

PROBLEMAS DE GÉNERO, ESTRATEGIA SUSTENTABLE Y EL DESARROLLO LOCAL EN EL SECTOR DE AUTOTRANSPORTE DE CARGA FEDERAL: CASO PUERTO DE ALTAMIRA

XXI
CONGRESO
INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA
ADMINISTRACIÓN
E
INFORMÁTICA

Área de investigación: Estudios de género en las organizaciones

Miguel Ángel Reyna Castillo

División de Estudios de Posgrado
Facultad de Comercio y Administración de Tampico
Universidad Autónoma de Tamaulipas
Centro Universitario Tampico
México
miguelreyna80@hotmail.com

Margarita Ordoñez Dorado

División de Estudios de Posgrado
Facultad de Comercio y Administración de Tampico
Universidad Autónoma de Tamaulipas
Centro Universitario Tampico
México
mo.dorado@hotmail.com

Laura Jiménez Ferretiz

División de Estudios de Posgrado
Facultad de Comercio y Administración de Tampico
Universidad Autónoma de Tamaulipas
Centro Universitario Tampico
México
lau.ferretiz@gmail.com



PROBLEMAS DE GÉNERO, ESTRATEGIA SUSTENTABLE Y EL DESARROLLO LOCAL EN EL SECTOR DE AUTOTRANSPORTE DE CARGA FEDERAL: CASO PUERTO DE ALTAMIRA



Resumen

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) sostiene que la desigualdad entre hombres y mujeres, en el ámbito local, acarrea costos para el crecimiento social, económico y organizacional. Así pues, analizar las disparidades de género en este ámbito, no solo es de interés para la igualdad de derechos, sino también de interés económico (2010). Por lo anterior, no se puede dejar a un lado el enfoque de género en el estudio de los diversos sectores, en especial, los típicamente masculinizados como lo es el sector de autotransporte de carga en México.

El objetivo de este trabajo es analizar los principales problemas de género en el desarrollo local del sector de autotransporte de carga federal del Puerto de Altamira. Se hizo un estudio exploratorio y se encontró que hay una creciente incursión de la mujer, se percibe una paridad en los sueldos, pero existen estereotipos de género en lo organizacional y en la asignación de puestos. Se propone ver a los problemas de género como un problema de sustentabilidad social en la empresa.

Palabras claves: Problemas de género, estrategia sustentable y sector autotransporte de carga federal.



Introducción

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) observa que, a nivel internacional, hay un elevado porcentaje de mujeres vulneradas en puestos laborales, sujetas a estereotipos de género y generalmente a una disparidad en su remuneración, en comparación a hombres del mismo perfil y preparación.

Aún se mantienen estereotipos de género en los puestos operativos de empresas como la del sector *Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento* en México. De acuerdo a datos del INEGI en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2015) los porcentajes muestran un predominio de varones empleados (Figura 1). Al no considerar mujeres, insiste la OIT, podrían estarse limitando así mismos el mercado laboral y con ello privarse de ventajas financieras, operativas y organizacionales de enriquecer diversas secciones laborales con habilidades del perfil tanto varones como de mujeres.

Figura 1 Distribución por sexo en sector Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento en México

Tamaño Empresa	%Mujeres	%Hombres	%Total
Micro	04.57	95.42	100.00
Pequeña	25.10	74.90	100.00
Mediana	17.54	82.46	100.00
Grande	21.43	78.57	100.00

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE (2015) y los criterios de estratificación de empresas de la norma mexicana nmx-r-025-scfi-2015 en Igualdad laboral y no discriminación (Norma igualdad laboral y no discriminación, 2015).

La OIT (2010) asegura que hay argumentos económicos que afirman que la desigualdad entre hombres y mujeres acarrea costos para el crecimiento financiero de las empresas. Que la plena participación de la mujer en el escenario productivos es fundamental para construir economías sanas y sostenibles. Así pues, solucionar las disparidades de género en el mundo del trabajo no es solo de interés para la igualdad de derechos, sino también de interés económico y por tanto para el desarrollo local de las empresas.

Un sector importante en México, para su análisis, es el del autotransporte de carga federal. “La producción de la rama transporte registró un alza del 3.3% respecto al año 2014, ocupando con ello el sexto lugar entre las actividades



económicas del país. En 2011 registró una producción superior a los 627 mil millones de pesos, a precios de 2003, que significaron el 7% del Valor Agregado Bruto Nacional” (IMT, 2013:8).

Altamira, Tamaulipas tiene uno de los puertos Industriales claves del país y el autotransporte de carga juega un papel esencial en las cadenas globales de valor. Es un sector típicamente masculinizado, por tanto, es importante tomarlo como unidad de análisis para diagnosticar problemas de género que puedan incidir negativamente en su gestión. No existen investigaciones de género en este giro, así que resulta valioso tanto en lo social, como en lo laboral, así como en lo académico.

Ante el panorama analizado se plantea la pregunta ¿Cuáles son los principales problemas de género dentro del desarrollo local del sector de autotransporte de carga federal: caso puerto de Altamira? El objetivo es analizar los principales problemas de género que puedan obstruir el desarrollo empresarial y por tanto el desarrollo local del sector de autotransporte de carga federal. En un primer momento se hará un análisis para ubicar los problemas de género como una afectación a la sostenibilidad de una empresa y ver el enfoque de género como una estrategia socialmente sustentable. También se analizarán algunos estudios de género en la empresa.

1. La estrategia empresarial socialmente sustentable

Thompson, Strickland y Gamble (2012), afirman que todo tipo de organización, sin importar su naturaleza, tamaño o finalidad, en algún momento dado se plantea tres preguntas necesarias: ¿Cómo estamos? ¿A dónde vamos? ¿Cómo haremos para llegar? Es precisamente es en el “cómo” dónde radica lo principal de la estrategia organizacional.

Kenneth Adreus (1977) define a la estrategia como aquella que marca un patrón de los objetivos, propósitos, metas, así como de las políticas y planes esenciales que sustentan esas metas. Así lo refiere Michael E. Porter (1996) al señalar que la estrategia, en esencia, se refiere a competir en forma distinta: hacer lo que los rivales no hacen o no pueden hacer. Dicha ventaja competitiva deber ser sustentable, es decir, duradera.

Sin embargo, Henry Thompson et. al. (2012), considera la estrategia también en un plano dinámico al momento de la ejecución. Así distingue entre estrategia deliberada, estrategia realizada y la estrategia emergente. La



estrategia debe aprender a subsistir dentro de un marco de incertidumbre (Mintzberg, 1987; Brown y Eisenhardt, 1998).

Actualmente los “cómo” de una empresa ya no se enfocan solo a la sustentabilidad financiera, sino que se han abierto a un modelo sostenible integral donde cabe el desarrollo social y el ambiental. Pero una pregunta importante, no sólo es ¿cómo vamos a llegar? Sino plantear la desde un humanismo ético ¿cómo queremos *estar* cuando lleguemos a las metas financieras?



1.1. Ética y responsabilidad social corporativa (RSC)

La ética en los negocios se puede definir como los principios de conducta correcta o incorrecta. La ética en los negocios es la aplicación de principios y estándares a las acciones y decisiones de organizaciones de negocios y a la conducta de su personal. (Post, Lawrence y Weber, 2002).

Muchas empresas dejan de lado la ética en la ejecución de sus estrategias, por diversas causas, ya sea por entusiasmo en obtener la mayor tajada de rentabilidad o algunos gerentes se ven presionados por las altas exigencias de resultados e incremento de productividad. O bien, sencillamente la cultura de la organización antepone el valor de la rentabilidad por encima de la ética. Pero más allá de lo punitivo y sus consecuencias monetarias, la ética empresarial puede tener consecuencias, como, por ejemplo, las organizacionales (Thompson et. al., 2012).

La prueba de que una ética forma parte importante de alguna organización, y no es una simple fachada, es si la dirección incorpora los lineamientos éticos al momento de hacer la planeación estratégica. Y al hablar de ética, implica la búsqueda de un bien social para las personas de la comunidad vinculada a la empresa.

Una cara de la ética en los negocios se dio en los años sesenta del siglo pasado, con la *Responsabilidad Social Corporativa (RSC)*. Empezó a tener resonancia en E.U. y la RSC tomó fuerza cuando doscientos directivos de las mayores corporaciones estadounidense definieron dicho concepto en la Declaración sobre la responsabilidad corporativa (1981):

El accionista debe recibir un buen rendimiento, pero las inquietudes legítimas de otros constituyentes (clientes, empleados, comunidades, proveedores y la

sociedad en general) también deben recibir la atención apropiada [los administradores] creen que, prestando una consideración ilustrada a equilibrar las demandas legítimas de todos los constituyentes, una corporación servirá mejor a los intereses de sus accionistas (p. 9).



Entonces, la RSC, va más allá de donaciones y caridad, implica incorporarla como parte de la planeación estratégica y asegurarse que los fines y el ejercicio de la empresa no afecten el bienestar de accionistas, empleados, la comunidad local, el ambiente y la sociedad en conjunto. Si los problemas de género son una afectación para el bienestar de hombres y mujeres relacionados con una empresa, por ende, un problema ético y de responsabilidad social para la organización.

1.2. La perspectiva de género como factor de sustentabilidad social

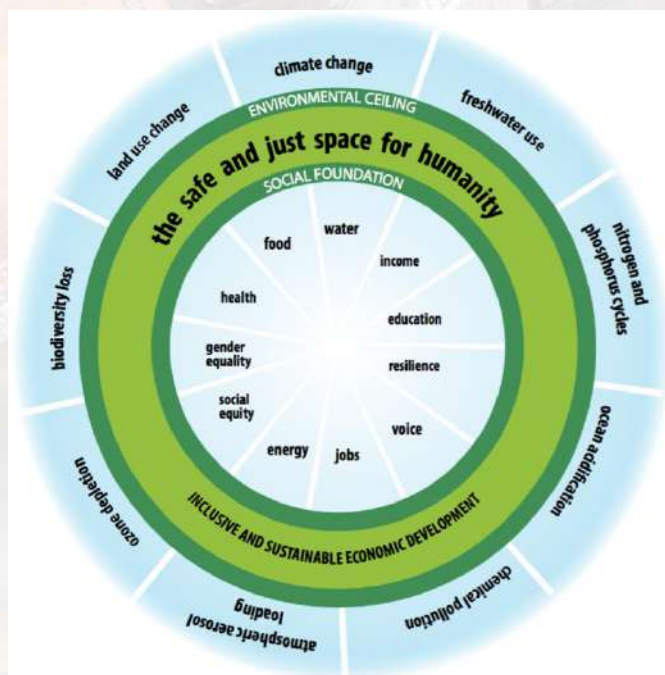
Pero más allá de la ética o la RSC, como actos que tiene que ver con los problemas externos a la empresa, está el modelo de sostenibilidad, dónde la equidad de género se convierte en un problema de lo externo y puede afectar la sustentabilidad de lo económico, social y ambiental.

El gobierno federal mexicano reconoce tareas pendientes en cuanto la transversalidad de la perspectiva de género en el sector laboral y empresarial de México, ve urgente:

“...diseñar acciones afirmativas para que desde las reglas de operación las mujeres puedan acceder a programas de fomento; aplicar la Ley Federal del Trabajo con especial énfasis en garantizar el cumplimiento de la igualdad salarial, eliminar el acoso y hostigamiento sexual, erradicar la discriminación por embarazo o maternidad; implementar programas para la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal, con participación de empresas, gobierno y trabajadoras/es, incrementar la infraestructura para apoyar las tareas del cuidado; ratificar las normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, entre muchas otras acciones.” (PROIGUALDAD, 2013, pág. 8)

Como lo menciona el documento de La OIT (2010), la responsabilidad social de las empresas abrió sus márgenes en lo que se refiere a ser una empresa sustentable. Ya no solo en el marco económico y ecológico, sino, además, en el en el terreno de la sustentabilidad social de las empresas. Como se aprecia en la Figura 2, la equidad de género se empieza a reconocer como parte de la sustentabilidad social y así mismo dentro de la integridad de una empresa.

Figura 2. Retos del desarrollo sostenible.



Fuente: *Building a Sustainable and Desirable Economy-in-Society-in-Nature* (Costanza, Daly y Farley, 2013:17).

2. La perspectiva de género en la Empresa

En lo nacional como en lo internacional, diferentes modelos han buscado analizar la perspectiva de género en la empresa y las dinámicas de hombres y mujeres que repercuten en lo organizacional. A continuación, se analizan algunos estudios previos sobre el tema, de los cuales se desprenden algunos tópicos.

2.1. Igualdad de capacidades entre los géneros

La incursión de la mujer al sector laboral directivo, incorpora a las organizaciones enfoques y ventajas en la gestión de empresas (García, García, y Madrid, 2015), las empresas dirigidas por mujeres desarrollan predominantemente características que miden el desarrollo como la autonomía y toma de riesgo, el trabajo en equipo, la compensación y el soporte a la gerencia.

Vaillant y Olivares (2013) encontraron diferencias en la gestión estratégica competitiva de la innovación, donde ser mujer influye positivamente, sin



embargo, hay menos facilidades en cuanto a la oportunidad de acceso a capitales monetarios significativos (Elizundia, 2015), la disposición de horas disponibles para la empresa y las cargas familiares (Díaz y Jiménez, 2010; Markov de García, García y Martíney 2005). Ello demuestra que las diferencias de productividad entre hombres y mujeres, tiene de fondo factores de tiempo disponible, y no de habilidad en los negocios por el hecho de ser hombre o mujer.

2.2. Rubros para la equidad de género laboral

La OIT (2010), en su *Guía para la incorporación de la perspectiva de género en las estrategias de desarrollo económico local*, presenta algunos problemas comunes de género en el terreno del desarrollo económico y laboral de la mujer en el mundo, son base para considerarlos como indicadores de equidad de género en la empresa (Figura 3).

Figura 3. Diversos papeles que desempeñan los hombres y las mujeres en el desarrollo económico local.

Papel	Problema de Género	Posible solución
Ciudadano	- Escasa voz o capacidad de ejercer presión para que se dé cabida a los intereses individuales.	Organización de grupos de intereses comunes.
Representante electo	- Capacidad limitada de presentarse a elecciones. - Capacidad limitada de negociar intereses contrapuestos.	- Cupo de mujeres Selección y formación de candidatas. - Sensibilización de los representantes del gobierno sobre cuestiones de género.
Empleado	- Empleabilidad en desiguales condiciones. - Discriminación en el proceso de contratación. - Déficits de trabajo decente Desequilibrio entre el trabajo y la familia.	- Desarrollo de calificaciones para el mercado laboral en las mujeres, los jóvenes y los grupos vulnerables. - Preferencia por las mujeres si tienen las mismas calificaciones que los hombres y carecen de representación suficiente. - Mejora de la calidad del empleo para todos. - Servicios de cuidado, horarios de trabajo flexibles para hombres y mujeres.
Empresario	- Desigual control de los Recursos. - Desigual acceso a la financiación y a servicios de desarrollo empresarial. - Restricciones en cuanto al tiempo y la movilidad.	- Análisis de la cadena de valor Afiliación a asociaciones de empresas. - Sensibilización de las comunidades sobre cuestiones de género. - Programas de apoyo a las mujeres y los jóvenes empresarios.
Trabajador no remunerado	- Distribución desigual de las tareas reproductivas. - Invisibilidad del trabajo no remunerado.	- Licencia por responsabilidades parentales. - Estimaciones de valor del trabajo doméstico.

Fuente: (OIT, 2010:15)

Si bien, ya lo sustenta Alfama, Cruells y de la Fuente (2014), hay una discusión abierta sobre la definición de los indicadores que permitan medir a la equidad de género como variable. Sigue abierta la propuesta para enriquecer un sistema de indicadores.



2.3. El trabajo doméstico y los cuidados en el hogar

El reparto de labores no remuneradas en casa y el cuidado de hijos e hijas son de repercusión social y laboral (Alarcón, 2012; Markov de García, García y Martíney 2005). El tema de distribución equitativa del trabajo doméstico entre los géneros, se ha considerado como un indicador de equidad en una sociedad. Hay apertura de varones a ver estas actividades como una responsabilidad, pero todavía hay resistencia. (Romero y Abril, 2011; Agirre, 2014). La violencia de la doble jornada conlleva daños a la salud, pero también a la economía como se observa en el estudio de Herrera, Sánchez y Perrotiniy (2015), hay una incidencia entre la hora de trabajo en el hogar y las del trabajo remunerado.



2.4. Las brechas salariales

Los estudios han mostrado diferentes realidades que manifiestan inequidad: discriminación en la disparidad de salarios (Espino, 2013). La realidad en México muestra que:



Los índices de discriminación salarial por ocupación y sector de actividad muestran que las mujeres ganan un 30.5% menos que los varones en ocupaciones industriales, 16.7% menos como comerciantes y 15.3% menos como profesionales. Por sector de actividad el índice es de casi un 20% en el comercio, de 18.1% en la industria manufacturera, de poco más de 14% en la construcción y de más de 10.8% en los servicios sociales (PROIGUALDAD, 2013, p. 7).

2.5. El acoso sexual y el hostigamiento laboral

Cualquier tipo de hostigamiento, es violencia laboral y/o sexual (Lámbarry, Rivas y Trujillo 2014). Ello traerá consecuencias múltiples en la persona pues atenta a la calidad de individual y laboral." El acoso sexual, como expresiones de la violencia de género en el trabajo, afectan la estabilidad laboral provocando bajo rendimiento, ausentismo y hasta la renuncia al trabajo" (Acevedo y Borges, 2009:180). El empleo no digno, tiene un impacto



monetario, pero además en marco subjetivo de la satisfacción y realización de la persona (Becerra, 2015).

2.6. *La flexibilidad del tiempo laboral*



Otro elemento que retoma la igualdad diferenciada, es la consideración de que hay situaciones que no hace distintos en necesidades biológicas como hombre o mujer. Un varón no requiere una flexibilidad laboral por embarazo, pero si para cumplir con una responsabilidad familiar. La responsabilidad social en la empresa, ya no puede desligarse de la perspectiva de género y con ello un espacio laboral que sea flexible a la dinámica de cada persona, una atención desde la diferencia de ser hombre o ser mujer (Arredondo, Velázquez y de la Garza, 2013).

2.7. **Masculinidades en el terreno laboral**

Hablar de género también es hablar del hombre y de la construcción de la masculinidad que conforma su cultura. Los estereotipos de género del varón afectan la calidad de vida laboral y personal de muchas mujeres, pero podría haber afectaciones para el mismo varón y por tanto a su desempeño organizacional. Es fundamental el abordaje de las masculinidades en el terreno laboral, pues muchos hombres afectan su calidad de vida o seguridad por estereotipos, por ejemplo, los machistas. (Hernández, 2014; Romero y Abril, 2011).

2.8. **El argumento económico de la perspectiva de género**

La OIT (2010) considera que la desigualdad entre hombres y mujeres acarrea costos para el crecimiento financiero y de las empresas:

1. La diferencia de remuneración por género trae un déficit de trabajo decente en la mujer y, por tanto, la pobreza social.
2. Al incrementar calidad y número de los puestos de trabajo se puede incentivar la productividad local e incrementar la demanda en la economía por el mayor consumo.
3. Al incluir al capital humano femenino en puestos que antes no se promovían para ellas, amplía el mercado laboral de las empresas y se aprovecha debidamente el talento de ambos géneros.



Metodología

De acuerdo al Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) del INEGI (2016) (Figura 4), el sector de autotransporte de carga en el Puerto de Altamira, Tam., cuenta con 12 empresas, estratificadas de la siguiente manera:



Figura 4. Estrato por tamaños de las empresas de transporte de carga en el Puerto Industrial de Altamira, Tam.

Tamaño de Empresa	Cantidad
Micro (hasta 10)	5
Pequeña (11 a 50)	4
Mediana (51-100)	2
Grande (100 y más)	1
TOTAL	12

Fuente: Elaboración propia con datos de la DENUE (2016) y los criterios de estratificación de empresas usados por la norma mexicana nmx-r-025-scfi-2015 en Igualdad laboral y no discriminación (Norma igualdad laboral y no discriminación, 2015).

Para este estudio de casos, se eligieron tres empresas de forma dirigida. Se buscó representar la micro, pequeña y mediana empresa transportista, ya que en esos estratos se concentra el mayor número de empresas dentro del Puerto Industrial de Altamira. Se entrevistó a dos mujeres así, como también un hombre, como contraste, y contar con la visión de ambos enfoques. Se eligieron personas directivas con suficiente experiencia en el ramo, para garantizar conocimiento del sector y amplia visión organizacional del capital humano femenino y masculino.

Figura 3. Cuadro de decisión metodológica.

Enfoque	Cualitativo
Alcance	Exploratorio
Tipo de estudio	Transversal
Fuente de datos	Secundarios y Primarios
Unidad de análisis	Empresas del sector Autotransporte de Carga Federal: Casos Puerto de Altamira
Casos	E. 1. Micro empresa, mujer de 40 años, dueña, más de 18 años en el giro del autotransporte. E. 2. Pequeña empresa, mujer de 60 años, socia y gerente, más de 40 años en el giro. E. 3. Mediana empresa, un hombre gerente, más de 30 años en el sector transportista.
Técnica	Entrevista semiestructurada a profundidad.
Instrumento	Con base en la Guía para la incorporación de la perspectiva de género en las estrategias de desarrollo económico local (OIT, 2010) (figura 3).

Fuente: Elaboración propia.

Resultados

Dentro de los casos analizados, existen algunos rubros característicos que son congruentes con la literatura. Se mencionan a continuación.

a. Incursión de la mujer. Se afirma que en este año se duplicará la contratación de mujeres en áreas operativas:

E.3. ... y es un proyecto que traigo para el año que entra, desarrollar mujeres para el área de supervisión y operación que lo hace normalmente el hombre, pero como bien dices tenemos que preparar y ser muy claros porque no solo existe la parte del machismo.

b. Percepción ética de la mujer. Entre los directivos existe una percepción ética de la mujer:

E1. "Y el hecho de ser mujer, ese tipo de retos, el meterme en ese sector, cuando {nombre} me llama... (hace una pausa y aprieta los labios) para suplir a un hombre, por que el transporte de carga era tan corrupto, que entonces, en el puesto de encargado de asignaciones de transporte... Entonces, eeeh, siempre lo habían llevado hombres y siempre habían salido mal en ese tipo de puestos."

c. Estereotipos de género. Existen estereotipos y juicios de género en la cultura:





E1. (Ella piensa y sonríe) uno de mis retos fue aprender a manejar la quinta rueda, si hice mis “pininos” en el patio, ... me rodeaba de mecánicos, me rodeaba de todos y entonces, si era muy mal visto... a lo mejor por la gente administrativa que fue la que más yo creo se sorprendió que me gusta tanto esto, porque o yo tenía que ser o “machorra” o yo tenía que estar loca porque, era competir con hombres...

E2. ...no hay muchas mujeres dentro del rubro como empresarias, yo soy empresaria en este sector por herencia... hay mucha resistencia por parte de los hombres para vernos como sus iguales y ciertamente fue un mundo que tenía más presencia masculina, no había mucha incursión en este tipo de terrenos industriales.

Empleados perciben a la mujer como una amenaza y no como un complemento.

E3. ...hay que tener mucho cuidado porque ellos se van a sentir amenazados por tener a una mujer, van a sentir que pueden ser desplazados, muchas mujeres han desplazado al hombre por su capacidad, porque hacen mejor su trabajo.

d. Acoso sexual. Hay una cultura de acoso sexual de hombres hacia mujeres.

E1. Eso fue lo decente, hasta, hasta... (Silencio) querer ser eh.... Como que.... A ver qué tanto llegas como mujer, como yo te puedo ofrecer verdad. Los acosos sexuales, verdad. Y que eso fue lo que más me pegaba como mujer, porque yo me iba al baño a llorar y regresaba y decía aquí no pasó nada verdad (se humedecen sus ojos).

E3. ... sobre el acoso sexual, de situaciones de ese tipo que debemos ser muy cuidadosos, si vamos a tomar la responsabilidad de insertar a las mujeres en las operaciones que normalmente hacen los hombres hay que implementar reglas de cómo vamos a jugar, porque parte de los muchachos los conozco bien y hay que ponerles sus candados...

e. Paridad en los sueldos. La entrevistada manifiesta que en su experiencia no existe diferencia en los salarios de hombres y mujeres.

E1. Fíjate que en mi experiencia no veo diferencia en salarios, al contrario, yo siento que, uno le vende con resultados a tu jefe, o al dueño, le vendes con resultados.

f. Imagen y Maternidad. Se percibe un tono de discriminación por imagen luego de ser madre.

E1. Sí veo, y de manera que me impactó, o más bien porque me afectó, que como mujer, pues vamos creciendo, y entonces no es lo mismo que yo, como mujer ya empiece a ser mamá.. sí... entonces, en {nombre} , bueno pues sí se cuidaba mucho la imagen porque ... si yo engordaba, pues yo perdía el puesto.

g. Machismo y trabajo doméstico. Se considera que la equidad de género sea desde casa para el buen desempeño laboral de una mujer.



E1. ... no puedes tú vincularte a una pareja que sea machista, que diga no, tú lavas los trastes y tú esto, y tú lo otro, y tú todavía trabajas. Y yo no, yo nada más trabajo y llego a ver la tele, no puede ser eso, tiene que haber mezcla de labores en la casa, y obvio si a mí me gusta trabajar, a mí no me gusta lavar ni planchar ni hacer esto...

E2. ...la mujer que tiene un trabajo no remunerado no valorado lo suficientemente por su pareja ni por sus hijos o la sociedad.

Conlleva conflictos familiares, divorcios, bajo rendimiento laboral y accidentes:

E.3. Hay muchas consecuencias, hasta separaciones, desintegración familiar porque la mujer ve que no hay apoyo y empieza a ver ciertas situaciones extraordinarias, estos casos que estoy comentando suceden ahí donde yo estoy, tenemos 3 ó 4 casos en esta situación por eso, porque la mujer viene de 8 horas de trabajo y todavía hacer otras actividades en la casa y la pareja no aporta o no apoya y ahí empiezan los conflictos que pueden repercutir en lo familiar y en el trabajo porque al día siguiente regresan al trabajo de mal humor con problemas familiares... para mí es importante que cada muchacho que venga a trabajar esté en buenas condiciones físicas porque alguien que maneja un montacargas enojado, fastidiado, dormido o enfermo puede hasta matar a alguien atropellar a alguien que sería lo más grave, lo mínimo sería dañar alguna carga.

h. Horarios y relación familiar. Existe una dificultad para conciliar los horarios laborales con la vida familiar.

E1. ... vas a tu casa, cuatro de la tarde ves a tus hijos, al menos tienes (el varón) que hacer equipo con tu mujer, tú a uno yo a otro si tienen dos, o si tienes uno, hacer la tarea y de esa manera el niño se sentiría menos solo, habría más el fortalecimiento de la familia y por ende habría menos familias disfuncionales yo no quiero ahorita una familia disfuncional yo no quiero hacer culpable a nadie verdad, pero el hecho de que estés muchas horas fuera de casa se pierde totalmente la unión.



i. Igualdad de oportunidades. Se expresa que cualquier puesto, ya sea operativo o directivo, puede ser llevado por un hombre o una mujer.

E1. ... porque las mismas capacidades, es como cuando me dices, sabes qué, este, hablamos de por ejemplo, para mí eso es como racismo, sí, este tiene que ser hombre, tiene que ser mujer...

E2. ... de hecho tengo varias amigas que son mecánicas, la tecnología y los sistemas de calidad permiten aprender los procedimientos, una mecánica diesel se puede preparar igual que un hombre, por eso no veo porque no podría ser.

El entrevistado, observa que la mujer se ve como una amenaza y por eso se le bloquea en su crecimiento laboral.

E.3. ...el hombre siempre trata de bloquearla porque ve ciertas capacidades en la mujer y podemos sentirnos un poquito amenazados o que pueda desplazar nuestro trabajo.

j. Políticas de igualdad. Se expresa la necesidad de hacer una planeación estratégica con políticas en el sector de igualdad de género a semejanza de países desarrollados.

E.2 ... por ejemplo con el embarazo o estar en periodo de lactancia, o de tener necesidades específicas con los hijos, si tomamos en cuenta que lo fundamental del ser humano es la vida y si a nosotras se nos dio por naturaleza esa capacidad o facultad de ser las dadoras de vida, se tiene que legislar en ese sentido. En países avanzados ya está legislado, por ejemplo, en algunas empresas la mujer no tiene que estar físicamente en ahí, puede trabajar desde casa algunas horas o puede recibir a sus hijos para la lactancia dentro de la empresa.

E.2. "Creo que hacen políticas públicas para concientizar a los hombres de la importancia de compartir el trabajo en el hogar".

Sin embargo, *E.3.*, no considera que deban hacer muchos ajustes en las políticas públicas:

E.3. Yo creo que no hay que hacer muchos cambios, como está estructurada la empresa seguir trabajando, el departamento de Recursos Humanos es el que tiene que estar pendiente para cuando se presente algún caso de maternidad ... de ahí en fuera creo que no hay ningún cambio drástico que hacer.



Es difícil porque esa parte del machismo viene dentro de las personas, es un proceso de como educaron a las personas desde su casa, los valores la educación es muy difícil cambiarlos. Lo que debemos hacer es poner a trabajar juntos a los hombres y mujeres y poner reglas.



Conclusiones

En respuesta a la pregunta de investigación ¿Cuáles son los principales problemas de género dentro del desarrollo local del sector de Autotransporte de Carga Federal: ¿Casos puerto de Altamira?, se concluye que:

1. Si bien no se puede generalizar los hallazgos, este si son consistentes con la literatura nacional e internacional en cuanto a los problemas de género mencionados que pueden frenar el desarrollo empresarial y local de un sector.
2. La incursión de la mujer en el sector tiene tendencia a un incremento a corto plazo en puestos operativos típicamente considerados para hombres. Existe una percepción ética de la mujer entre los directivos del sector principalmente para los puestos administrativos y financieros.
3. Existen estereotipos y juicios de género en la cultura, en varios niveles corporativos y operativos. Empleados perciben a la mujer como una amenaza y no como un complemento. Y existe resistencia, de ambos géneros, al ver una mujer en áreas de trabajo operativo. La cultura masculinizada de acoso sexual hacia la mujer es un riesgo latente en el en las empresas.
4. Se ve una paridad de sueldos entre hombres y mujeres. Pero se percibe aún, discriminación laboral por imagen luego de ser madre. Así mismo una exigencia de estética como requisito laboral en algunos puestos.
5. Se considera fundamental la equidad de género desde casa para el buen desempeño laboral de hombres y mujeres. Se percibe una cultura, en general, machista dentro de la cultura de los empleados, lo cual conlleva conflictos familiares, divorcios, bajo rendimiento laboral y riesgos de accidentes.





6. El desarrollo profesional y laboral de una mujer se ve afectado por la cultura de igualdad que se viva en casa. Aunado a ello, existe una dificultad para conciliar los horarios laborales con la vida familiar.
7. La persona entrevistada, como empresaria, expresa que en el sector cualquier puesto, ya sea operativo o directivo, puede ser llevado a cabo por un hombre o una mujer. Sin embargo, el entrevistado, observa que muchas veces la mujer se ve como una amenaza y por eso se le bloquea su desarrollo en la empresa.
8. No existen en el sector una planeación estratégica con políticas de igualdad de género, así que existe una fisura en la sostenibilidad del sector pues están en riesgo aspectos de desarrollo organizacional de capital humano femenino y masculino, así como repercusiones productivas y de la economía local.

Propuestas

1. Ya que la ausencia de una cultura de género, tanto en el capital humano femenino como masculino, puede acarrear daños sociales en lo organizacional, así como efectos en lo laboral, productivo y por tanto económico, se pueden ver los problemas de género no solo como una responsabilidad social corporativa de externalidad, sino abrir los márgenes y reconocer la cultura de género como una parte esencial de la sustentabilidad social corporativa que puede repercutir en lo sostenible de la organización o un sector.
2. Si bien, la cultura de género puede ser una estrategia de sostenibilidad en un sector, es necesario ser incorporada como una política de gestión de cada organización.



Referencias

Acevedo, D., Biaggii, Y., y Borges, G. (2009). Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 14(32), 163-182. Recuperado en 16 de marzo de 2016, de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-37012009000100012&lng=es&tlng=es.



Adrews, K. (1977). *El Concepto de Estrategia de la Empresa*. Ed. EUNSA. Pamplona España.

Agirre, A. (2014). Universidad de Alicante. El reparto de los trabajos domésticos y de cuidados como termómetro de la paridad en las relaciones de pareja. *Revista Feminismo/s* 2014, 23, 91-110. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10045/48134>

Alfama, E., Cruells, M. y De La Fuente, M. (2014). Medir la igualdad de género. Debates y reflexiones a partir de una propuesta de sistema de indicadores clave. *Athenea Digital. Revista De Pensamiento E Investigación Social*, 14(4), 209-235. doi:<http://dx.doi.org/10.5565/rev/athenea.1460>

Arredondo, F. y Velázquez L. y de la Garza J. (2013). Políticas de diversidad y flexibilidad laboral en el marco de la responsabilidad social empresarial. Un análisis desde la perspectiva de género. *Estudios Gerenciales*, Volumen 29, 161-166. Recuperado de

Becerra G. y Claudia J. (2015). Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia. No 10, pp. 194-224. Recupeado de <http://revpubli.unileon.es/index.php/cuestionesdegenero/article/view/1177/1380>.

Brown, L. y Eisenhardt, K. M. (1998) *Competing on the Edge: Strategy as Structured Chaos*, Boston, Massachusetts, Harvard Business School Press, cap. 1.
Business Roundtable, "Statement on Corporate Responsibility", octubre de 1981, p. 9.

Costanza, R., Alperovitz, G., Daly, H., Farley, J., Franco, C., Jackson, T., ... Victor, P.. (2013). *Building a Sustainable and Desirable Economy-in-Society-in-Nature*. ANU Press.

COSUDE. (1997). *Perspectiva de Género en Pequeña Empresa*. Swisscontact , Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación. Suiza: Fundación Suiza de Cooperación para el Desarrollo Técnico.
http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5312418&fecha=30/08/2013.



DENUE. (2016) Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas del INEGI. Recuperado de
<http://www.beta.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx>.

Díaz, M. C. y Jiménez M. J. J. (2010). Recursos y resultados de las pequeñas empresas: nuevas perspectivas del efecto género. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, () 151-175. Recuperado de
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80712143006>

Elizundia, M. E. (2015). Desempeño de nuevos negocios: perspectiva de género. *Contaduría y Administración*, 60() 468-485. Recuperado de
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39535648010>

ENOE 2009 (2010). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI. Recuperado de
<http://www3.inegi.org.mx/sistemas/biblioteca/ficha.aspx?upc=702825001938>.



Espino, A. (2013). Brechas salariales en Uruguay: género, segregación y desajustes por calificación. *Problemas del desarrollo*, 44(174), 89-117. Recuperado en 16 de marzo de 2016, de
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0301-70362013000300005&lng=es&tlng=es.

García M., García, D. y Madrid, A. (2015). Cultura organizacional intraemprendedora y el género del gerente: un estudio empírico en la pyme. *FAEDPYME INTERNATIONAL REVIEW*, 4(6), 8-18.
 doi:10.15558/fir.v4i6.90.



García, M. A., García, J. G., & Martínez, U. F. (2005). *Un modelo con estructuras paralelas de Markov para el estudio de la relación temporal entre situación laboral y cargas familiares*. Asociación Internacional de Economía Aplicada. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30123314>

Hernández, I G; (2014). El ser del varón y el diseño de políticas públicas e intervención social con perspectiva de género. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, LIX() 209-233. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42131768009>



Herrera, A. L., Sánchez, A y Perrotini, I. (2015). La participación laboral femenina y el uso del tiempo en el cuidado del hogar en México. *Contaduría y Administración*, 60(3) 651-662. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39540681009>

Instituto Mexicano del Transporte (IMT), (2013). Manual Estadístico del Sector Transporte 2013. Recuperado de <http://imt.mx/archivos/Publicaciones/Manual/mn2013.pdf>.

NMUJERES. (2008). *Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública*. SEGOB, Instituto Nacional de las Mujeres, México. Recuperado de http://cidhal.mayfirst.org/cidhal/por_tag/14244



Lámbarry, F., Rivas, L. A. y Trujillo, M. M. (2014). Mobbing: A theoretical model quantifying factors affecting the role of women executives in the institutions of public education in Mexico. *Contaduría y Administración*, 59() 195-228. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39529381009>



Mintzber, H. (1987). Crafting Strategy. *Harvard Business Review*, pp. 65-87. Tomado de <https://hbr.org/1987/07/crafting-strategy>.

NORMA IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN. (19 de octubre de 2015). *NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN*. Recuperado el 02 de noviembre de 2015, de Diario Oficial de la Federación: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5411973&fecha=19/10/2015.



Oficina Internacional del Trabajo (OIT). (2010). *Guía para la incorporación de la perspectiva de género en las estrategias de desarrollo económico local*. Oficina para la Igualdad de Género. Ginebra: OIT. Recuperado de http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_145711/lang-es/index.htm



PND. (20 de Mayo de 2013). *Diario Oficial de la Federación (DOF)*. Recuperado el 03 de marzo de 2015, de PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2013-2018:

http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5299465&fecha=20/05/2013.

Porter, M. E. (1996). What Is Strategy?, *Harvard Business Review* 74, núm. 6, pp. 65-67.

Post, J.E., Lawrence, A.T. y Weber, J. (2002) *Business and Society: Corporate Strategy, Public Policy, Ethics*, 10a. ed., Burr Ridge, Illinois, McGraw-Hill Irwin, p. 103.

PROIGUALDAD. (2013). *PROGRAMA Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018*.

Recuperado el 15 de febrero de 2015, de Diario Oficial de la Federación.

Recuperado de

http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5312418&fecha=30/08/2013.



Rivas, L. A. (2004). *¿Cómo hacer una Tesis de Maestría?* (Primera ed.). México, D.F.: Taller Abierto, S.C.L.

Romero, A., y Abril, P. (2011) "Masculinidades y usos del tiempo: hegemonía, negociación y resistencia" a *Prisma Social*, núm. 7. Recuperado de

<http://www.isdfundacion.org/publicaciones/revista/numeros/7/secciones/tematica/pdf/02-masculinidades-usos-tiempo.pdf>



Thompson, A., Peteraf, M., Gamble J. and Strickland III, A. J. (2012). *Crafting and Executing Strategy. The Quest for Competitive Advantage. Concepts and Cases*. by, published by The McGraw-Hill Companies, Inc. New York, N.Y., U.S.A.

UNDP. (2010). *Igualdad de Género en las Empresas*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Centro Regional de América Latina y el Caribe del PNUD. Lake Sagaris. Recuperado de

http://www.americalatinagenera.org/es/documentos/Manual_Igualdad_de_Genero_en_las_empresas.pdf.



Vaillant, Y. y Olivares, R A. (2013). Decisiones estratégicas a nivel competitivo y la influencia del género: estudio de la mujer empresaria en España. *Pensamiento & Gestión*, 161-182.

