y Operaciones | Ejecución directa | 0 |
| 9 | Administración y Operaciones | Jefe intermedio | 10 a 30 |
| 10 | | | |
| 11 | Comercialización y Ventas | Jefe intermedio | 1 a 3 |
| 12 | Administración y Operaciones | Gerencia | 3 a 5 |
| 13 | Administración y Operaciones | Ejecución directa | 0 |

Egresadas 2007

| | | | | Datos del cargo | | | | | | | |
|----|-----------------------------|---------------|------------------|-----------------|------------|--------------|---------|-----------|------------------------------|-------------------|----------------|
| | | | | Fechas | | Organización | | | Cargo | | |
| Nº | Apellido y nombre | Fecha de nac. | Fin. del cursado | Inicio | Fin. | Tipo | Tamaño | Área | Área funcional | Jerarquía | Clasificación |
| 1 | ARMIENTO, Valeria Alejandra | 19/01/1981 | 2005 | 01/06/2007 | 01/11/2010 | Privada | Pequeña | Comercio | Dirección General | Jefe intermedio | Profesionales |
| 2 | ARROYO, María Inés | 09/12/1983 | 2005 | 01/11/2010 | 01/11/2012 | Propia | Mediana | Servicio | Otra | Jefe intermedio | Técnicas |
| 3 | BENGOLEA, Alejandra Andrea | 09/01/1974 | 2007 | 01/07/2000 | 01/11/2012 | Pública | Grande | Servicio | Contable y Finanzas | Ejecución directa | Técnicas |
| 4 | D'AMICO, Sara Vanina | 09/05/1978 | 2005 | 01/04/2006 | 01/11/2012 | Privada | Mediana | Industria | Administración y Operaciones | Ejecución directa | Profesionales |
| 5 | GODOY LEMOS, Josefina | 06/09/1981 | 2005 | 01/10/2008 | 01/12/2012 | Privada | Mediana | Industria | Administración y Operaciones | Jefe intermedio | No calificadas |
| 6 | GONZALEZ, Valentina | 13/08/1981 | 2006 | 01/01/2011 | 01/12/2012 | Privada | Grande | Servicio | Comercialización y Ventas | Ejecución directa | Profesionales |
| 7 | JUSZA, Bárbara Cecilia | 07/08/1982 | 2005 | 01/01/2006 | 01/11/2012 | Propia | Pequeña | Industria | Administración y Operaciones | Gerencia | N/C |
| 8 | PASCUINI, María Emiliana | 13/02/1979 | 2003 | 01/10/2011 | 01/11/2012 | Otro | Mediana | Servicio | Dirección General | Ejecución directa | Profesionales |
| 9 | REIG, Verónica Patricia | | 2007 | 01/12/2007 | 01/03/2008 | Familiar | Mediana | Comercio | Administración y Operaciones | Dirección | N/C |
| 10 | ROMERO, Laura Beatriz | 06/05/1974 | 2006 | 01/02/2003 | 01/11/2012 | Propia | Pequeña | Comercio | Dirección General | Gerencia | N/C |
| 11 | SUSSO, María Florencia | 01/08/1980 | 2005 | 01/02/2010 | 01/11/2012 | Propia | Pequeña | Servicio | Administración y Operaciones | Gerencia | N/C |
| 12 | VELOCE, María Inés | 13/11/1980 | 2005 | 07/11/2011 | 01/11/2012 | Pública | Grande | Otro | Administración y Operaciones | Ejecución directa | Profesionales |
| 13 | VIÑALS, María Paula | 10/02/1984 | 2006 | 01/01/2007 | 01/11/2012 | Privada | Pequeña | Servicio | Otra | Gerencia | N/C |

Egresadas 2007

| Datos del cargo | | | | | | Cargos anteriores | | |
|-----------------|------------------|--------------|-----------------------|---------------------------------|---|---|------------|------------|
| Cargo | | | | Estructura | | ¿Ha ocupado otros cargos además del registrado? | Fecha | |
| N° | Personas a cargo | Tipo de dec. | Sat. del amb. laboral | Prop. de mujeres en cargos dir. | ¿Se siente capacitada para formar parte de la gerencia de la empresa? | | Inicio | Fin. |
| 1 | 1 a 3 | 3 | 3 | Proporcional | Medianamente capacitada con necesidad de mayor experiencia | Un cargo anterior | 01/03/2005 | 01/08/2005 |
| 2 | 10 a 30 | 4 | 5 | Proporcional | Totalmente capacitada | Cuatro o más cargos anteriores | 01/10/2009 | 01/11/2010 |
| 3 | 0 | 4 | 4 | Minoritaria | Medianamente capacitada con necesidad de mayor experiencia | No | | |
| 4 | 1 a 3 | 3 | 2 | Minoritaria | Medianamente capacitada con necesidad de mayor experiencia | Tres cargos anteriores | 01/09/2005 | 01/03/2006 |
| 5 | 1 a 3 | 4 | 4 | Nula | No capacitada | Cuatro o más cargos anteriores | 01/09/2006 | 01/10/2008 |
| 6 | 0 | 3 | 4 | Mayoritaria | No capacitada | Dos cargos anteriores | 01/01/2009 | 01/04/2011 |
| 7 | 1 a 3 | 3 | 5 | Proporcional | Medianamente capacitada con necesidad de mayor experiencia | No | | |
| 8 | 0 | 3 | 4 | Minoritaria | Totalmente capacitada | Un cargo anterior | 01/10/2004 | 01/10/2012 |
| 9 | 0 | 5 | 4 | Nula | No capacitada | No | | |
| 10 | 1 a 3 | 1 | 4 | Minoritaria | Totalmente capacitada | No | | |
| 11 | 1 a 3 | 3 | 4 | Proporcional | Totalmente capacitada | Tres cargos anteriores | 01/02/2008 | 01/04/2010 |
| 12 | 0 | 3 | 4 | Nula | Medianamente capacitada con necesidad de mayor experiencia | No | | |
| 13 | 1 a 3 | 2 | 4 | Minoritaria | Medianamente capacitada con necesidad de mayor experiencia | No | | |

Egresadas 2007

| Cargos anteriores | | | |
|--------------------------|------------------------------|-------------------|-------------------------|
| Cargo | | | |
| N° | Área funcional | Jerarquía | Personas a cargo |
| 1 | Comercialización y Ventas | Ejecución directa | 0 |
| 2 | Contable y Finanzas | Gerencia | 10 a 30 |
| 3 | | | |
| 4 | Administración y Operaciones | Ejecución directa | 0 |
| 5 | Administración y Operaciones | Ejecución directa | 0 |
| 6 | Administración y Operaciones | Ejecución directa | 0 |
| 7 | | | |
| 8 | Administración y Operaciones | Jefe intermedio | 1 a 3 |
| 9 | | | |
| 10 | | | |
| 11 | Administración y Operaciones | Ejecución directa | 1 a 3 |
| 12 | | | |
| 13 | | | |

Egresadas del año 2002

| o | ¿Qué piensa de la participación de las mujeres en las empresas? |
|---|--|
| 1 | Personalmente, creo que le brindan a las empresas un aire diferente, ya que las mujeres estamos acostumbradas a lidiar con muchas cosas al mismo tiempo. También es una realidad que es raro ver mujeres en cargos gerenciales, por esto mismo de que cuesta coordinar la vida familiar y la laboral. Si bien actualmente podemos encontrar más que hace unos años. |
| 2 | Soy mujer por lo que mi opinión esta sesgada, pero creo que la mujer es más practica que el hombre en algunas tareas o formas de pensar, además de poseer la capacidad para hacer más de una cosa a la vez. |
| 3 | Que está creciendo e igualando, implicando mayor sacrificio. |
| 4 | Me parece que son necesarias ya que generalmente se forman una visión más amplia y global de la situación de la empresa. |
| 5 | Creo que cada vez es mayor la participación de mujeres en las empresas, especialmente en puestos que requieren organización, atención al público, resolución de conflictos. |
| 6 | Es minoritaria. |
| 7 | Es muy importante a la hora de generar valor siempre y cuando se equilibren los objetivos profesionales con los personales. Las mujeres tenemos otra visión del negocio y una manera mucho más eficiente de llevar las ideas a la ejecución. Hoy en día es importante el trabajo en equipos multidisciplinarios. |
| 8 | Hoy ya creo que no es una cuestión sobre la que opinar. Simplemente hemos ido ocupando los lugares dentro de las empresas y en todas las organizaciones en las que hemos querido ingresar. Ya pasó el tiempo de esta pregunta. Hoy estamos donde queremos estar e incluso más allá. Al punto de que debemos empezar a plantearnos un poco el retorno de ese punto para equilibrar el rol profesional y laboral con los emocionales, familiares y personales. No es fácil encontrar la fuente de la felicidad "el punto medio" pero sí es importante para el ser humano (sea mujer u hombre) perseguirlo. |

| | |
|----|--|
| 9 | <p>Considero que no se trata de un tema de género, sino de cultura y educación. Las mujeres trabajando no son todas iguales. Considero que su educación de base (familia, escuela, ambiente social) las predispone en general a la inseguridad y a la falta de autoestima. Por lo tanto trabajando tienen tendencia a una competencia destructiva e individualista. La envidia es una deformación de la admiración que perjudica mucho al género y mal forma el ser interior de la persona.</p> <p>En mi opinión, existe una minoría de mujeres que construyen, trabajan sobre esta deficiencia y logran seguridad personal independiente de su rol, lo cual les permite manejar su inteligencia emocional y competir de otra manera. O bien su temperamento les permite mostrarse así más seguras de sí y bueno infunden miedo y esto se confunde con el respeto y llegan a espacios de poder.</p> <p>Estas mujeres son las logran ponerse a la altura de muchos varones también capaces y tal vez las que llegan a puestos de eminencia. Sin embargo cuando las mujeres están en estos puestos observo una tendencia al autoritarismo y el exceso, lo cual muestra estas inseguridades internas y falta de resolución de conflictos adolescentes en cuanto a la identidad. Por otra parte existe disparidad en cuanto a los rangos salariales que son muy evidentes. Se entiende que el varón es proveedor y por lo tanto se justifica un determinado sueldo. Pero el mismo sueldo para una mujer soltera debe demostrar más obtenerlo y es sumamente cuestionado y evaluado. Asimismo creo que existe una disparidad entre mujer soltera y "mujer con hijos trabajando". La mujer soltera dedica mayor energía vital en su trabajo y en mi opinión es más productiva que la que tiene hijos que dadas sus obligaciones extra laborales deber repartirse entre su rol de esposa, madre y profesional. El rendimiento no es el mismo. Sin embargo ambas cobran igual. (Opinión sumamente personal).</p> |
| 10 | <p>Depende del tipo de empresa, sin embargo aun se advierte reticencia por parte de las organizaciones de sumar mujeres a sus planteles, principalmente en cargos jerárquicos.</p> |
| 11 | <p>Creo que cada día está creciendo más la participación de las mujeres en altos puestos en las empresas. De todas maneras creo que son más los frenos que nos ponemos nosotras mismas que los que nos ponen las empresas. Llegado un momento la mujer muchas veces tiene que decidir entre su familia e hijos o el trabajo, y ahí es cuando tal vez se estanca en su crecimiento profesional.</p> |
| 12 | <p>Pienso que aún hay muy pocas mujeres en puestos jerárquicos.</p> |
| 13 | <p>Es importante aunque es mínima la participación actual debido a factores endógenos a la vida de la mujer. Sencillamente porque no puede dedicarle el mismo tiempo al trabajo que un hombre.</p> |

Egresadas del año 2007

| | ¿Qué piensa de la participación de las mujeres en las empresas? |
|----|--|
| 1 | Se observa mayor participación de las mujeres en las empresas; aunque aún se nota una preferencia por el sexo masculino para los más altos cargos. Creo que hay áreas en las que las mujeres tenemos mayor potencial, por nuestras habilidades y por el entorno cultural en el que estamos. Es real que la potencial maternidad de una mujer joven, representa un factor de costo adicional para el empleador; y esto en parte puede influir en la preponderancia masculina en altos cargos. |
| 2 | Es importante, necesaria e inevitable. |
| 3 | Es frecuente que las mujeres sean relegadas a la hora de ocupar los cargos jerárquicos sobre todo en empresas privadas y a veces la maternidad es otro factor que limita el acceso a trabajos que demanden más tiempo. |
| 4 | Me parece positivo, a lo largo de los años ha quedado demostrado por su eficiencia que las mujeres pueden tener puestos jerárquicos en las empresas. Las mujeres buscan su desarrollo profesional comprometiéndose con su trabajo. |
| 5 | Buena, por naturaleza las mujeres suelen ser más detallistas y enfocarse más en los procesos. Por el contrario, los hombres se enfocan más en el resultado. En una organización como la nuestra la presencia de mujeres en los diferentes niveles jerárquicos es indispensable. De hecho, en todas las oficinas (más de 50 en todo el mundo) predominan las mujeres. El nuestro es un trabajo muy metódico donde se requiere mucha atención y enfoque en el detalle. El hombre al ser más disperso, es más propenso al error. Ahora bien la presencia de hombres es indispensable, en lo personal siempre prefiero responder a un hombre y no a una mujer, es más fácil. |
| 6 | Sin duda la participación de las mujeres en las empresas es muy importante. La mujer suele tener un estilo de gestión diferente al del hombre. Suele tener un modo más participativo, manejan mejor las relaciones interpersonales, tendiendo a escuchar más a los empleados. Son muy intuitivas y creativas, además trabajan con mucha responsabilidad. |
| 7 | Que ya no es un tema de machismo, más bien se tiene en cuenta las capacidades de la persona y no su sexo. |
| 8 | La participación de las mujeres en las empresas muchas veces es dificultosa, sobre todo en puestos gerenciales, muchas empresas consideran un dolor de cabeza nombrar a una mujer que puede pedir permiso por maternidad, o días por hijo enfermo. Una pregunta frecuente en entrevistas laborales es si estás de novia o con planes para casarte y formar una familia, considerándolo algo negativo. Existe también una cultura machista en las que se nos considera débil y sin autoridad frente a personal masculino a cargo. |
| 9 | Útil y necesaria |
| 10 | Considero que la participación de las mujeres depende mucho del rubro de actividad que se realiza. Existen sectores donde la participación femenina es muy reducida, como es el caso del rubro automotriz, petróleo, transporte, etc. Considero que donde hay más participación de la mujer está más relacionado con actividades de servicios que las industriales. |
| 11 | En el ámbito donde yo trabajo, administración pública no hay muchas mujeres ocupando cargos de dirección y les tendrían que dar la oportunidad. |

| | |
|----|---|
| 12 | Las mujeres actualmente están capacitadas para participar activamente en las decisiones de las empresas y a la vez contribuyen por sus dotes naturales y su mayor sensibilidad a mantener un buen clima laboral en los puestos de trabajo. Si bien es cierto un mayor grado de conflicto en los grupos en los que trabajan sólo mujeres, creo que en su individualidad, fomentan la creatividad y las buenas relaciones. |
| 13 | Creo que aportan una visión y forma de trabajo complementaria a la organización. Poseen cualidades y habilidades diferentes a los hombres que permite armar equipos de trabajo mixtos o definir la asignación de tareas. Ha ido aumentando la participación de las mujeres en distintas actividades de la empresa. De todos modos, hoy en día se sigue observando cierta restricción o preferencias del sexo masculino para ocupar ciertos cargos. La responsabilidad de mujeres por el cuidado de sus familias es un aspecto que se tiene en cuenta, por su disponibilidad horaria (licencias, viajes, enfermedad, eventos en colegios). |

Egresadas del año 2002

| | Observación o comentario |
|---|---|
| 1 | Aclaración: sigo trabajando en el mismo puesto. |
| 5 | No he finalizado en mi cargo actual, sigo trabajando (por ello coloque 10/2012). |
| 8 | Estoy muy agradecida con mi facultad por la excelente preparación que me dio para insertarme en los más diversos ámbitos del plano laboral. He realizado (y me he realizado) tareas en: comercio, banco, investigación económica, docencia y actualmente (11 años) desarrollo de actividad rural en forma independiente, todos estos ámbitos desafiantes y diversos ya forman parte de mi experiencia y los he podido enfrentar con éxito gracias a la sólida preparación universitaria y las largas (y en aquél momento pesadas) horas de estudio, pero hoy veo y disfruto sus resultados, consejo: ESTUDIEN, prepárense y sean RESPONSABLES de cualquier cosa que encaren, que con el tiempo eso SÍ se nota y se destaca de la mediocridad. Gracias por convocarme y permitirme dar mi opinión y agradecimiento a la F.C.E. - U.N.Cuyo. |
| 9 | Considero que la Universidad debería trabajar más sobre la inteligencia emocional de las mujeres. Favorecer la autoestima, la comunicación y sobre todo la ética y los valores ya que al momento de trabajar, estas carencias se evidencian notablemente. La solidaridad y camaradería entre mujeres nos permitiría acceder a otros rangos más fácilmente. En bloque todo es más fácil. Es notable que las principales boicoteadoras de mujeres en ascenso son las mismas mujeres y de la misma profesión !! Esto entre varones no es así. Los varones entre sí por género se toleran y se cubren más. Compiten pero se respetan. Muchas mujeres van a lo personal sino pueden con lo laboral y les cuesta reconocer cuando otra mujer es más virtuosa. Es vez de admirarla, intentan destruirlas ya que amenaza su propia valoración de sí mismas (mecanismo de defensa muy freudiano!!). También debo agregar que hay una población de mujeres que considero que no están preparadas para desenvolverse en el mundo laboral. La inmadurez, las conductas adolescentes y los malos hábitos de la comunicación (chismes, murmuraciones maliciosas, la |

| | |
|----|---|
| | <p>hipocresía del género, etc) no les permite desarrollarse y por lo tanto se vuelven resentidas y disfuncionales para las empresas y eso hace que en los reclutamientos algunas empresas prefieran "sexo masculino".</p> <p>Los Licenciados en Administración tenemos mucho que hacer por hacer respetar la profesión y las mujeres en especial deben jugarse por su vocación si es que realmente la tienen. Coraje y personalidad para conducir personas se basan en valores elegidos como adultos plenos y responsables. Esa es la virtud.</p> |
| 13 | <p>La mujer ocupa un lugar en las empresas mientras es soltera y sin hijos cuando puede dedicar el tiempo requerido luego las cosas cambian un poco.</p> |

Egresadas del año 2007

| | Observación o comentario |
|---|--|
| 1 | <p>En general, en nuestro medio, la profesión de Administrador de Empresa, no está valorada correctamente. El contador público a acaparado campos, que bien podría ejercer el Administrador. Y esto es responsabilidad de nosotros los egresados, de la universidad y del consejo profesional.</p> |
| 8 | <p>La inserción laboral no es fácil. En muchas empresas, especialmente en las medianas y chicas, aún se ignora para qué está preparado un Licenciado en Administración, muchas ofertas laborales son para realizar tareas contables o administrativas. Los cargos gerenciales muchas veces son dados a los Contadores, a quienes cada vez se capacita más en conocimientos administrativos y organizacionales.</p> |
| 9 | <p>No sé si esta encuesta resulta positiva para el análisis que pretendes hacer, ya que en mi caso soy dueña de una empresa de turismo, donde yo soy socia gerente y tengo dos empleados en ventas.</p> <p>Espero de todos modos haberte sido útil. Saludos. Verónica</p> |

DECLARACION JURADA – Res. 212/99-CD

“El autor de este trabajo declara que fue elaborado sin utilizar ningún otro material que no haya dado a conocer en las referencias, que nunca fue presentado para su evaluación en carreras universitarias y que no transgredí o afecta derecho de terceros”.

Mendoza, ~~22~~ de ~~marzo~~ del... 2013

Evangelista Alin
Apellido y Nombre

26126
Nº de Registro


Firma