

# EQUIDAD DE GÉNERO EN EL MARCO DE LA FORMACIÓN INTEGRAL: ANÁLISIS DE CASO DE DOS IES PÚBLICAS MEXICANAS

*Rosalba Martínez Hernández<sup>1</sup>*

*Azucena del Carmen Martínez Rodríguez<sup>2</sup>*

*Sandra Juárez Solís<sup>3</sup>*

## RESUMEN

Dentro del actual proceso de cambio de la sociedad, uno de los puntos centrales se refiere a la equidad de género para hacer frente a los requerimientos derivados de los correlativos cambios del entorno de los negocios entre los que se configura un techo de cristal y el papel profesional de hombres y mujeres, en contextos regionales específicos. Por ello hemos optado por desarrollar este trabajo a partir de la reflexión sobre las implicaciones de la formación integral ofrecida por las Instituciones de Educación Superior (IES). En particular, analizamos la fundamentación y relevancia de abordar la formación integral como parte del desarrollo humano, base necesaria para coadyuvar a establecer los lineamientos para establecer condiciones favorables a la equidad de género. De ahí que se analiza el caso de dos IES en contextos regionales, con foco en sus estrategias y acciones de cara a enfrentar los retos observados en el panorama laboral para las y los profesionistas formados en el área de las ciencias contable administrativas. Lo anterior presenta implicaciones significativas a largo plazo, pues son los estudiantes vigentes, quienes, en un futuro como profesionales, hombres y mujeres, podrían involucrarse en la realización y desarrollo de nuevas políticas públicas, de nuevos órdenes sociales que verdaderamente posibiliten una equidad de género, tras vivir

---

<sup>1</sup> Doctora, Coordinación de planeación, Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, [rosalba.martinez@uaslp.mx](mailto:rosalba.martinez@uaslp.mx)

<sup>2</sup> Doctora, Coordinación de comisión curricular, Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, [rosalba.martinez@gmail.com](mailto:rosalba.martinez@gmail.com)

<sup>3</sup> Doctora, Profesor investigador de la División Académica de Ciencias Económico Administrativas (DACEA) de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT), [sandra.juarez@ujat.mx](mailto:sandra.juarez@ujat.mx)

experiencias significativas en las aulas que coadyuven a su reflexión en torno al quehacer como humanos, como hombres, como mujeres de ciencia.

**PALABRAS CLAVE:** Formación integral, Mujeres, Instituciones de Educación Superior

## **ABSTRACT**

Within the current process of change in the society, one issue refers to gender equity, facing the requirements derived from the correlative changes in the business environment, including a glass ceiling in contexts specific, synonymous of the difficulty of accessing well-paid managerial positions by the women. For this reason, we have chosen to develop this work based on the reflection on the implications of the comprehensive education offered by the Institutions of Higher Education (HEI). In particular, we analyze the relevance of addressing integral education as part of human development, a necessary basis to help establishing guidelines to set out favorable conditions to gender equity. The case of two HEIs in regional contexts is analyzed, focusing on their strategies and actions in integral education aimed at facing the challenges observed in the labor market for the professionals trained in the area of accounting and administrative sciences. This has significant long-term implications, since it is the current students, who, in the future as professionals, men and women, could be involved in the development of new public policies, new social orders that truly enable gender equity after living and learn significant experiences in the classroom about this issue.

**KEYWORDS:** Integral training, women, Higher Education Institutions

## **I. Introducción**

En el marco de la línea de investigación derivada del tópico equidad de género, se han realizado trabajos sobre los obstáculos con que se enfrentan las mujeres que se desempeñan

en el área contable administrativa durante el curso de sus trayectorias profesionales, entre los que se distinguen obstáculos personales y laborales en el progreso de sus carreras. Estos incluyen la discriminación, la falta de acceso al conocimiento organizacional, responsabilidades familiares, y la necesidad de adoptar un modelo de rol masculino para triunfar. Gran parte de estos trabajos de investigación han surgido en países desarrollados como Reino Unido y Estados Unidos (Barker y Monks 1998).

Aunque han pasado años de que se diera la explosión en esta línea de investigación, ante las circunstancias actuales del entorno empresarial y el mercado laboral, este tópico, aun continua vigente y cobra relevancia de cara a la misión y visión de las IES orientados a formar profesionistas de forma integral en las áreas contable administrativas sobre todo en países en vías de desarrollo como lo es el caso de México.

Dado que en las sociedades capitalistas vigentes, en la medida que las mujeres se han ido integrando al mercado laboral, ha ido desapareciendo el modelo tradicional familiar "hombre proveedor de ingresos-mujer ama de casa" para dar lugar a un modelo que tiende a consolidarse: el hombre mantiene su rol casi intacto, pero la mujer como ama de casa tradicional tiende a desaparecer, lo cual no significa que ésta abandone sus tareas de cuidadora y gestora del hogar, sino que de hecho asume un doble papel, el familiar y el laboral (Carrasco, 2001).

De ahí que en este trabajo se plantea como objetivo, fundamentar la importancia de la formación integral y caracterizar las principales acciones que se promueven y desarrollan en la actuación de dos universidades mexicanas, para fortalecer dicha formación entre sus alumnos y alumnas, a fin de coadyuvar en el desarrollo del rol vigente de la mujer estudiante que a futuro ha de desempeñarse en el ámbito profesional. Para ello, este trabajo se estructura en cuatro

secciones. En primer lugar, se abordan algunos conceptos básicos en torno a la formación integral, al género y el rol de la mujer. A continuación, se indican cuestiones relacionadas a la metodología que tiene su punto de partida en la revisión de literatura. Enseguida se presentan los resultados y finalmente se hacen una serie de reflexiones a modo de conclusión, orientadas a contemplar una formación integral que evite generar la disonancia cognitiva en el desarrollo de los roles de la mujer como trabajadora profesional y en su hogar. Así, la principal contribución de este trabajo es ofrecer elementos de reflexión a fin de que docentes y directivos se sensibilicen y concienticen de la relevancia de la formación integral de los futuros egresados de las diferentes carreras de las ciencias contable administrativas, y la necesidad de su constante perfeccionamiento.

## **II. Marco de Referencia**

### **2.1 Formación integral**

En la literatura se ha escrito que la formación Integral contribuye a enriquecer el proceso de socialización del estudiante, afina su sensibilidad mediante el desarrollo de sus facultades artísticas, contribuye a su desarrollo moral y abre su espíritu al pensamiento crítico. A este respecto, (Orozco, 2009) indica que el estudiante se expone en este proceso, a la argumentación y contra-argumentación fundadas, a la experiencia estética en sus múltiples dimensiones y al desarrollo de sus aptitudes y actitudes morales, a través de experiencias que van estimulando y afinando su entendimiento y sensibilidad, tanto como su capacidad reflexiva y que en ello van “formando”, en últimas, su persona.

En esta línea de pensamiento, la formación integral alude a la orientación metodológica que promueve el crecimiento humano, es un proceso que implica una visión multidimensional del ser humano y parte de un modelo que ha de permitir la incorporación al ámbito escolar de todas las dimensiones que un alumno manifiesta y que están referidas a su vida en general, entre ellas,

el mundo material, la dimensión física y biológica del individuo, la dimensión emocional, el mundo racional o intelectual, la vida social y comunitaria, y finalmente, el plano trascendente de la experiencia humana (Ramos, 2000).

Adicionalmente, la formación integral implica una perspectiva de aprendizaje intencionada, tendiente al fortalecimiento de una personalidad responsable, ética, crítica, participativa, creativa, solidaria y con capacidad de reconocer e interactuar con su entorno para que construya su identidad cultural (Lugo, 2007).

En palabras de Lugo (2007), busca promover el crecimiento humano a través de un proceso que supone una visión multidimensional de la persona, y tiende a desarrollar aspectos como la inteligencia emocional, intelectual, social, material y ética-valoral.

En este contexto, la actuación de las IES es crucial, pues contribuyen a la formación humana de quienes pasan por ella a través de sus funciones de docencia, investigación y proyección hacia la sociedad, involucran al estudiante en vivencias intelectuales, estéticas y morales, mimas que le permiten sentirse implicado y afectivamente comprometido en prácticas específicas y valores determinados, a este respecto Orozco, (2009) describe que en la interacción diaria se define el clima formativo, el “éthos universitario”, a través de prácticas administrativas, docentes, investigativas, de relación humana en el interior de las cuales todos dan testimonio de su visión del “mundo de la vida” de la sociedad en que se vive, de las producciones del espíritu humano en general. En ellas, el estudiante y el profesor resultan esencialmente modificados; es decir, con cambios positivos o negativos- en su “forma”. En definitiva, se ponen de relieve la dimensión simbólica del proceso de aprendizaje, la dimensión ética del manejo académico de los currícula y de las formas de evaluación del aprendizaje y la finalidad cultural y crítica de la Universidad en el desarrollo y la docencia de la ciencia.

Los cursos que con destinación específica se ocupan de familiarizar a la persona del estudiante con los grandes valores de la cultura y sensibilizarlo ante la dimensión estética de la existencia cumplen la función de fortalecer y acrecentar el conocimiento, las actitudes y los valores, pero no reemplazan la responsabilidad de todos en el quehacer de formación integral de la universidad (Orozco, 2009).

Adicionalmente, y, en palabras de Lugo (2007), la difusión y divulgación del arte y las humanidades, el servicio social, la vinculación, las prácticas profesionales, son actividades que coadyuvan a fortalecer la formación integral en las instituciones de educación superior. Ésas y otras estrategias van dirigidas a relacionar la teoría con la práctica a través de un proceso educativo estrechamente ligado a los problemas y necesidades de la población.

De ahí que, en concordancia con Ramos (2000), Lugo (2007) y Orozco (2009) se contemple la formación integral como algo que incluye la capacitación profesional, pero va más allá. Lo que supone una llamada de atención a las universidades para enfocarse en el estudiante como una totalidad y que no se le considere únicamente en su potencial cognoscitivo o en su capacidad para el quehacer técnico o profesional.

Así, cobra especial relevancia el hecho de que las IES contemplen en su malla curricular las dimensiones que como personas son susceptibles de desarrollo, entre ellas el desarrollo cultural, físico, mental etc. y un reto importante sea incluir el tema de la equidad de género y fortalecer a las estudiantes en tópicos que hasta la fecha no se abordan ante las evidentes diferencias físicas y que han de repercutir en su futuro como profesionistas de las áreas contable administrativas. Para ello es necesario comprender realmente los implicaciones y alcances de la formación Integral y el compromiso del quehacer universitario por todos sus

involucrados. Pues de acuerdo a Orozco (2009), un saber cualquiera -comprendido el de las humanidades- que se trasmite con carácter instrumental, exclusivamente, despoja al mismo de todo interés vital; es decir, de todo sentido humanístico, y, en la medida en que esta sea más un enfoque del quehacer de la institución que una práctica estratégica, el ideal de la formación integral servirá como “idea regulativa” que oriente la acción y no un concepto acabado susceptible de fórmulas de mecánica aplicación, por lo que queda la difícil tarea de aceptar el reto de contribuir a la viabilidad de la sociedad a través de la formación integral.

Para promover dicho desarrollo humano y formación integral es imperante reconocer y reflexionar sobre las diferencias entre las condiciones de trabajo vigentes entre hombres y mujeres, los conceptos y las políticas públicas vigentes ¿orientadas al desarrollo de la equidad de género? De cara al fin último de las sociedades capitalistas y ante la falta de servicios públicos adecuados y de una organización social al servicio de la calidad de vida.

## **2.2 Equidad de género en el ámbito de las ciencias contable administrativas: Retos para las mujeres profesionales.**

El concepto de género ampliamente escuchado en los últimos años, es definido por la Real Academia Española (RAE, s.f.), como “grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico” así, comprende la construcción social del hecho de ser hombre o mujer, es determinado por la cultura, las expectativas y valores, la interrelación entre hombres y mujeres, las diferentes relaciones de poder y subordinación (Aguilar, et al 2013), en tanto que el sexo, se ha definido con base en una categoría biológica que hace evidentes las diferencias físicas entre hombres y mujeres (RAE).

En adición a estos conceptos cabe incluir el concepto del tiempo referido por Carrasco (2001), el cual, para las personas en edad activa se clasifica en cinco categorías de uso: tiempo de necesidades personales, tiempo de trabajo doméstico, tiempo de trabajo de mercado, tiempo de participación ciudadana y tiempo de ocio. En este trabajo se hace referencia a los tiempos de trabajo de mercado, remunerado y para el cual se pasó por una formación universitaria en una IES, así como al tiempo de trabajo doméstico principalmente. Entendido este último como dependiente en parte importante de su situación en el ciclo vital, para dar vida, en palabras de Carrasco, (2001) lo habitual es que aumente cuando se pasa de vivir sola a vivir en pareja, continúe aumentando cuando se tienen hijos o hijas, disminuya – aunque se mantiene elevado- cuando éstos crecen y vuelva a aumentar si se tiene la responsabilidad de una persona mayor y añade también que en general en los hogares, básicamente aquellos donde las mujeres son activas laborales, el trabajo doméstico más tradicional como el limpiar o el planchar se reduce a los mínimos necesarios, mínimos bastante menores de los que tenían nuestras abuelas, pero labores como el de mantener la vida, ser el corazón de la familia, si reflejan parte de este quehacer en el hogar.

Acorde a este contexto hasta los años cincuenta en México, se vivió un rol de hombres y mujeres “tradicional”, en donde la mujer era responsable de las labores domésticas, el cuidado y la educación de los hijos, y los hombres, los proveedores y protectores del hogar (Aguilar et al, 2013).

De modo que en México y en otros contextos, a principios del siglo XX existía el tipo tradicional de familia junto al modelo de producción fordista y los trabajos de mujeres y hombres aparecían como paralelos e independientes, el nexo entre el cuidado de la vida y la producción capitalista permanecía oculto y toda la actividad que realizaban las mujeres en casa –cuidado físico y psicológico de la vida humana- se hacía invisible (Carrasco, 2001).

No obstante, los cambios vigentes en el entorno global, han supuesto modificaciones radicales en la concepción de la estructura tradicional de ambos sexos, permitiendo y promoviendo nuevas alternativas para la distribución equitativa de las tareas domésticas, de crianza y laborales (Aguilar et al, 2013).

Específicamente en México, como tendencia laboral se especifica que los aspectos de género y la discriminación laboral continuarán disminuyendo, por lo que será cada vez más común ver algunos empleadores (lamentablemente no todos) tomen decisiones de contratación con base en las capacidades, el conocimiento, el intelecto y las habilidades, dejando de lado cuestiones de género (Observatorio Laboral, 2017). De ahí que las mujeres que han elegido realizar estudios profesionales, se han incorporado a la vida laboral fuera de casa, de forma similar a los hombres.

Así, las mujeres actuales se enfrentan a la necesidad de “conciliar” tiempos y trabajos (familiar y laboral) normalmente solas, han hecho de “variable de ajuste” entre las rigideces de ambos trabajos: las necesidades humanas (biológicas y relacionales) y las necesidades productivas y organizativas de la empresa, con costes importantes, particularmente para ellas, de calidad de vida. En este sentido (Carrasco, 2001) argumenta que este proceso de “conciliación” ha exigido a las mujeres desarrollar distintas formas de resistencia individual, adaptaciones y elecciones diversas que tienen que ver con reducciones del trabajo familiar, con la organización del trabajo de cuidados y con formas específicas de integrarse en el mercado de trabajo.

Bajo este panorama es lógico encontrar trabajos cuyos resultados son consistentes con los encontrados por Nassif et al (2016) en el que se destaca que los aspectos personales se confunden con los profesionales, acarreando problemas desafiantes en dos esferas de la vida, tanto en aspectos organizacionales, relacionados a las diferentes áreas dentro de las organizaciones como son finanzas, recursos humanos, marketing y operaciones, como en

aspectos personales, como los relacionados a la salud, entre los que sobresalen las situaciones vinculadas a los embarazos, maternidad y enfermedades graves, pareja-familia y disputas con socios que también eran miembros de la familia (cónyuge, hermanos, padres, etc.).

Es lógico encontrar trabajos con resultados como los presentados por Meza, et al., (2005) a partir de un análisis de 40 mujeres que trabajaban en su profesión y con 40 que no. Meza, et al., (2005) encuentran que las mujeres que deciden ejercer su profesión, se consideran buenas madres y exteriorizan que son ellas quienes se hacen cargo del cuidado de sus hijos, a pesar de que más del 70% trabaja mínimo 8 horas diarias, pero a la vez, sienten complejo de culpa y sentimiento de pérdida e identidad femenina al delegar la mayor parte de sus responsabilidades familiares. Por su parte las mujeres que sólo se dedican al trabajo del hogar, perciben las actividades cotidianas requeridas para el cuidado de sus hijos como valiosas en sí mismas y como fuente de placer, pero experimentan resentimiento al no poder desarrollar intereses personales distintos a la maternidad, asimismo, pese a que no ejercen su profesión o nunca lo han hecho, se consideran buenas profesionistas y la posibilidad de regresar a trabajar cuando sus hijos hayan crecido, lo que hace más evidente la disonancia cognitiva, pues esperan que la situación actual no cambie; que el marido siga siendo el proveedor y sus conocimientos no se vuelvan obsoletos, pero al enfrentarse con la realidad se dan cuenta que el ciclo vital femenino más favorable para la maternidad coincide con las fases del ciclo profesional en las que es necesaria mayor dedicación al trabajo.

Otro hallazgo interesante identificado por Meza, et al., (2005) se relaciona con su labor dentro del hogar, el 60% de las mujeres que participaron en el estudio consideran que trabaja 0 horas al día, es decir que no trabaja, pues históricamente no ha sido considerada como un trabajo; al no ser remunerado económicamente, se visualiza sin valor en la sociedad. Lo que ha llevado a

que la mujer misma se desvalorice e invisibilice y lo que se reconfirma con las mujeres que sí tienen actividad extra doméstica y se desempeñan profesionalmente, debido a que sólo contabilizaron las horas de la jornada laboral y ninguna hora del trabajo doméstico que la mayoría de ellas realiza diariamente.

A la luz de estos estudios se identifica una línea de investigación viable y por demás relevante, respecto de la situación vigente y cada vez más visible de la doble participación de las mujeres, tanto en el mercado laboral como responsable del hogar- definida originalmente como doble trabajo y posteriormente como doble presencia, actualmente denominada “doble presencia/ausencia” que simboliza el estar y no estar en ninguno de los dos lugares y las limitaciones que la situación comporta bajo la actual organización social (Carrasco, 2001) que nos atreveríamos a decir para todas las profesiones, pero sobre todo en el ámbito de las ciencias contable administrativas, pues esta situación obliga a las mujeres a una práctica constante de pasar de un trabajo a otro, de unas características específicas de la actividad familiar a unos horarios y valores del trabajo asalariado, de una cultura del cuidado a una cultura donde se persigue la riqueza y el beneficio, que les exige interiorizar tensiones, tomar decisiones y hacer elecciones a las cuales los varones no están obligados.

### **2.3 Una mirada a la equidad de género en el ámbito de las ciencias contables: el caso de la contaduría pública.**

Profundizando esta línea de pensamiento en el campo de las áreas contable administrativas, la equidad se ha visualizado como en otras carreras, a modo de ejemplo se mencionan a continuación algunos aspectos referente a la licenciatura en la contaduría pública con testimonios de contadoras destacadas recogidos por el Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMPC) se observan cambios notables pues las firmas de contadores antes no aceptaban mujeres, “Ahora hay muchos despachos que saben que las mujeres somos buenas

colaboradoras: responsables, comprometidas, organizadas y honestas.” Para lograr este avance, las contadoras han aprendido a combinar su profesión con la vida familiar “Uno puede ser jefa de su trabajo o tener un equipo profesional como contadora, pero también hay que dirigir un equipo en el hogar, que no podemos dejar a un lado adicionalmente ” el apoyo de la familia, los amigos y los colegas, así como los años de capacitación, experiencia y esfuerzo, son fundamentales para que las mujeres contadoras se desarrollen profesionalmente la familia también implica la renuncia al crecimiento profesional. En los años de trayectoria laboral hay quienes han tenido oportunidades de ascenso que se rechazan por no descuidar a su familia, o hay quienes suspenden sus estudios universitarios para dedicarse a su familia. Actualmente, las estudiantes de contabilidad son mayoría en las aulas y ocupan casi la mitad de los espacios de trabajo de su profesión, aunque su salario es todavía inferior, el ingreso de una mujer en su profesión es entre 20% y 25% menor que el de un hombre acorde a datos de La Organización Internacional del Trabajo (OIT) del 22.9%, en promedio. A este respecto la primer mujer presidenta del Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP) indica que las mujeres “No reciben el mismo salario incluso cuando cumplen exactamente las mismas funciones y tienen el mismo puesto” pues existe “el famoso techo de cristal” lo que significa que en el mundo, las mujeres están aún en desventaja para llegar a puestos de dirección (Vargas, 2015).

Frente a esta realidad, La presidenta del IMPC considera que trabajar por cuenta propia con apoyo de las tecnologías de la información y comunicación (TICs) es una opción sugerida porque permite combinar actividades familiares, atender clientes y practicar la docencia, dado que las declaraciones son por internet y se puede trabajar con los estados financieros desde cualquier computadora con acceso a internet. Otra sugerencia es mantener las “barreras del respeto”, pues en su opinion, de otra manera no puede haber competencia ni ambiente de trabajo sanos. “No se trata que me cedan un asiento o que me abran la puerta porque soy

mujer, sino de que respeten la diferencia de género y sepan que estamos compitiendo al mismo nivel” (Vargas, 2015).

### **III. Metodología**

Para efectos de este trabajo se utilizó el enfoque cualitativo, porque pretende dar profundidad a los datos, detalles y experiencias; con un alcance descriptivo porque busca especificar las propiedades y las características (Hernández Sampieri et. al., 2006) de las acciones realizadas por dos IES mexicanas en relación a la equidad de género y desarrollo del rol de la mujer en el ámbito de las ciencias contable administrativas, en el marco de la formación integral.

El marco de análisis, las universidades seleccionadas, queda determinado por la situación de las autoras en el mismo, como docentes de dos IES públicas. Así, se utiliza principalmente la revisión de la literatura previa y la técnica de análisis de contenido de diferentes documentos institucionales publicados por las IES, Facultad de Contaduría y Administración (FCA) de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP) y la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT).

### **IV. Resultados**

Los resultados que se presentan a continuación corresponden al análisis de las dos IES analizadas.

#### **4.1 El caso de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.**

**Contexto de la IES.** - San Luis Potosí no sólo es punto de convergencia económica en el centro de México sino también un estado clave en el desarrollo del país. El panorama laboral, de acuerdo con las cifras actualizadas al primer trimestre de 2017 de la Encuesta Nacional de

Ocupación y Empleo, STPS-INEGI, indica que existen 163,343 profesionistas ocupados, con un ingreso promedio mensual de \$11,158 en el estado, similar al de la media nacional \$11,282. El porcentaje de mujeres profesionistas ocupadas respecto al total de profesionistas es de 46.60% un 2% superior al porcentaje que en promedio se observa en México (Observatorio Laboral, 2017).

**Generalidades.** - Bajo este preámbulo, resulta relevante la capacidad formativa para ofrecer recursos humanos y servicios en un contexto de continuo proceso de desarrollo de las instituciones, entre ellas la FCA de la UASLP. Esta Institución de Educación Superior (IES), tiene más de 60 años comprometida social y académicamente en la formación de profesionistas con un alto sentido ético, económico y social en las áreas contables y administrativas. Actualmente, la FCA comprende una matrícula de aproximadamente 3,490 alumnos que cursan las licenciaturas de Administración, Contaduría Pública, Administración Pública, Agronegocios y Mercadotecnia Estratégica, en cuanto a la planta docente es aproximadamente de 250 profesores con un total de 607 grupos.

**Lineamientos de Formación integral.** - En respuesta a las demandas que imponen la constante transformación de la sociedad y el compromiso e interés de la Institución con la formación de sus estudiantes, la FCA asume el reto de valorar la pertinencia de sus programas de estudio, centrándose en la creación y actualización de su oferta educativa y las competencias docentes de su planta académica. Para ello, se han realizado reestructuras curriculares en todas las carreras en el año 2015 y 2016, centradas, entre otros aspectos, en el modelo educativo de la UASLP en el que se ha planteado como fines de la formación universitaria, desarrollar integralmente en sus estudiantes específicamente a través del Modelo de Formación Universitaria Integral (FCA, 2014) ver figura 1, con foco en ocho dimensiones: Dimensión científica, tecnológica y de investigación; Dimensión cognitiva y emprendedora;

Dimensión de responsabilidad social y sustentabilidad; Dimensión ético-valoral; Dimensión internacional e intercultural; Dimensión de comunicación e información; Dimensión de cuidado de la salud y la integridad física: Dimensión de sensibilidad y apreciación estética. Así, se expresa el interés de la institución por el desarrollo de todas las facetas de la formación, al promover --desde diferentes espacios, acciones, programas, instancias-- no sólo la adquisición de competencias necesarias para el desempeño profesional, sino también para el desarrollo cultural y humano más amplio (UASLP, 2016).

**Implementación y desarrollo de la Formación integral.** - Una de las estrategias que ha seguido la FCA en el marco del PLADE 2014-2023, es asegurar, mediante el trabajo que realiza la comisión curricular en colaboración con el comité institucional, la incorporación e implementación del Modelo Universitario de Formación Integral en todos los programas educativos que ofrece la Facultad a través de acciones concretas como las reflejadas en la columna tres del cuadro 1.

**Cuadro 1. Dimensión del modelo universitario de formación integral trabajados en la FCA de la UASLP.**

	<b>Dimensión</b>	<b>Ámbitos de actuación</b>	<b>Implementación y desarrollo</b>
1	Científica-tecnológica:	Formación básica y aplicada vigente, a través de conocimientos, aptitudes y destrezas en las disciplinas y campos de aplicación propios de la profesión, en función de los requerimientos de los campos profesionales y avances del conocimiento.	Con base en las diferentes materias reflejadas en la malla curricular, clasificadas por áreas de conocimientos de las ciencias contable administrativas
2	Cognitiva y emprendedora:	Habilidades de pensamiento complejo (análisis, problematización, contextualización, investigación, discernimiento y decisión) que permitan aprender a aprender y adaptarse a los requerimientos cambiantes del contexto.	Se creó la coordinación del Programa Emprendedor en 2005, con la finalidad de implementar un proyecto curricular para que los alumnos desarrollaran habilidades específicas de emprendimiento.

3	De responsabilidad social y ambiental:	Capacidad de realizar su propio trabajo con calidad y contribuir activamente en la identificación y solución de problemáticas de la sustentabilidad social, económica, política y ambiental, tales como la pobreza, la inequidad, la marginación, la violencia, la inseguridad, la contaminación y el deterioro de los recursos naturales, entre otras.	Se creó la coordinación de perspectiva ambiental en la Facultad quien vincula las iniciativas de la FCA con la Agenda ambiental de la UASLP y ofrece cursos para actividades de formación complementaria con valor en créditos.
4	Etico-valoral:	Criterios, normas y principios necesarios para afrontar las disyuntivas y dilemas propios de su inserción en el mundo social y productivo, ya sea como ciudadanos y/o como profesionistas.	En las materias reflejadas en la malla curricular. Se creó una comisión para fortalecer los valores y la equidad de género, ofrece cursos para actividades de formación complementaria.
5	Internacional e intercultural:	Capacidad de comprender el mundo que lo rodea e insertarse en él, bajo una perspectiva cultural propia y al mismo tiempo abierta a la comprensión de otras culturas y perspectivas.	Se creó la coordinación de internacionalización quien ofrece y promueve cursos para actividades de formación complementaria con valor en créditos.
6	Comunicación y/o información:	Habilidades básicas de comunicación oral y escrita, tanto en español como en otros idiomas, así como de las más modernas tecnologías de información y comunicación, indispensables hoy en día en cualquier espacio de trabajo.	Se integran cursos en inglés en el mapa curricular en el octavo y noveno semestre. Adicionalmente 5 niveles de inglés del Departamento Universitario de Inglés del 2º. al 6º. Semestre de manera consecutiva con valor en créditos.
7	Cuidado de la salud e la integridad física:	Se refiere a la capacidad de cuidar el propio cuerpo y mantener la salud en sus esferas psicológica, biológica y social, con una perspectiva de corto, mediano y largo plazo, mediante estrategias preventivas específicas	Se creó la coordinación de deporte y salud quien ofrece y promueve cursos para actividades de formación complementaria con valor en créditos. Adicionalmente se recibe apoyo del departamento de psicopedagogía.
8	De sensibilidad y apreciación estética:	Involucra la capacidad de percibir, expresar y producir desde diferentes manifestaciones del campo artístico y cultural, que le permitan potenciar sus capacidades cognitivas, sensoriales y relacionales, para comprender su contexto y enriquecer su visión del mundo y de la vida.	Se creó la coordinación de arte y cultura quien ofrece y promueve cursos para actividades de formación complementaria con valor en créditos.

Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por la comisión curricular de la FCA.

Cabe señalar que en relación con las actividades complementarias que se establecieron en los planes de estudio, se les asignó un valor total de 5 créditos, un crédito cada actividad que se ofrezca en el catálogo de Desarrollo de habilidades transversales correspondientes a cinco de las dimensiones del Modelo Universitario de Formación. Estas actividades se realizan por los alumnos del segundo al noveno semestre, siendo acumulables. Solo se puede realizar una actividad por semestre y una en períodos intersemestrales.

**Inducción de estudiantes.** - En adición y en el marco del programa de acompañamiento estudiantil, se continúa, con pláticas de inducción para padres de familia y estudiantes de primer ingreso y un curso de integración para alumnos de primer ingreso en donde se les da a conocer la forma en que está estructurado el plan de estudios con foco en las actividades de formación complementaria que sumadas a las actividades académicas buscan promover un desarrollo integral en los estudiantes.

**Acción tutorial.** - el programa de tutorías continúa con modificaciones operativas pertinentes del ya existente con ajustes en el número de entrevistas por semestre en la modalidad de tutoría individual y pláticas permanentes sobre normativa de prácticas profesionales, servicio social, opciones de titulación y apoyo a estudiantes de alto rendimiento, como parte de la tutorial grupal.

**Perspectiva de género.** - La Facultad participa en las actividades que organiza el Observatorio Universitario de Equidad de Género (OUEG), el cual, como parte de su plan de trabajo, promueve la igualdad y ha desarrollado estudios de género considerando el universo total de la Universidad. Entre los temas que se abordan, se consideran: bienestar psicológico; análisis comparativo entre mujeres y hombres de la UASLP; acoso sexual en alumnos; incorporación de la perspectiva de género y estereotipos en la comunidad universitaria. OUEG. Así ha nombrado

un representante que es el portavoz de las iniciativas del Observatorio en la Facultad y se ha creado una comisión específica para ofertar cursos de actividades complementarias a los alumnos a través de cursos propios, pero también a través de convenios con otras instituciones externas.

Adicionalmente, el departamento de tutorías de la Facultad identificó temáticas demandadas por los alumnos que se abordan en el OUEG, que han sido atendidas mediante la impartición de conferencias coordinadas de forma conjunta entre este departamento, la representación de la Facultad y representantes del Observatorio.

Si bien la actuación de la Facultad ha atendido las directrices institucionales en el tema de equidad de género mediante las acciones señaladas, es preciso definir claramente alcances y funciones de la Facultad incorporando una comisión que de manera conjunta desarrolle iniciativas propias con base en las necesidades detectadas en la comunidad de la Facultad a fin de lograr una cultura sólida de igualdad de género.

#### **4.2 El caso de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.**

**Contexto de la IES.** - Tabasco es uno de los 31 Estados que junto con el Distrito Federal conforman las 32 entidades federativas de México, el Estado se localiza en el Sureste de México, contando con 191 de los 11 593 Km de la costa del país, es decir, el 1,58%. En el año de 2015, la población ascendía a 1,989,969 individuos, de los que 977,785 habitantes son hombres y 1,012,184 son mujeres (INEGI, 2015). En lo que respecta al panorama laboral, de acuerdo con las cifras actualizadas al primer trimestre de 2017 de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, STPS-INEGI, indica que existen 51,859,895 habitantes ocupados en edad económicamente activa, donde 32,132,937 son hombres y solo 19,726,958 son mujeres.

**Generalidades.** - Dentro de las primeras carreras que se impartieron en el Instituto Juárez (Antes de ser nombrada Universidad Juárez Autónoma de Tabasco) se encontraba la de Comercio, la cual fue el primer antecedente de la División Académica de Ciencias Económico Administrativas, años después en 1958 se creó la carrera de Auxiliar de Contabilidad, y en 1961 queda establecida oficialmente como Contador Público, en 1976 se crea la Licenciatura en Administración, en 1977 da inicio la Licenciatura en Relaciones Comerciales, en 1985 la Licenciatura en Economía y finalmente en el 2010 es creada la Licenciatura en Mercadotecnia.

Actualmente, la DACEA cuenta con una matrícula de acuerdo al 1re informe de actividades 2016 de 4,521 alumnos, los cuales cursan las licenciaturas de Contaduría Pública, Administración, Economía y Mercadotecnia, donde 2,011 son hombres y 2,510 son mujeres. La planta docente está conformada por 280 catedráticos, siendo 140 Profesores de Tiempo Completo (PTC), 43 de Medio Tiempo (PMT) y 97 de asignatura (PHSM).

**Formación Integral.** - Otorgar una preparación correcta, es el gran reto de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, el Modelo Educativo da como propuesta que la formación educativa debe ayudar a los estudiantes, a aprender en colaboración, a aprender durante toda la vida, a aprender a distancia, a saber gestionar la información, a tener las destrezas y las competencias necesarias y a tener las actitudes correctas. De este modo el estudiante tiene un papel activo en su aprendizaje, construye su propio conocimiento a través de la interacción entre su realidad personal, su propia experiencia y su relación con la sociedad. Con los planes flexibles, con un currículo diverso y personalizado, la Universidad refrenda que el modelo educativo está centrado en el estudiante, a continuación los puntos más relevantes de esta tarea:

**Inducción de estudiantes.** - En esta actividad se les da la bienvenida a los estudiantes que ingresan por primera vez a las filas de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, en este importante evento los nuevos estudiantes escuchan temas como: Identidad Universitaria, Misión, Visión y Reseña histórica de su División, al final se concluye con una dinámica de desarrollo humano, propiciando un adecuado acoplamiento a la responsabilidad de estar en la etapa universitaria. Posteriormente personal de las coordinaciones y docentes, comparten con los estudiantes a lo largo de una semana las características de los planes de estudio, el programa de tutorías y acreditación, actividades deportivas y recreativas, centro de desarrollo de las artes, centro de idiomas y biblioteca, además de una breve introducción sobre cada una de las carreras inmersas en su respectiva división académica.

**Tutorías.** – El área de tutorías favorece a la formación integral del alumno universitario, mejorando la calidad de su proceso educativo, ayudando a potenciar aquellas capacidades que incurran en su beneficio personal, a adquirir habilidades para la toma de decisiones y para construir respuestas que atiendan tanto necesidades sociales, con un alto sentido de responsabilidad y solidaridad en la comunidad misma, además de las exigencias individuales de su propio proyecto de vida, de igual manera como parte de las actividades realizadas por la Comisión divisional está la realización de Cursos de Formación de Tutores por división académica en fechas previamente agendadas.

**Emprendimiento e Investigación.** – Se propicia la difusión de la cultura emprendedora en los estudiantes para la realización de proyectos empresariales, objetivo del programa de Emprendedores, para ello se reestructuró la Comisión Divisional de Emprendedores, integrando a un profesor por licenciatura. Las actividades del programa de emprendedores son: asistencia de los integrantes al diplomado de emprendedores y participación en la semana empresarial. Otra de las tareas importantes para la institución es la integración del alumno en

investigaciones científicas, un medio para difundir y divulgar los avances o resultados de los proyectos de investigación, donde los jóvenes colaboran es a través de los eventos académicos como son los foros y congresos, prueba importante es la Semana de Difusión y Divulgación y la Semana Nacional de Ciencia y Tecnología, convocada anualmente por el CONACYT y el CCYTET, además de la participación de los alumnos en los Veranos Científicos promoviendo el acercamiento entre el joven y el investigador, de acuerdo a la disciplina de cada alumno. (DACEA, 2016)

**Actividades deportivas, recreativas y culturales.** – Se realizan torneos deportivos de manera anual, se llevan a cabo concursos de Oratoria y de Declamación, la población estudiantil coordinada por profesores realiza celebraciones como: Día mundial de no fumar; día internacional de la mujer; día mundial del libro; el día del maestro; día del estudiante, concurso divisional de altares, participación en el festejo del día del niño donde las divisiones montan un stand representativo con alguna actividad en particular, maratón de lectura en español e inglés. Como medio para difusión de la cultura y de las investigaciones, se imparten conferencias disertadas por profesores de la división en diferentes temas durante todo el ciclo escolar.

**Evaluación de salud de los estudiantes.** - El desarrollo educativo de los alumnos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, representa el primordial objetivo de esta institución educativa, es por esta razón que, se encuentra en funcionamiento un consultorio médico para alumnos, maestros y personal administrativo, dirigido trabajo a conocer el estado de salud biopsicosocial que tienen los universitarios a fin de proporcionarles mejor calidad de salud, contribuyendo con esto al mejoramiento del proceso de aprendizaje.

## **V. A modo de conclusión.**

Ante el panorama laboral actual, de la población económicamente activa y una mayor participación de las mujeres en el entorno laboral profesional, es evidente que prima una producción capitalista y la obtención de riquezas, más que el sentido humano y cuidado de la vida que tradicionalmente “e invisible” las mujeres han desarrollado de forma evidente, pero sin ser reconocidas. Una tendencia identificada en la literatura apunta a que los hombres mantienen como actividad fundamental su participación en el mercado y las mujeres realizan ambos trabajos tanto el correspondiente a su profesión como el del hogar. Frente a estas condiciones en el campo laboral, los porcentajes de mujeres profesionales que ejercen en la práctica es casi igual al porcentaje de hombres trabajadores para los contextos analizados en México mismos que rondan casi el 50%.

Esta cifra es similar a las observaciones realizadas en los contextos de otros países en donde, el trabajo de conciliar una doble labor por parte de las mujeres con mayores ingresos denotan la posibilidad de optar por soluciones privadas y aliviar su carga de trabajo adquiriendo más bienes y servicios en el mercado, cuestión que difícilmente podrán realizar las mujeres de rentas más bajas. En adición el hecho de que cada vez más, las mujeres de rentas más elevadas traspasen parte de su trabajo familiar doméstico a mujeres (y hombres) inmigrantes de países más pobres, lo que denota dimensiones más amplias, de alguna manera, esta situación se está “globalizando”. En el caso de México, el trabajo doméstico se visualiza se traslada a mujeres provenientes de regiones o municipios con la misma característica, ingresos bajos y/o que carecen de acceso a una formación universitaria.

Aunado a esta situación las condiciones establecidas por los sistemas capitalistas en las organizaciones, centros de trabajo, han configurado un techo de cristal, al que difícilmente se le permite acceder a las mujeres, al tiempo que la remuneración es menor hasta en un 20%.

Esta realidad supone en los centros de trabajo retos y desafíos para las mujeres empleadas que se suelen investigar asemejando la punta de un iceberg, los retos y desafíos identificados por si solos con dificultades establecerían las pautas para establecer elementos de cambio, pues se resumen a situaciones que solo atañen a las mujeres pues hasta ahora los resultados de trabajos realizados con métodos cuantitativos, vinculados al género suelen dejar de lado el trasfondo histórico y social que posibilita el análisis con base en otras áreas del conocimiento, en donde el papel del hombre ha sido y es protagónico, así la propuesta es adicionar y enriquecer los trabajos con otros enfoques como el mixto y cualitativo, por citar un ejemplo hacen falta más investigaciones con foco en las autopercepciones orientadas a promover el autoconocimiento del género, en donde se reconozcan las disonancias cognoscitivas de la mujer trabajadora en distintos ámbitos, pues en la medida en que un ser humano, sea hombre o mujer comprenda sus múltiples roles y las implicaciones con su tiempo es posible dar paso a su funcionalidad dentro de la sociedad.

Por lo anterior la formación integral en las IES con foco en la equidad de género es crucial y trascendente en el futuro de los y las mujeres profesionistas, y por ende de la sociedad, esa formación integral con miras en el desarrollo humano, más allá de la parte técnica que distingue a los profesionistas, posibilita en los alumnos la incorporación a la vida social y productiva con altas expectativas de cambio no solo en el sector privado, sino también en la esfera de las organizaciones públicas, pues las organizaciones e instituciones sociales siguen sin considerar que el cuidado de la vida humana no solo es responsabilidad de una mujer sino también es una responsabilidad social y política. De ahí que los temas de educación y salud se discutan como servicios básicos y necesarios que debe ofrecer el sector público y estos debieran incluir los servicios de cuidados pues como argumenta (Carrasco, 2001) son por excelencia los más básicos: “si a un niño no se le cuida cuando nace, no hace falta que nos preocupemos por su educación formal, sencillamente no llegará a la edad escolar”.

Por lo anterior se pone de relieve la necesidad de acciones cada vez más contundentes por parte de las IES que ofrezcan un panorama a sus estudiantes, si bien las dos IES analizadas contemplan entre sus estrategias elementos suficientes que apuntan hacia una formación integral, queda aún mucho por hacer.

En el ámbito específico de la contaduría pública existen testimonios optimistas de mujeres que han conciliado tanto su trabajo invisible dedicado a su familia y a la vida con base en estrategias que suelen ceñirse al ámbito personal, sin reconocer que este papel contribuye en sí al bienestar de la sociedad, así como, su trabajo profesional que supone reconocimiento, además de poder social, pese a la realidad de los ingresos circunscritos a un techo de cristal. Por lo que el reto ahora es transmitir desde las aulas todos los elementos necesarios tanto a alumnas como a alumnos para que se vivan una verdadera equidad de género y la trasladen al ámbito profesional una vez que egresen.

## BIBLIOGRAFÍA

**Aguilar Montes de Oca, Y. P., Valdez Medina, J. L., González-Arratia López-Fuentes, N. I., & González Escobar, S.,** 2013. Los roles de género de los hombres y las mujeres en el México contemporáneo. *Enseñanza e investigación en psicología*, 18(2), pp. 207-224.

**Carrasco, C.,** 2001. La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?. *Mientras Tanto*, pp. 1-27.

**Facultad de Contaduría y Administración (FCA),** 2014. *Plan de Desarrollo 2014-2023*, San Luis Potosí, SLP.: Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

**Lugo, L. R.,** 2007. Formación integral: desarrollo intelectual, emocional, social y ético de los estudiantes.. *Revista universitaria de Sonora*, Volume 1, pp. 1-3.

**Meza, A. L. M., Soto , C. P. N., García , C. I. G. & Carmona , L. S. G.,** 2005. Autopercepción en mujeres profesionistas. *Santiago*.

**Nassif, V. M. J. A. T. & T. M. J.,** 2016. Critical incidents among women entrepreneurs: Personal and professional issues.. *Revista de Administração*, 51(2), pp. 212-224..

**Observatorio Laboral,** 2017. *Panorama laboral por estados*. [Online] Available at: [http://www.observatoriolaboral.gob.mx/swb/es/ola/Panorama\\_laboral\\_por\\_Estados](http://www.observatoriolaboral.gob.mx/swb/es/ola/Panorama_laboral_por_Estados)

**Observatorio Laboral,** 2017. *Tendencias actuales del mercado laboral*. [Online] Available at: <http://www.observatoriolaboral.gob.mx/swb/es/ola/tendencias-actuales-mercado-laboral>

**Orozco, L. E. S.,** 2009. La formación integral, mito y realidad. *Universitas, Revista de Ciencias Sociales*, pp. 161-186.

**Patricia Barker, K. M.,** 1998. Irish women accountants and career progression: a research note. *Accounting, Organizations and Society*, Volume 23, Issue 8,, pp. 813-823.

**RAE, R. A. E.,** n.d. *Concepto Género*. [Online] Available at: <http://dle.rae.es/srv/fetch?id=J49ADOi>

[Accessed 27 Julio 2017].

**Ramos, M. H.**, 2000. *La formación integral, Guía para el tutor en el estudio de habilidades de vida.* Guadalajara: Mimeo..

**Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP)**, 2016. *Modelo Educativo de la UASLP*, s.l.: s.n.

**Vargas, G.**, 2015. Mujeres de cuentas claras. *El contribuyente*, pp. 55-57.

**Division Académica de Ciencias Económico Administrativas (DACEA)**, 2016. *Informe de actividades*, Villahermosa, Tabasco: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

**Instituto Nacional de Geografía, Estadística e Informática (INEGI)**, 2015.

**Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (STPS-INEGI)**, 2017.