

La mujer en el sector financiero mexicano

Tania Nadiezhda Plascencia Cuevas
Universidad Autónoma de Nayarit

Resumen

El objetivo principal de esta investigación es analizar el sistema financiero mexicano con perspectiva de género, ya que se pretende dar énfasis a la inserción de las mujeres en este campo laboral. Se puede observar en las conclusiones que, aunque sí existen diferencias de género en el sector financiero y se está muy lejos de estrechar la brecha entre hombres y mujeres, están cada vez más preparadas, siendo eficientes en la realización de cualquier empleo, porque son capaces de desarrollar diversas actividades a la vez y obtener éxito en todas, características generalmente asignadas a ellas.

Palabras clave

financiero, mujeres, empleo.

Abstract

The main objective of this research is to analyze the Mexican financial system from a gender perspective, emphasizing the inclusion of women in this field. The article concludes that although there are gender differences in the financial sector, and it is far from narrowing the gap between men and women, women are increasingly prepared to be efficient in carrying out any job, because they are capable of doing various activities at the same time successfully, characteristics usually assigned to them.

Key words

Financial market, women, employment.

Introducción

En la actualidad, el sector financiero mexicano se muestra en expansión con un notable crecimiento, y generando con ello el aumento de la inversión, financiamiento y fuentes de empleo, además es un sector que cotidianamente hace uso de las nuevas tecnologías y de la informática en general; esto lo hace ser un sector atractivo y competitivo en el terreno laboral, ya que cada vez se exige un grado de instrucción más elevado, una preparación continua y disponibilidad de

tiempo. Precisamente por ello resulta interesante observar qué tanto ha crecido este sector en México, principalmente en materia de empleo.

Así pues, el objetivo principal de esta investigación es analizar el sistema financiero mexicano con perspectiva de género, ya que se pretende dar énfasis a la inserción de las mujeres en dicho campo laboral. Esto debido a que se tiene la creencia de que dentro de este sector de la economía existen trabajos considerados masculinos, los que incluyen cargos gerenciales y tecnológicos, mientras que los femeninos son los que se enfocan principalmente a la atención al cliente y trato con el personal; además, el sector financiero, por muchos años, ha sido contemplado un campo de trabajo exclusivamente masculino y poco a poco las mujeres han ido ganado terreno en este ámbito, principalmente porque su preparación ha ido en aumento y sus habilidades —generalmente consideradas como naturales, tales como organización y planeación— se han puesto de manifiesto. Por lo tanto, se pretende observar si en este sector aún las diferencias cuantitativas y cualitativas entre hombres y mujeres están muy acentuadas.

En el siguiente apartado se expone brevemente la historia del sector financiero mexicano, seguido de la constitución y situación macroeconómica del mismo; después se encuentra el apartado de empleo en el sector financiero y termina con las conclusiones y la bibliografía recomendada.

Breve historia del sector financiero mexicano

La historia del sector financiero mexicano ha tenido diversos movimientos muy significativos y de gran repercusión en la economía del país, lo que ha llevado a que hoy en día sea un sector globalizado e importante en la economía nacional, además de que muestra estabilidad y es el creador de una amplia gama de puestos de trabajo.

En cuanto a los antecedentes del sector se puede decir, de manera breve, que a pesar que desde 1775 se creó la primera institución que ofrecía créditos prendarios, no fue hasta 1897 cuando se inauguró la primera Bolsa de México, S.A., y en el año de 1925 se abrieron por primera vez las puertas del Banco de México. Para el año de 1976 se creó la primera

banca múltiple, con el objetivo de realizar operaciones de depósito, crédito, hipotecaria, entre otras. En 1982, siendo presidente de la República José López Portillo, se decretó la nacionalización de la banca, cuya motivación era promover el ahorro, canalizar recursos e incentivar la participación de la banca mexicana en los mercados internacionales. En ese mismo año Banco de México dejó de ser sociedad anónima.

Ya para 1990 se hicieron algunos cambios en los artículos constitucionales 28 y 123, con dicha modificación se pretendía ampliar los márgenes de participación del público inversionista. En 1991 se legalizaron las sociedades de ahorro y préstamo, mejor conocidas como cajas de ahorro, y en este mismo año se inició el proceso de reprivatización de la banca, cuya finalización se dio en 1992, dicho proceso de reprivatización tenía como principal objetivo la creación de una banca competitiva, eficaz y eficiente, además de llevar a cabo sanas prácticas financieras, a lo que hoy en día se le llama ética bursátil. Ya en el año de 1993, durante el sexenio de Salinas de Gortari, se le otorgó la autonomía al Banco de México (BANXICO) porque se pretendía que éste no tuviera vulnerabilidad política y no se pusiera en duda su eficiencia, ya que la política monetaria del país quedaba a cargo de BANXICO y no del gobierno en turno.

Otro evento que le dio mayor relevancia al sector fue el inicio y puesta en marcha del Mercado de Derivados, cuando la Bolsa Mexicana de Valores (BMV) y la Institución de Depósito Central de Valores (S.D. INDEVAL) asumieron en 1994 el compromiso de crear este mercado. La BMV fue quien financió el proyecto para la creación de la bolsa de opciones y futuros que se denomina Mercado Mexicano de Derivados, S.A. de C.V. (MEXDER).

Para diciembre de 1994 llegó la peor crisis financiera que ha experimentado México, ya que había una altísima cartera vencida y los efectos de ésta golpearon a todos los sectores de la economía en general, este periodo se caracterizó por una elevada inflación, disminución del Producto Interno Bruto (PIB) y la fuerte devaluación del peso frente al dólar estadounidense. Así pues, esto hizo que se acelerara el proceso de lo que se conoce como extranjerización de la banca mexicana. Actualmente, la

banca mexicana es de capital principalmente extranjero; es decir, cerca de 70% del sector bancario y financiero es propiedad de personas físicas o morales extranjeras.¹

Constitución y situación macroeconómica del sector financiero mexicano

El sistema financiero mexicano es el conjunto de leyes, personas, reglamentos, organizaciones, tanto públicas como privadas, por medio de las cuales se generan, captan, administran, regulan y dirigen los recursos financieros, tanto para el ahorro e inversión como para financiamiento que se negocian entre los diferentes agentes de la economía dentro del marco legal de referencia, producto de un contexto político económico que otorga el país. Para Mauro (2004), los servicios financieros corresponden a una actividad comercial prestadora de servicios de intermediación, relacionados al ámbito de generación de valor a través del dinero. Dentro del sistema financiero se distinguen tres tipos de instituciones: las reguladoras, las operativas y las de apoyo, las cuales se describen a continuación.

Las instituciones reguladoras dentro del sistema financiero mexicano son las encargadas de supervisar y controlar todos los movimientos dentro del sistema, garantizando las sanas prácticas y la ética bancaria y bursátil. Son varias instituciones las que están encargadas de la regulación; sin embargo, la autoridad máxima por excelencia es la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), de allí en adelante están Banco de México (BANXICO), la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV), la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas (CNSF), la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) y la Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros (CONDUSEF).

Las instituciones denominadas operativas, son las que tienen trato directo con el cliente y ofrecen un servicio al público. En esta categoría se encuentran las instituciones de crédito, casas de bolsa, entidades de ahorro, cajas populares certificadas, sociedades operadoras, sociedades de

¹ Para mayor detalle véase el padrón de entidades supervisadas en la página web de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores: www.cnbv.gob.mx.

inversión, sistemas de ahorro para el retiro, aseguradoras, casas de cambio, empresas de factoraje, banca múltiple, entre otras.

Por último, las instituciones que se consideran de apoyo son concesionadas o particulares, y son utilizadas como medio para que se realicen las operaciones en el sistema bancario y financiero sin quebrantar la ley. En esta categoría se encuentran la Bolsa Mexicana de Valores (BMV), el Instituto para Depósito de Valores (INDEVAL), la Bolsa de Derivados (MEXDER), las sociedades de negociación, ya sea bursátil o extrabursátil, y la Asociación Mexicana de Intermediarios Bursátiles (AMIB), la cual tiene entre sus funciones la autorregulación del mercado de valores y la certificación de las diferentes figuras autorizadas para operar en el sistema financiero; cabe mencionar que esta última es una asociación civil no lucrativa.

Hoy en día, existe una gran variedad de productos financieros que van desde una amplia gama de tarjetas de crédito con diferentes tasas de interés, hasta fondos de inversión hechos a la medida. También se negocian instrumentos del mercado de deuda, tales como certificados de la tesorería (CETES), bonos de desarrollo del gobierno federal (BONDES) y papeles comerciales, entre otros; instrumentos del mercado de capitales como acciones, certificados de participación ordinaria, warrants; e instrumentos del mercado de derivados. Esto hace que el sistema financiero sea cada vez más atractivo para inversionistas, tanto conservadores como agresivos, ya que hay una extensa variedad de formas y lugares para invertir, entre las que se destacan bancos comerciales, directo de Bolsa de Valores o utilizando los servicios de intermediación financiera, los cuales son ofrecidos por la banca múltiple, grupos financieros integrales o sociedades de inversión. Todo esto puede deberse a que según Rapkiewicz (1997)² “la informática ha permitido a los bancos y aseguradoras diversificar y mejorar sus servicios”. Así que gracias a la informática, las formas de disponibilidad también han ido aumentando, tal es el caso de la proliferación de cajeros automáticos, incremento de los servicios telefónicos 24 horas al día y la incorporación de la banca electrónica, lo que hace que este sector continúe en expansión y modernización.

² Para mayor detalle véase la página 5 de su artículo.

Mauro (2004) señala que los servicios financieros se han constituido como uno de los sectores clave desde el punto de vista de la competitividad, rentabilidad y productividad. Además, muestra buenas perspectivas de crecimiento futuro. Por lo tanto, se puede decir que este sector es muy importante dentro de la economía mexicana, ya que no sólo gestiona el gasto, el ahorro, el financiamiento y las inversiones, sino que también es un sector que brinda fuentes de empleo necesarias para el buen funcionamiento de la economía en general. Es importante señalar que una amplia proporción de personas que invierten en los distintos grupos financieros que ofrecen inversiones en fondos y en Bolsa de Valores son extranjeros, principalmente de Estados Unidos y Canadá. En cuanto a la cartera vencida que maneja la Banca Múltiple, se observa que en su gran mayoría está compuesta por nacionales, estos últimos utilizan preferentemente y de manera generalizada la banca comercial, dejando de lado las sociedades de inversión. Aún así, cada vez son más los mexicanos dispuestos a invertir sus ahorros en sociedades que les permita ganar una tasa de rendimiento anual fija o variable.

El sector financiero no es de los sectores más significativos de la economía nacional, sin embargo ha ido escalando lugares dentro del PIB. Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en el año 2003 ocupaba el puesto número dieciséis y representaba 2.70% del total nacional, ya para el 2009 alcanzó el octavo lugar con 4.69% de representación, lo que implica que en menos de una década ha mostrado un crecimiento pequeño pero continuo (véase cuadro I). Este sector aún está muy lejos de las industrias manufactureras y del comercio, las cuales son las principales actividades del país. Así mismo, debe destacarse que ahora los servicios financieros tienen mayor peso y relevancia en comparación con el sector primario y el sector de servicios de alojamiento temporal y preparación de alimentos y bebidas, siendo estos últimos históricamente muy importantes para la economía mexicana. Esta situación en algunas economías de América Latina ha tenido mayor impacto, tal es el caso de Chile, en donde el sector financiero es la segunda actividad más relevante y representativa (Mauro, 2004). Es importante hacer mención que la información macroeconómica del sector es muy difícil de conseguir, ya

que al no pertenecer a las cinco actividades más relevantes, sólo se pueden obtener encuestas y números generales y no los específicamente propios del sector. Se debe señalar que, de acuerdo con el INEGI, dentro del sector terciario los servicios financieros son los que más producen, alcanzando 27%.

Cuadro I
PIB por sector de actividad económica en porcentajes

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Industrias manufactureras	18.78	18.76	18.81	18.97	18.67	18.31	17.60
Comercio	15.26	15.68	15.87	16.09	16.35	16.31	14.94
Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles	11.12	11.10	10.99	10.89	10.86	11.05	11.59
Transportes, correos y almacenamiento	7.19	7.28	7.30	7.35	7.38	7.29	7.27
Construcción	6.56	6.64	6.68	6.85	6.92	7.05	6.96
Minería	6.19	6.02	5.82	5.61	5.42	5.26	5.45
Servicios educativos	5.25	5.09	5.03	4.80	4.73	4.71	5.04
Servicios financieros y de seguros	2.70	2.85	3.40	3.76	4.14	4.61	4.69
Actividades del gobierno	4.43	4.20	4.15	3.95	3.89	3.89	4.34
Información en medios masivos	2.78	2.99	3.14	3.31	3.57	3.81	4.09
Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza	3.99	3.94	3.79	3.75	3.81	3.84	3.96
Servicios profesionales, científicos y técnicos	3.61	3.64	3.65	3.58	3.57	3.64	3.68

Continúa en la siguiente página

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Servicios de salud y de asistencia social	3.12	3.01	2.96	3.04	3.01	2.93	3.15
Otros servicios excepto actividades del gobierno	2.88	2.82	2.79	2.75	2.76	2.75	2.89
Servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación	2.72	2.71	2.72	2.68	2.68	2.69	2.73
Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas	2.97	2.95	2.88	2.78	2.76	2.75	2.71
Electricidad, agua y suministro de gas por ductos al consumidor final	1.33	1.33	1.31	1.40	1.41	1.36	1.48
Dirección de corporativos y empresas	0.37	0.38	0.39	0.44	0.41	0.47	0.46
Servicios de esparcimiento culturales y deportivos, y otros servicios recreativos	0.43	0.43	0.42	0.41	0.41	0.41	0.41
Servicios de intermediación financiera medidos indirectamente	-1.68	-1.82	-2.11	-2.41	-2.75	-3.12	-3.43

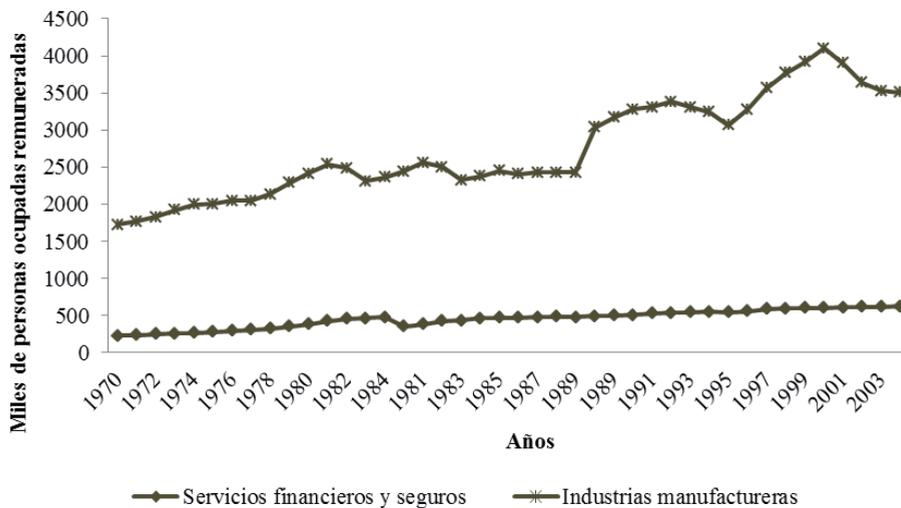
Fuente: Elaboración propia a partir del sistema de cuentas nacionales de México. Cuentas de Bienes y Servicios 2005-2009, segunda versión. INEGI.

Empleo en el sector financiero mexicano

En cuanto a lo que representa el sector financiero en materia de empleo se observa una tendencia suave, esto quiere decir que a lo largo de la última década ha ido en aumento, aun que ha sido muy pequeño, por lo que porcentualmente no representa un incremento considerable o significativo. Según datos del INEGI, para el primer trimestre de 2011 eran 3'548,221 personas las que trabajan en el sector servicios profesionales, financieros y corporativos, tanto en zonas urbanas como en rurales. En la gráfica 1 se puede observar, a manera de comparación, la tendencia del empleo en el sector financiero y en las industrias manufactureras, señalando que en las encuestas en algunas ocasiones se refieren al sector como

financiero y de seguros y en otras ocasiones incluyen también a los servicios profesionales y corporativos, por lo que no se cuenta con un dato exacto que permita hacer una comparación real; sin embargo, también se puede advertir, tal y como se esperaba, que las personas ocupadas remuneradas en las industrias manufactureras superan ampliamente a las del sector financiero, principalmente porque la manufactura es la actividad más relevante y representativa, también pudiéndose observar la suave tendencia del sector financiero.

Gráfica 1
Personal ocupado remunerado, 1970-2004



Fuente: Elaboración propia a partir de la tabla elaborada por el Centro de Estudios de las Finanzas Públicas de la H. Cámara de Diputados, con datos del INEGI, Sistema de Cuentas Nacionales.

Aún con la tendencia suave del empleo, cada vez hay más mujeres que trabajan en este sector tan exigente y competitivo, mostrándose más preparadas y capacitadas para asumir puestos de mayores responsabilidades. Según Arriagada (2001), el mayor crecimiento y apertura de oportunidades de empleo especialmente para las mujeres se encuentra en el sector servicios y muestra también el carácter contradictorio en el

empleo femenino que ofrece oportunidades en los dos extremos de la escala social y educativa de las mujeres: puestos mejor remunerados y que demandan niveles de instrucción muy elevados (servicios financieros) y el extremo del servicio doméstico, el cual es poco o nada remunerado. El aumento en la participación de las mujeres en el área de servicios de la economía ha favorecido a pocas mujeres en puestos de calidad y una importante mayoría de ellas ha permanecido en trabajos precarios y de baja calidad. Mauro (2004) argumenta que el sistema financiero ha sufrido diversos cambios dentro de la organización, criterios de selección y promoción, y en la utilización de nuevas tecnologías, incorporando profesionales y técnicos principalmente del sexo femenino.

Según Espino (2005), la evolución del empleo en el sector financiero ha tendido a reducir las diferencias cuantitativas en la participación de hombres y mujeres. Arriagada (1997) manifiesta que en los análisis realizados en algunos países de América Latina se muestra que se ha registrado un aumento en la participación femenina en la banca, los seguros y las finanzas, áreas en las que se ha producido un importante cambio tecnológico. Es relevante mencionar que para Sennett (2002) son pocas las personas que trabajan durante toda la vida en una misma empresa, las actividades laborales cambian frecuentemente, esto puede deberse a que hoy por hoy existen diversas empresas que ofrecen no sólo un empleo sino también oportunidades de crecimiento profesional y personal.

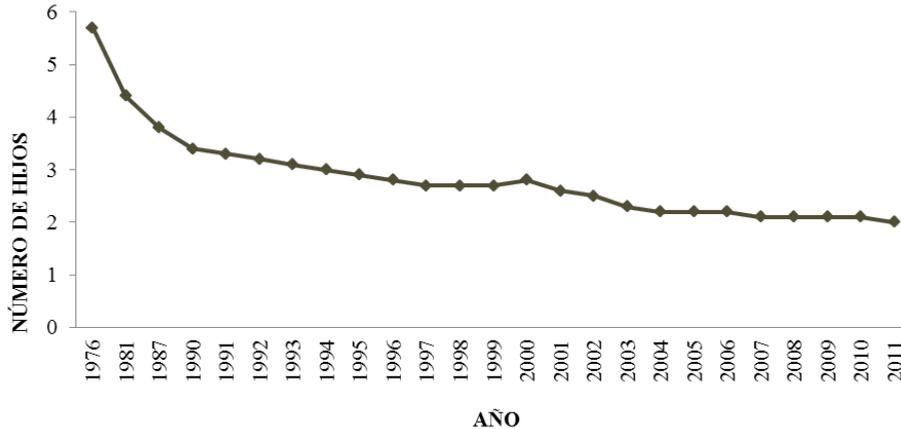
Para Arriagada (1997) el trabajo femenino aumentó para suplir la ausencia o baja de los ingresos familiares, así como el aumento de precios. Esto se da principalmente por el aumento de precios que dificulta tener mayor nivel de vida con un solo sueldo, o por el contrario por el incremento de familias monoparentales. Sin embargo, aunque el trabajo femenino cada vez tenga más participación, pareciera que en el nivel corporativo de puestos sigue habiendo grandes diferencias, ya que no todas las mujeres tienen las mismas posibilidades de ascensos que los hombres. Según Mauro (2004), las mujeres encuentran dificultades para acceder a ciertos puestos de responsabilidad, principalmente por la disponibilidad de horario que estos requieren. Según Espino (2005), en los últimos 10 años en Uruguay se ha experimentado un continuo aumento de la parti-

cipación femenina y el incremento del nivel educativo de los trabajadores. La evolución del empleo en el sector financiero ha tendido a reducir las diferencias cuantitativas en la participación de hombres y mujeres. En Chile, tal y como comenta Arriagada (1997), se ha producido un aumento considerable en la ocupación femenina en el sector financiero. Delfino (2005) argumenta que en los últimos años de la década de los noventa, el número de mujeres ejecutivas en Brasil ha crecido.

Al igual que en otros países de Latinoamérica, en México se ha podido observar que la participación femenina en el sector ha ido aumentando, esto puede tener como justificación la inexistente participación de hace algunas décadas, por lo que el aumento ha sido muy notorio e inminente, aunque esto no quiere decir que los cargos, puestos y remuneraciones sean las correctas o adecuadas según las horas trabajadas o el nivel de instrucción de las mismas. Pese al aumento de las mujeres en el sector, la participación de éstas en puestos de responsabilidad y en algunos cargos profesionales y técnicos dista de ser significativa (Mauro, 2004). Según el INEGI, las mujeres participan principalmente en servicios educativos (61%), de salud y asistencia social (55%) y alojamiento y preparación de alimentos (51%), sin embargo la representación porcentual para el sector servicios financieros no está disponible.

Se ha encontrado en la literatura suficientes argumentos que sustentan que la tasa de fecundidad femenina ha disminuido, dando paso a que las mujeres se incorporen con mayor facilidad a los puestos de trabajo. En el caso mexicano, tal y como se muestra en la gráfica 2, efectivamente la tasa de fecundidad está decreciendo, lo que hace pensar que ciertamente las mujeres en edad fértil están retrasando la maternidad y el número de hijos, ya sea por el estado civil, la condición laboral o decisión personal.

Gráfica 2
Tasa de Fecundidad 1976-2011



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Mexicana de Fecundidad, 1976. Encuesta Nacional Demográfica, 1982. Encuesta Nacional sobre Fecundidad y Salud, 1987. Indicadores demográficos básicos 1990-2030. www.conapo.gob.mx.

La creciente participación económica de las mujeres ha provocado impactos profundos al interior de la familia patriarcal, generándose nuevas relaciones de género en la distribución del poder y el trabajo al interior de la familia (Arriagada, 2000).³

Como se ha mencionado anteriormente, las mujeres —cada vez con mayor frecuencia—, retrasan la maternidad y con eso el número de hijos, hecho que se puede observar en el cuadro II. Las mujeres de 70 años en adelante son las que mayor número de hijos tienen, siendo estas las que en su mayoría se dedicaban al hogar y tenían seis hijos en media. Las mujeres entre 20 y 44 años tienen uno o dos hijos en promedio, éstas suelen estar incorporadas en la actualidad al mercado laboral y, a su vez, realizan trabajos domésticos no remunerados (cuadro II). Delfino (2005) señala que en el año 2000 se advertía que las brasileñas con rentas altas tenían en promedio 1.11 hijos, mientras que las de menor renta tenían un promedio de 5.3 hijos. (Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE), censo de 2000). Esto también se puede observar en

³ Para mayor detalle véase Arriagada (2001: 3).

México, ya que según INEGI, las mujeres con ingresos y nivel de estudios altos tienden a tener menos hijos, mientras que las mujeres con ingresos menores y con niveles de instrucción por debajo de la media suelen tener, en media, cinco hijos.

Cuadro II
Promedio de hijos de las mujeres de 12 y más años, 1970 a 2010

Grupos de edad	1970	1990	2000	2005	2010
Total	3.1	2.8	2.6	2.5	2.3
12 a 14 años	NS	NS	NS	NS	NS
15 a 19 años	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
20 a 24 años	1.4	1	0.8	0.8	0.8
25 a 29 años	3.1	2.1	1.7	1.6	1.5
30 a 34 años	4.6	3.1	2.5	2.2	2.1
35 a 39 años	5.7	4.1	3.2	2.8	2.5
40 a 44 años	6.3	4.9	3.8	3.3	2.9
45 a 49 años	6.3	5.6	4.4	3.7	3.3
50 a 54 años	5.6	6.1	5.1	4.2	3.7
55 a 59 años	ND	6.3	5.9	4.9	4.3
60 a 64 años	ND	6.1	6.4	5.6	4.9
65 a 69 años	ND	6	6.7	6.2	5.7
70 a 74 años	ND	5.6	6.5	6.4	6.2
75 y más años	ND	5.4	6.2	ND	6.4

Fuente: Elaboración propia a partir del II Censo de población y vivienda, 2005. INEGI

Para complementar esta investigación, se realizaron entrevistas tanto a hombres como a mujeres que trabajan en diferentes grupos financieros en México, esto con el objetivo de escuchar diversas opiniones referentes a la igualdad de género en este sector y para tener información más específica. Se aplicaron a cinco puestos clave en el sector: ejecutivos/ os de cuenta, asesoras/es financieras/os, corredoras/es de bolsa, gerentes y secretarías/os-recepcionistas. El total fueron 100: 50 hombres y 50 mujeres, y se dividieron en diez por cada género y puesto de trabajo elegido.

Las personas entrevistadas trabajan en cuatro grupos financieros del país, cuyos nombres se omiten a petición de los mismos, la muestra fue realizada en Guadalajara y Puerto Vallarta, ambos pertenecientes al estado de Jalisco. Se eligió el mismo número de hombres y mujeres para tener igualdad de sexo y no dar preferencia a uno de ellos, además de que no se conoce el universo poblacional que laboral para el sector financiero, considerando que cien personas son suficientes para observar un panorama general.

Se debe señalar que los/as entrevistados/as fueron voluntarios/as, ya que se mencionó en los grupos financieros seleccionados los perfiles y puestos que se buscaban para las entrevistas, a partir de ello cada entrevistado/a optó o se ofreció para tal fin, dando su consentimiento siempre y cuando fueran citas anónimas; del mismo modo, algunos/as trabajadores/as, decidieron no contestar la entrevista. Por último, cabe señalar que las entrevistas se realizaron de forma presencial o videoconferencia, y se llevaron a cabo en el periodo de marzo a julio de 2011. Los resultados de las entrevistas se resumen a continuación.

La edad media tanto de mujeres como de hombres es de 30 años. La mayoría son solteros/as (67 y 89%, respectivamente); sin embargo, se puede advertir que hay una mayor proporción de mujeres solteras que hombres con el mismo estado civil. Considerándose importante mencionar que 45% de las mujeres solteras entrevistadas son madres de uno o dos hijos. Estos resultados son contrarios en Uruguay, donde tanto hombres como mujeres son principalmente casados (Espino, 2005).

En cuanto a la formación académica, en el caso de los hombres 50% tiene licenciatura, 34% maestría y sólo 16% tiene la preparatoria;

mientras que en las mujeres 77% tiene licenciatura y 23% el bachillerato, y en algunos casos éste no ha sido terminado. Para ambos sexos, el área de conocimientos que predomina es la económico-empresarial, siendo los varones los que señalan tener mayor nivel de instrucción: posgrado en el área financiero-económica.

Una vez analizada la formación académica, se puede observar que en los grupos financieros objeto de estudio trabajan más mujeres que hombres, sin embargo cabe señalar que los puestos gerenciales y de toma de decisiones están ocupados principalmente por el sexo masculino, mientras que los puestos de recursos humanos y de atención directa al cliente están ocupados mayoritariamente por el femenino. Mauro (2004: 20) pone de ejemplo que en las empresas se dice que “las mujeres pueden ocupar cualquier cargo, aunque se sabe que las personas que ascienden no tienen horario fijo, de esta manera se deja implícito que las mujeres no son gerentes, porque no trabajan más allá de su horario”. Por lo tanto, se puede advertir que los grupos financieros toman en cuenta factores subjetivos para la contratación del personal, ya que muchas veces el puesto y la remuneración no van acordes ni con el nivel de estudios ni con habilidades ni horas de trabajo.

La antigüedad media de las mujeres en la empresa en la que laboran actualmente es de 38 meses, mientras que los hombres manifiestan una permanencia de 44. Así mismo, se observa una desigualdad importante en los horarios de trabajo diarios, ya que tanto hombres como mujeres deberían laborar diez horas al día, no obstante, esto no sucede en ambos casos, y se manifiesta porque las mujeres cumplen con el horario laboral completo, mientras que los varones salen de su lugar de trabajo para comidas, bares, fiestas o convivios de negocios, teniendo la posibilidad de no regresar y con ello no terminar la jornada laboral. Así pues se observa que las mujeres cierran o concretan sus negocios y cumplen sus metas desde sus respectivas oficinas, mientras que los hombres prefieren otros entornos, generalmente considerados espacios masculinos.

En cuanto a los sueldos, ambos sexos consideran que estos no van acorde ni con el nivel de estudios ni con el trabajo que realizan cotidianamente, considerándolo como bajo, sobre todo por la responsabilidad

que estos requieren. El rango general de salarios es de \$9,001-13,000;⁴ en los casos específicos de puestos gerenciales y casas de bolsa éstos van de \$17,001 en adelante. Las mujeres casadas, afirman que el ingreso principal familiar es el de su pareja y las solteras manifiestan tener toda la responsabilidad económica.

Es importante destacar que en el tema de ascensos también se acentúan las diferencias, ya que los hombres señalan que su siguiente escalón es un puesto gerencial o directamente aspiran a la dirección; mientras que para las mujeres se complica, ya que desean un ascenso pero no desean ampliar su jornada laboral por cuestiones personales y familiares, especialmente en el caso de las madres solteras, ya que estas manifiestan que conciliar la vida laboral y familiar es muy complicado y en su mayoría cuentan con el apoyo de un familiar directo. Una de las entrevistadas, soltera y sin hijos, argumenta: “La mayoría de las mujeres que conozco han atrasado el papel de la maternidad para dedicarle más tiempo al trabajo” [Puerto Vallarta, Jalisco, 11 de abril de 2011]. De igual manera, una de las madres solteras comenta: “Continuamente estoy tratando de dar tiempo de calidad a mi familia, ya que por el extenso horario de trabajo me es imposible pasar con mis hijos el tiempo que realmente quisiera” [Guadalajara, Jalisco, 22 de junio de 2011]. A este respecto, los hombres manifiestan no tener problemas a la hora de conciliar la vida familiar y laboral, aunque uno de ellos afirma: “La conciliación real es muy complicada, ya que en ocasiones tienes que seleccionar si le das más tiempo a la familia o al trabajo, es uno u otro” [Guadalajara, Jalisco, 24 de marzo de 2011].

Cuando se hizo la pregunta: ¿Qué significa ser mujer en el sector financiero? La gran mayoría de hombres respondió que significa un gran reto, mayores compromisos y diversas oportunidades de crecimiento. A la misma pregunta las mujeres opinan que significa mayor desarrollo de habilidades, aprendizaje, dificultades y sobre todo sacrificio. Citando textualmente a uno de los hombres entrevistados:

Más que ser hombre o mujer es lo que representa el formar parte de este sector, independientemente del género. Ser parte de éste

⁴ La moneda de referencia es el peso mexicano.

representa, como en otros sectores, mucha responsabilidad laboral y civil, por lo delicado que es el mismo, y a su vez mucha dedicación y disposición de tiempo. Hay que tener presente que esto también conlleva, por su naturaleza más no como regla, oportunidades de crecimiento tanto profesional y personal como económico [Guadalajara, Jalisco, 24 de marzo de 2011].

Del mismo modo, una de las mujeres entrevistadas opina:

Ser mujer aquí es difícil y tienes que desarrollar habilidades para llegar a tus metas con los clientes, porque la captación de clientes realmente importantes no se hace sólo en oficina, muchos compañeros se van a jugar golf, a los bares, discotecas e incluso a los *tables*, eso para mí es difícil de hacer, ya que yo tengo que llegar a bañar y a dormir a mis hijos y francamente, no me veo en un *table* [Puerto Vallarta, Jalisco, 06 de julio de 2011].

Por lo tanto, se puede observar que en el sector financiero mexicano las diferencias por sexo van disminuyendo, pero aún falta mucho trabajo para que las desigualdades sean mínimas o desaparezcan, ya que aún se tiene percepciones muy marcadas, tales como que los hombres son mejores que las mujeres en el desarrollo y uso de tecnologías o que la mujer por sus propias características inspira más confianza a los clientes, esto demuestra que la oferta de puestos financieros continúan teniendo diferenciación por sexo. Mauro (2004) señala a este respecto que frecuentemente se dice que las mujeres se desempeñan mejor en cargos relacionados con atención al público y con la comunicación verbal, se prefieren en área comercial, recursos humanos o ventas.

Desafortunadamente la capacidad de liderazgo —característica necesaria para un puesto gerencial— está asociada habitualmente al sexo masculino. Del mismo modo, Espino (2005) argumenta que para la promoción y ventas de productos financieros es más adecuada la figura femenina, sin embargo para la toma de decisiones y nuevas tecnologías se prefieren hombres, esto se justifica con las supuestas cualidades naturales de cada sexo, con lo que se puede nuevamente advertir el carácter subjetivo de las contrataciones.

Con lo anterior se puede concluir que la selección de características para desempeñar diferentes puestos de trabajo y la diferenciación

de géneros son muy similares a lo largo de toda Latinoamérica en el caso específico del sector financiero, y aunque se esté avanzando en la igualdad de oportunidades, aún queda un largo camino por recorrer, sobre todo en sectores tradicionalmente asumidos como masculinos.

Conclusiones

En la presente investigación se pretendía analizar el sistema financiero desde el punto de vista de la inserción laboral de las mujeres, debido a que éste es un sector muy competitivo y tradicionalmente considerado como masculino; además se quería saber si las diferencias de sexo son cuantitativas o cualitativas. Para llevar a cabo dichos objetivos se realizaron cien entrevistas en cuatro grupos financieros de Puerto Vallarta y Guadalajara, las entrevistas se hicieron a la misma cantidad de hombres y mujeres que ocupan cinco diferentes puestos.

Dentro de los principales resultados se encontró que el número de mujeres que trabajan en el sector financiero ha experimentado un notable crecimiento, lo que puede deberse a que antes no existía la figura femenina en este sector. Otro dato importante es que ellas en la actualidad tienen menos hijos, con lo que puede justificarse que tienen mayor disponibilidad de horario y puedan formar parte del mercado laboral; independientemente del trabajo no remunerado que desempeñen, siendo las que tienen mayores niveles de estudios e ingresos y las que menos hijos tienen.

De las entrevistas realizadas se puede destacar que son más las mujeres que trabajan en los grupos financieros elegidos que los hombres, sin embargo y pese a todos los conocimientos y capacidades de éstas, los puestos gerenciales y de toma de decisiones están ocupados principalmente por el sexo masculino, mientras que los puestos relacionado a los recursos humanos y de atención directa al cliente están ocupados mayoritariamente por el sexo femenino, con lo que las diferencias que se perciben son cualitativas y no cuantitativas. A partir de aquí, se advierte que en muchas ocasiones para ofertar puestos o contratar personal se toman en cuenta factores totalmente subjetivos, ya que muchas veces el puesto y la remuneración no van acordes ni con el nivel de estudios ni con habilidades ni horas de trabajo.

Por lo tanto, a lo largo de toda esta investigación se ha podido observar que las mujeres mexicanas han ido ganando terreno en el sector financiero, ya que éstas han podido acceder a puestos que tradicionalmente se consideraban masculinos; sin embargo, los puestos no siempre son de calidad, especialmente porque pareciera que para acceder a puestos de alta responsabilidad se necesita algo más que conocimientos, ya que se puede observar parcialidad en la selección de personal, con la justificación de que muchas veces los hombres son mejores negociadores o líderes. Hay que señalar que esta situación no ha impedido que hoy en día haya aumentado el número de mujeres gerentes y directoras, considerándolo un avance y un gran paso hacia la igualdad de oportunidades.

Es preciso mencionar que este campo laboral tan competitivo y exigente representa un gran reto para las mujeres, ya que la posibilidad de continuar estudiando se ofrece como actividad extralaboral y los negocios más importantes se realizan fuera de la oficina, lo que hace que la mujer haga un esfuerzo sobrehumano para atender las necesidades laborales y familiares/personales.

Es posible concluir que sí existen grandes diferencias, principalmente cualitativas, entre hombres y mujeres en el sector financiero, y que se está lejos aún de conseguir estrechar la brecha; sin embargo, las mujeres cada vez están más preparadas y son más eficientes en la realización de cualquier empleo, ya que son capaces de administrar, desarrollar y organizar diversas actividades a las vez y obtener éxito de todas, características generalmente asignadas a las mujeres.

Referencias bibliográficas

- Arriagada, I. (1997). Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina. *Serie Mujer y Desarrollo*. Publicación de las Naciones Unidas, CEPAL.
- Arriagada, I. (2000). ¿Nuevas familias para un nuevo siglo? En: *Control Ciudadano*, 4. Instituto del Tercer Mundo, Uruguay.
- Arriagada, I. (2001). Globalización y terciarización: ¿Oportunidades para la feminización de mercados y políticas? *Revista de Ciencias Sociales*, número monográfico: Desigualdades Sociales de Género.
- Delfino, A. (2005). Representaciones sobre éxito y discriminación de mujeres ejecutivas en Brasil. *Revista Venezolana de Gerencia*, 10 (29).
- Espino, A. (2005). Sector financiero y empleo femenino. El caso uruguayo. *Serie Mujer y Desarrollo*. Publicación de las Naciones Unidas, CEPAL.
- Mauro, A. (2004). El empleo en el sector financiero en Chile. Nuevas oportunidades, conocidas discriminaciones. *Serie Mujer y Desarrollo*. Publicación de las Naciones Unidas, CEPAL.
- Mauro, A. (2004). Trayectorias laborales en el sector financiero. Recorridos de las mujeres. *Serie Mujer y Desarrollo*. Publicación de las Naciones Unidas, CEPAL.
- Rapkiewicz, E. (1997). Femmes et métiers de l'informatique. *Travail, espaces et professions. Cahiers du Gedisst*, 19. París, Francia, L'Harmattan.
- Sennet, R. (2002). *La corrosión del carácter*. Barcelona: Anagrama (Colección Argumentos).

Tania Nadiezhda Plascencia Cuevas

Mexicana. Doctora en Economía con especialidad en finanzas por la Universidad Complutense de Madrid. Adscrita a la Universidad Autónoma de Nayarit, Secretaría de Investigación y Posgrado. Líneas de investigación: Valoración de riesgos financieros, modelos econométricos, análisis de series temporales, finanzas, especialización productiva. Correo electrónico: tanaplacu@hotmail.com.

Recepción: 01/02/12

Aprobación: 03/03/13



Fotografía de Lucila Gutiérrez Santana.