



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



TECNOLÓGICO
NACIONAL DE MÉXICO®

Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga
Departamento de Ciencias Económico Administrativas

PROYECTO DE TITULACIÓN

“IMPACTO DE LAS MUJERES ECONOMICAMENTE ACTIVAS, EN LOS MUNICIPIOS DE
PABELLON DE ARTEAGA Y SAN FRANCISCO DE LOS ROMO.”

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
INGENIERA EN GESTION EMPRESARIAL**

PRESENTA:

ALONDRA ALVAREZ MONTOYA

ASESOR:

MA. MAGDALENA CUEVAS MARTÍNEZ

Noviembre

Agradecimientos

En primer lugar, quiero agradecer a mi tutor y sinodales, quien con sus conocimientos y apoyo me guiaron a través de cada una de las etapas de este proyecto para alcanzar los resultados obtenidos.

También quiero agradecer al Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga por brindarme todos los recursos y herramientas, para llegar hasta esta etapa.

No hubiese podido arribar a estos resultados de no haber sido por la incondicional ayuda de mis docentes que forman parte.

Por último, quiero agradecer a todos mis compañeros y a mi familia, por apoyarme aun cuando mis ánimos decaían. En especial, quiero hacer mención de mis padres, que siempre estuvieron ahí para darme palabras de apoyo hacerme sentirme reconfortada.

Muchas gracias a todos

Resumen

En los últimos años se ha incrementado la participación de la mujer en la fuerza laboral de las empresas de nuestro país, se han promovido las oportunidades laborales y nivel de formación profesional alto, las mujeres son parte esencial de la economía de las regiones de nuestro país; sin embargo, actualmente las oportunidades están limitadas al género femenino.

El objetivo de esta investigación es determinar el impacto de las mujeres económicamente activas en los municipios de San Francisco de los Romo y Pabellón de Arteaga y detectar si existe una brecha de género en las oportunidades laborales de los municipios antes mencionados a través de la recolección, análisis y estudio estadístico de datos obtenidos en empresas de la región.

Palabras clave: brecha de género, oportunidades, fuerza laboral.

Abstract

In recent years, the participation of women in the workforce of companies in our country has increased, job opportunities and a high level of professional education have been promoted, women are an essential part of the economy of the regions of our country, however, opportunities are limited to the female gender.

The objective of this research is to determine the impact of economically active women in the municipalities of San Francisco de los Romo and Pabellón de Arteaga and detect if there is a gender gap in the employment opportunities of the aforementioned municipalities through the collection, analysis and statistical study of data obtained from companies in the region.

Keywords: gender gap, opportunities, workforce

Índice

Contenido	Pág.
Capítulo 1: Preliminares	
Portada	1
Agradecimientos	2
Resumen	3
Índice	4
Capítulo 2: Generalidades del Proyecto	
Introducción	5
Descripción de la Empresa	6
Planteamiento del problema	9
Justificación	10
Supuestos preliminares	11
Hipótesis	11
Tipo de hipótesis	12
Objetivo general	12
Objetivos específicos	12
Delimitaciones del estudio	13
Capítulo 3: Marco teórico	
Marco teórico	14
Capítulo 4: Desarrollo	
Marco Conceptual	18
Método	19
Tipo de método	19
Técnicas de investigación	20
Procesamiento de datos e información	20
Capítulo 5: Resultados	
Resultados	23
Capítulo 6: Conclusiones	
Conclusiones	36
Capítulo 7: Competencias Desarrolladas	
Competencias Desarrolladas	37
Capítulo 8: fuentes de Información	

Fuentes de Información	38
Capítulo 9: Anexos	
Anexos	40

CAPITULO 2:

Introducción:

A través de los últimos años se ha resaltado el involucramiento de la mujer en las fuerzas laborales de las empresas y en la formación profesional en las universidades, a tal grado que hoy en día la mujer económicamente activa juega un papel esencial para el desarrollo económico de la sociedad, las iniciativas gubernamentales ofrecen igualdad en oportunidades a las mujeres, ha sido tema de muchas campañas políticas haciéndose parte de la agenda pública el derecho de la mujer el contar con las mismas oportunidades que los hombres.

La brecha de género se representa como la disparidad de recursos, oportunidades o derechos entre hombres y mujeres y se puede presentar en distintos campos como el trabajo, la educación y la política; por ejemplo, existen casos en que las mujeres tienen mayor dificultad para acceder a puestos jerárquicamente altos en las empresas aun contando con la formación profesional requerida para desempeñar el cargo por el simple hecho de ser mujer.

Aunque es tema desde finales del siglo pasado, se continúa haciendo esfuerzos por erradicar la brecha de género en la sociedad, hoy en día aún podemos ver casos en los que las oportunidades se ven limitadas al género femenino. En México la desigualdad económica y social es un problema grave. México forma parte del 25% de los países con mayores niveles de desigualdad. El coeficiente de Gini se ubica en 0.48, donde 1 es el punto que corresponde a la perfecta desigualdad y 0 es el punto óptimo de igualdad, según datos del

Banco Mundial (BM).

Descripción del proyecto:

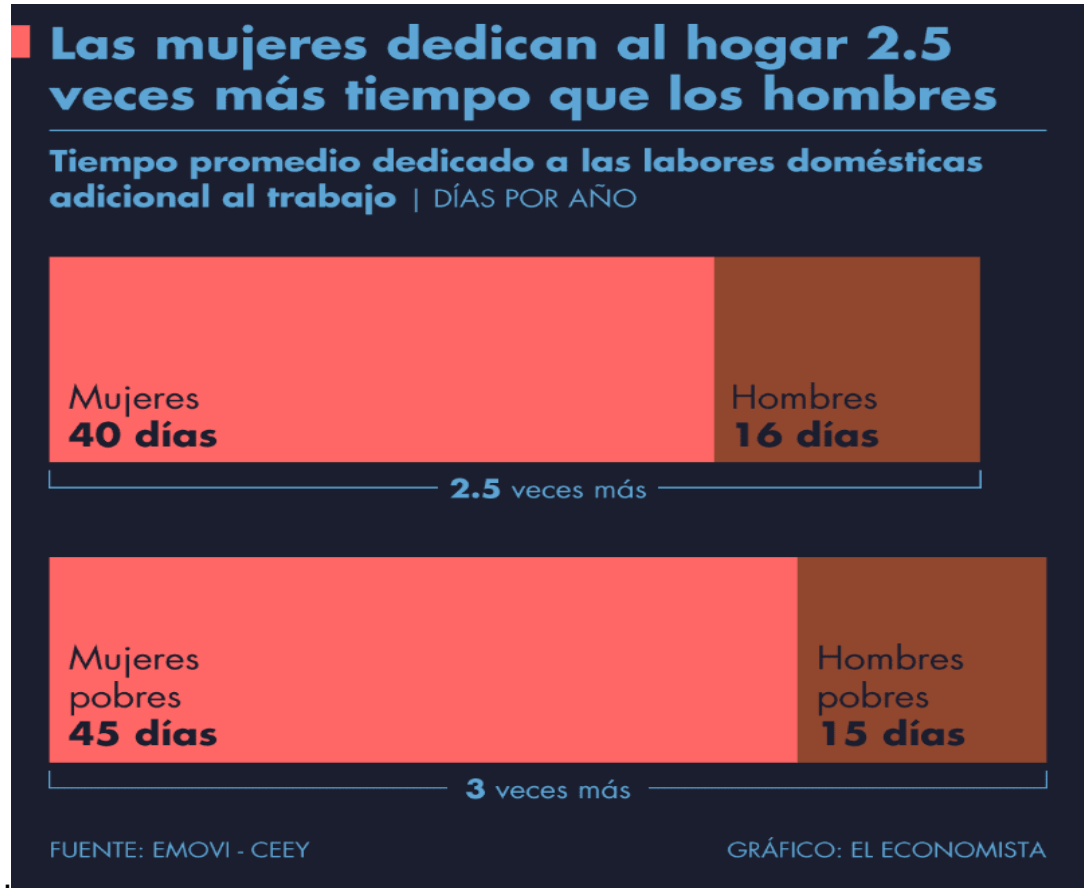
La investigación que el lector tiene en sus manos, Impacto de las mujeres económicamente activas en los municipios de Pabellón de Arteaga y San Francisco de los Romo en colaboración con el Departamento de Ciencias Económico Administrativas y la Coordinación de Equidad de Género del Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga.

Puesto que en la actualidad en los municipios de Pabellón de Arteaga y San Francisco de los Romo la actividad económica ha involucrado a la mujer en sus fuerzas laboral aunado a ello de las universidades de nuestro estado egresan cada un mayor número de mujeres con formación profesional , lo cual supondría un amplio campo de oportunidades para ellas ,sin embargo desde el ámbito social actual se puede percibir una inconsistencia que hace presente la posible existencia de una brecha de género .

Las mujeres que trabajan dedican 40 días al año en labores domésticas; los hombres, sólo 16 días, además de las desigualdades salariales y la discriminación laboral que enfrentan las mujeres en el mercado del trabajo, también tienen que enfrentar desigualdades en casa. Al llegar a sus hogares después de sus jornadas laborales, las mujeres destinan en promedio casi tres horas a limpiar, lavar, cocinar y cuidar a las hijas e hijos. Los hombres apenas destinan una hora a estas actividades.

Pasado un año, las mujeres acumularon 40 días en tiempo dedicado al trabajo doméstico, mientras que los hombres sólo 16 días, aunque ambos trabajen en sus respectivas ocupaciones, de acuerdo con cifras para (2016 del Coneval.)

La situación es peor para las mujeres pobre(s, quienes trabajan y además dedican 30 días más al hogar que sus pares hombres: 45 horas anuales en promedio contra 15 de hombres.



Fuente:(EMOVI-CEEY”el economista”)

Los municipios de Pabellón de Arteaga y San Francisco de los Romo, cuyas actividades primarias, secundarias y terciarias resultan fundamentales para la economía del estado de Aguascalientes han estado involucrando a la mujer en la fuerza de trabajo; sin embargo, aún no existe la paridad en oportunidades entre mujeres y hombres.

El objetivo de la presente investigación es identificar el impacto que tiene la mujer económicamente activa en los municipios de Pabellón de Arteaga y San Francisco de los Romos y determinar la existencia de una brecha de género en las oportunidades salariales y laborales.

Objeto de estudio

El estatus de la mujer como sujeto productor de economía en los municipios de Pabellón de Arteaga y San Francisco de los Romo.

Preguntas de investigación:

- a) ¿Cuál es la magnitud del impacto económico de las mujeres económicamente activas en las empresas de los municipios de Pabellón de Arteaga y San Francisco de los Romo?



- b) ¿Cuál es la magnitud de la brecha salarial, laboral y de liderazgo empresarial en las empresas en cuestión de género?



- c) ¿Se perciben iguales oportunidades laborales, salariales y de liderazgo para mujeres y hombres?



Planteamiento del problema

En el ambiente empresarial y laboral se ha discriminado y subestimado a la mujer desde que ha comenzado a ocupar lugar dentro de las fuerzas de trabajo y a pesar de que en muchas de las ocupaciones hombres y mujeres llevan a cabo las mismas labores dentro de las empresas, son las mujeres quienes han sido víctimas de prejuicios, de desigualdad salarial y oportunidades de liderazgo e incluso víctimas de hostigamiento y maltrato.

El sector empresarial ha comenzado a crecer en los últimos años en los municipios de Pabellón de Arteaga y San Francisco de los Romo, se han impulsado el desarrollo y crecimiento por parte del gobierno de Aguascalientes en los sectores primario, secundario y terciario, sin embargo, no se tiene claro cuál es la situación referente a la brecha laboral o salarial que existe en las empresas de dichos municipios, no se ha precisado aún cuales son las dificultades por las que atraviesan las mujeres para alcanzar un puesto de liderazgo en las empresas o la diferencia entre los salarios de hombres y mujeres en estos municipios que son pioneros en el ambiente empresarial y que pudieran implementar políticas de paridad de género, para ello es necesario la recopilación de información cuantitativa a través de encuestas realizadas a empresas para conocer de manera numérica y gráfica la magnitud de la situación así como la realización de entrevistas a mujeres empresarias o con puestos jerárquicamente altos para determinar de manera cualitativa y general las dificultades profesionales y personales de las mujeres en el sector empresarial.

Justificación

Los municipios donde se delimita la investigación, Pabellón de Arteaga y San Francisco de los Romo, en las últimas décadas han promovido la creación de nuevas fuentes de empleo, con la creación de nuevos parques industriales y el mejoramiento del campo, así como la llegada de empresas del sector terciario y también la importante profesionalización de la población tras la fundación del Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga y la Universidad Tecnológica del Norte de Aguascalientes, así como pequeñas instituciones universitarias privadas de menor tamaño cerca de la región que comprende el estudio, donde muchos estudiantes egresan cada año y las mujeres ocupan un porcentaje significativo de ese número de egresados.

La región lleva profesionalizándose y mejorando el sector empresarial desde hace un poco más de dos décadas, suponiendo que al impulsar el desarrollo empresarial de la región también se promueve el desarrollo económico de la sociedad,; sin embargo, aún no se conoce el impacto de la brecha de género que se tiene tras este desarrollo empresarial puesto que la situación en México se ha marcado por la desigualdad en cuestión de género en el acceso a mejores oportunidades, a un salario digno y oportunidad de avanzar profesional y personalmente, a las mujeres se les ha dejado de lado y que puede suponer que en estos municipios que son pioneros en la generación de empleos y el creciente ambiente empresarial no es la excepción.

Las propuestas del Gobierno del Estado se han focalizado en la creación de nuevas fuentes de empleo, para mejorar la situación económica de las familias de la entidad, lo cual se ha reflejado en el desarrollo de zonas industriales y el convenio con empresas internacionales que llegan a la entidad, sin embargo, se ha dejado de lado el incluir la igualdad de género dentro de estas propuestas y convenios con multinacionales, no obstante, las empresas que actualmente residen en el Estado, a pesar de que ya tienen años de operación en la región, sigue persistiendo la desigualdad de género, por lo que se deja expuesto la falta de políticas y leyes que defienden la paridad de género.

Mediante la presente investigación se pretende dar a conocer a la comunidad universitaria la posible brecha de género en los municipios de Pabellón de Arteaga y San Francisco de los Romo para que se puedan plantear propuestas o políticas que a largo plazo puedan mejorar la situación en la región, tras conocerla y conocer lo preocupante que resulta, no solamente para las mujeres que viven, estudian y trabajan en los mencionados municipios, sino para la economía local y de muchas familias del estado.

Supuestos preliminares

De manera preliminar se supone que muchas de las mujeres que viven, trabajan o estudian en la región no cuentan con las mismas oportunidades salariales o laborales que los hombres al egresar de la universidad y entrar a laborar a una empresa. Se cree que, aunque las mujeres cuenten con una carrera universitaria, se les subestima en el área laboral, incluso que estas llegan a percibir mejor salario por las mismas tareas laboradas que los hombres, además de que se les limita a escalar profesionalmente dentro de la empresa y alcanzar un puesto jerárquicamente más alto.

Hipótesis

- Hipótesis nula: Participación equitativa de la mujer, en los diferentes sectores económicos: (primario, secundario y terciario). Negación o afirmación
- Hipótesis alternativa (nula): no existe una brecha de oportunidades laborales, salariales y de liderazgo empresarial relacionadas con el género de la población económicamente activa

Tipo de hipótesis

La hipótesis (de contraste) pues se especifica que existe relación entre dos variables (el género y las oportunidades laborales, salariales y liderazgo, (comparación entre hombres y mujeres)

Objetivo general

El impacto de la mujer en los diferentes sectores económicos, detección de una posible brecha de género en las oportunidades laborales y de liderazgo empresarial de la población económicamente activa en los municipios de Pabellón de Arteaga y San Francisco de los Romo.

Objetivos específicos

- Recolectar información relacionada con la investigación en empresas de los municipios de Pabellón de Arteaga y San Francisco de los Romo.
- Graficar datos obtenidos
- Generar un informe de lo obtenido en el estudio estadístico donde se presentan las principales conclusiones

Delimitaciones del estudio

El estudio se delimita a los municipios de San Francisco de los Romo y Pabellón de Arteaga para estudiar el impacto de la mujer económicamente activa en el sector económico en el año 2021.



CAPÍTULO 3: MARCO TEÓRICO

Estado de arte

Se entiende por brecha de género a la diferencia entre hombres y mujeres en diferentes circunstancias sociales, tales como el empleo, el salario, la política y la educación, cuando mayor es la brecha de género estamos hablando de que existe mayor disparidad entre hombres y mujeres, caso contrario, cuando hablamos de que la brecha de género ha disminuido nos referimos a que estamos más cerca a la igualdad de género.

“Según el Reporte de Brechas de Género del Foro Económico Mundial, en 2006 comparó las brechas de género de los países en cuatro dimensiones: oportunidades económicas, educación, salud y liderazgo político”.

(Te global gender Gap Report)

“Estudios efectuados en países de la OCDE y en algunos países no miembros, el aumento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo —o una reducción de la disparidad entre la participación de mujeres y hombres en la fuerza laboral— produce un crecimiento económico más rápido” (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico)

“Datos empíricos procedentes de diversos países muestran que incrementar la proporción de los ingresos del hogar controlados por las mujeres, procedentes de lo que ganan ellas mismas o de transferencias de dinero, modifica los patrones de gasto en formas que benefician a hijas e hijos” (banco mundial 2021)

“El aumento de la educación de las mujeres y las niñas contribuye a un mayor crecimiento económico. Un mayor nivel educativo da cuenta de aproximadamente el 50 por ciento del crecimiento económico en los países de la OCDE durante los últimos 50 de lo cual más de la mitad se debe a que las niñas tuvieron acceso a niveles superiores de educación y al logro de una mayor igualdad en la cantidad de años de formación entre hombres y mujeres” (OCDE, *Gender* 2021)

“No obstante, para la mayoría de las mujeres, los logros sustanciales en educación no se tradujeron en la obtención de mejores resultados en el mercado laboral” (ONU mujeres2021)

“Las mujeres tienden a tener menor acceso a las instituciones financieras y mecanismos de ahorro formales. Mientras el 55 por ciento de los hombres informa tener una cuenta en una institución financiera formal, esa proporción es de sólo el 47 por ciento en el caso de las mujeres en todo el mundo. Esta disparidad es mayor en las economías de ingresos medios bajos” (organización mundial del trabajo 2019)

“En el mundo laboral la participación de las mujeres en el mercado de trabajo con respecto a la de los hombres. En 2019, la relación entre hombres con empleo y población se ubicó en un 72,2 por ciento, mientras que esa relación entre las mujeres fue del 47,1 por ciento” (organización internacional del trabajo 2019)

“En todo el mundo, las mujeres ganan menos que los hombres. En la mayoría de los países, las mujeres en promedio ganan sólo entre el 60 y el 75 por ciento del salario de los hombres. Los factores coadyuvantes incluyen el hecho de que es más probable que las mujeres se desempeñen como trabajadoras asalariadas y en trabajos familiares no remunerados; tienen más probabilidades de dedicarse a actividades de baja productividad y a trabajar en el sector informal y con menores probabilidades de movilidad al sector formal que los hombres; la noción que prevalece sobre la dependencia económica de las mujeres; y la probabilidad de que se desenvuelvan en sectores no organizados y sin representación sindical”

(Organización Internacional del Trabajo, Tendencias Mundiales del Empleo pag .33)

“Se estima que en todo el mundo las mujeres podrían aumentar sus ingresos hasta en un 76 por ciento si se superara la brecha en la participación en el empleo y la brecha salarial entre mujeres y hombres. Se calcula que esto tiene un valor global de 17 billones de dólares estadounidenses” (. Actionaid, 2019, “Close the Gap! The cost of inequality in women’s work”, p. 9)

“Las mujeres tienen una responsabilidad desproporcionada con respecto al trabajo no remunerado de cuidados que prestan a otras personas. Las mujeres dedican entre 1 y 3 horas más que los hombres a las labores domésticas; entre 2 y 10 veces más de tiempo diario a la prestación de cuidados (a los hijos e hijas, personas mayores y enfermas), y entre 1 y 4 horas diarias menos a actividades de mercado. En la Unión Europea, por ejemplo, el 25 por ciento de las mujeres informa que las responsabilidades de cuidados y otras tareas de índole familiar y personal son la razón de su ausencia en la fuerza de trabajo, en comparación con el tres por ciento de los hombres. Esto tiene un efecto adverso directo en la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo”. (EuroStat-pdf, pag 48. 2014)

“Las desigualdades de género en el uso del tiempo son todavía altas y persistentes en todos los países. Al combinar el trabajo remunerado y el no remunerado, las mujeres de los países en desarrollo trabajan más que los hombres, destinando menos tiempo a la educación, el ocio, la participación política y el cuidado propio. Pese a algunas mejoras logradas durante los últimos 50 años, prácticamente en todos los países los hombres destinan por día más tiempo al ocio, mientras que las mujeres dedican más tiempo a realizar tareas domésticas no remuneradas” (ONU Mujeres, El Progreso de las Mujeres en el Mundo, capítulo 2)

“Para las mujeres, las probabilidades de trabajar en el sector del empleo informal son más altas que las de los hombres. En Asia meridional, más del 80 por ciento de las mujeres en empleos no agrícolas se desempeña en el sector informal, en el África subsahariana, el 74 por ciento, y en América Latina y el Caribe, el 54 por ciento. En las zonas rurales, muchas mujeres obtienen su sustento de la actividad agrícola de pequeña escala, casi siempre de manera informal y a menudo sin remuneración” (Fontana & Paciello 2020)

“El empoderamiento económico de la mujer es un buen negocio. Las empresas se benefician enormemente al aumentar las oportunidades en cargos de liderazgo para las mujeres, algo que ha demostrado aumentar la eficacia organizacional. Se estima que las compañías donde tres o más mujeres ejercen funciones ejecutivas superiores registran un desempeño más alto en todos los aspectos de la eficacia organizacional” (McKinsey company 2019p. 6)

“El origen étnico y el género interactúan para crear brechas salariales especialmente amplias en el caso de las mujeres pertenecientes a algún tipo de minoría. En 2013, en los Estados Unidos, por ejemplo, “las mujeres de todos los grupos raciales y étnicos más numerosos ganan menos que los hombres del mismo grupo y además ganan menos que los hombres blancos. El ingreso semanal promedio de las mujeres hispanas era de 541 dólares estadounidenses por un trabajo a tiempo completo, sólo el 61,2 por ciento del ingreso semanal promedio de los hombres blancos, aunque el 91,1 por ciento del ingreso semanal Promedio de los hombres hispanos (ya que los salarios que estos últimos perciben son también bajos). El ingreso semanal promedio de las mujeres de ascendencia africana era de 606 dólares estadounidenses, lo que equivale apenas al 68,6 por ciento del ingreso de los hombres blancos, o al 91,3 por ciento del ingreso semanal promedio de los hombres de ascendencia africana, que también es bastante bajo. Los ingresos obtenidos en una semana de trabajo a tiempo completo ubican a las mujeres hispanas en un escalón inferior y a los hombres hispanos y las mujeres de ascendencia africana no muy por encima del ingreso exigido para recibir cupones de alimentos, el cual es de 588,75 dólares estadounidenses para una familia de cuatro personas” (U.S. Bureau of Labor Statistics,)

“En México las mujeres agricultoras controlan menos tierras que los hombres y además tienen un acceso limitado a los insumos, las semillas, el crédito y los servicios de extensión, se obtiene que menos del 20 por ciento de quienes poseen tierras son mujeres. Las diferencias de género en el acceso a la tierra y el crédito afectan la capacidad relativa de las agricultoras y agricultores y de las empresarias y empresarios para invertir, funcionar a escala adecuada y beneficiarse de nuevas oportunidades económicas.” (El economista, revista 2019)

CAPÍTULO 4: MARCO CONCEPTUAL

Dentro del impacto social que esta investigación abarca ,tiene por extensión social 99,920 habitantes siendo de ellos Municipio de San Francisco de los Romo 50.9 mujeres y 41.9 hombres y de pabellón de Arteaga 51.8 mujeres y 42.8% según la coordinación general de (coordinación de proyectos 2019) así mismo se desarrolla en su correcta redacción formulada una población reducida de carácter finito con una confiabilidad de 95% y por consiguiente un margen de error del 5% por lo que se estudió 45 empresas establecidas de manera correcta y formal estas empresas pertenecientes a los diferentes sectores de Pabellón de Arteaga y San Francisco de los Romo todo esto en cuanto a la parte cuantitativa que nos expulsa información.

Características del marco conceptual

La situación de la disparidad de género en la población económicamente activa puede identificarse entonces por las siguientes características.

- Las mujeres se desempeñen como trabajadoras asalariadas y en trabajos familiares no remunerados;
- Tienen más probabilidades de dedicarse a actividades de baja productividad y a trabajar en el sector informal y con menores probabilidades de movilidad al sector formal que los hombres
- Son las empresas públicas las que se encuentran mayormente interesadas en materia de igualdad laboral y no discriminación, lo que supone desinterés por parte del sector privado en este concepto.

El objetivo del estudio es conocer el impacto de las mujeres económicamente activas en los municipios de Pabellón de Arteaga y San Francisco de los Romo.

Puesto que en la actualidad en los municipios de Pabellón de Arteaga y San Francisco de los Romo la actividad económica ha involucrado a la mujer en sus fuerzas laborales aunado a ello de las universidades de nuestro estado egresan cada año mayor número de mujeres con formación profesional lo cual supondría un amplio campo de oportunidades para ellas, sin embargo, estas oportunidades se ven limitadas debido a la brecha de género que supone una diferencia en categorías salariales, laborales y jerárquicas en las empresas

La actividad de las mujeres tiene un gran impacto positivo en la economía, en los negocios, en la agricultura y en la industria, como empleadas domésticas, vendedoras en mercados, trabajadoras migrantes y en el trabajo no remunerado como cuidadoras.

Método

El método empleado se basa en la realización de encuestas en los sectores primario, secundario y terciario, en empresas de los municipios de Pabellón de Arteaga y San Francisco de los Romo con la finalidad de obtener información relacionada a las oportunidades laborales, salariales y de liderazgo empresarial en dichos sectores para la obtención de datos cualitativos que nos permitan expresar los resultados de investigación mediante la investigación de campo como es la de la redacción aplicación de entrevistas de manera personal con mujeres del sector empresarial para conocer la situación de manera más en cuestiones de oportunidades laborales, igualdad salarial y liderazgo empresarial.

Tipo de método

El tipo de método a utilizar en para el desarrollo de la investigación es el método deductivo el cual se basa en una estrategia de razonamiento usada para deducir conclusiones lógicas a partir de un principio o premisas de carácter cualitativo

Técnicas de investigación

Las técnicas empleadas para el desarrollo de la investigación son la implementación de encuestas, entrevistas y recopilación documental, en donde la información es obtenida mediante la aplicación de entrevistas con preguntas de carácter abierto las cuales están expuestas en la investigación con fines meramente informativos basados en experiencias expuestas por el género femenino

Procesamiento de datos e información

Obtendremos la información requerida por medio de encuestas a empresas del sector primario, secundario y terciario para ello realizaremos una agenda con números telefónicos correos que nos permita comunicarnos con las empresas, se realizaran encuestas en línea, así como también realizaremos visitas personales

Se tuvo que contabilizar las empresas del sector primario, secundario y terciario de los municipios de Pabellón de Arteaga y San Francisco de los Romo en conjunto, seleccionándolas bajo las características requeridas para la investigación las cuales son:

1. Estar registrada ante las autoridades
2. Que sus empleados y empleadas cuentan con prestaciones de ley
3. Encontrarse establecida de manera formal en domicilio propio.
4. Tener a mujeres incluidas en sus fuerzas de trabajo

Con las anteriores características de las empresas en los municipios de Pabellón de Arteaga y San Francisco de los Romo se tienen contabilizadas 50 empresas entre sector primario, secundario y terciario, por lo que al ser una población reducida presenta características de ser una población finita.

Pabellón de Arteaga:

-
1. Assembling contratos SA .de. CV

 2. Agroquímicos DL

 3. Agroquímicos y Semillas Aguascalientes SA .de CV

 4. forrajes y abarrotos avenida

 5. Tiendas neto sucursal pabellón

 6. Impresiones y diseño espacio creativo

 7. Comercial agrícola el sol Sa .de. CV

 8. Cofres Vázquez SA. de .CV

 9. Pebetes Sa. de .CV

 10. Cremería Pabellón SA. de .CV

 11. Productos Lácteos rancho nuevo

 12. Panaderías doña Lupe

 13. Bordadora mexicana SA. de .CV

 14. Vitivinícola hacienda de letras

 15. Cremería Gaser SA. de .CV

 16. Ideen s de SA.de. CV

 17. Electra

 18. AGRO AG Pabellón

 19. Rancho El Rosario
 20. Panadería padilla

 21. Coppel

 22. Berryes campo rojo

 23. Finsa división de plástico SA de CV

 24. Embutidos Marín SA.de.CV

 25. Industria deportiva roda SA de CV

San francisco de los Romo:

26. Marelli SA .de. CV

27. Deshidratadora Aguascalientes SA.de.CV

28. Dai Nippon Mexicana SA de CV

29. Finsa división plásticos SA .de .CV

30. Compañía Alimenticia Rivera Romo SA .de. CV

31. Industria Deportiva Roda SA.de CV

32 Yorozu Mexicana SA. DE

33. Yokohama Industries Americas de México de SA .de .CV

34. Pont Aurell & Armengol Mex SA de CV

35. Goshyu mexicana SA de CV

36. Hs Power Spring mexico SA.de .CV

37. suncall Technologies México SA.de.CV

38. tekla automotivo mexico SA. de. CV

39. Fujikiko de mexico SA. de .CV

40. Beyonz mexicana SA.de .CV

41. Tabicel del centro SA. de .CV

42. James West mexico

43. Concretotec SA.de.CV

44. Donaldson SA.de.CV

45. Acl bearings de mexico

46. Unipres mexicana SA.de.CV

47. Doiter de Mexico

48. Diseko Soluciones SA. de .CV

49. San-s mexicana SA. de .CV

50. productos doblados de mexico SA.de.CV

Los municipios de Pabellón de Arteaga y San Francisco de los Romo se tiene que sus características de ser una cantidad reducida entre empresas del sector primario, sector secundario y del sector terciario

Para realizar un análisis cualitativo, equivalente al 20% respecto al número de empresas se elegirán al azar 10 empresas de los diferentes sectores de manera equitativa con ello se obtiene un análisis comparativo de participación de mujeres y hombres de la siguiente manera:

CAPÍTULO 5: RESULTADOS

HOMBRES: (Tabla 1)

Empresa	Empleados	No. Hombres	% participación masculina	Hombres en cargos altos	Salario semanal
Agropecuaria El Gigante S.A.de C.V.	107	100	93%	4	3500
Productos Farmacéuticos	1200	689	57%	57	3500
TF metal México S.A. de C.V.	251	88	35%	10	2200
ITW Automotive Products México, S. de R.L. de C.V	250	87	35%	16	2800
ADR Assembling contractors S.A. de C.V.	200	60	30%	8	1800
Caja Popular Mexicana Suc. San Francisco de los Romo	13	6	46%	1	2800
Agroquímicos y semillas Aguascalientes	9	5	55.56%	1	1700

SA de CV					
Forrajes y Abarrotes					
avenida	26	20	76.92%	1	1390
Tiendas Neto sucursal					
pabellón	10	4	40.00%	1	3425
Impresiones y diseño					
Espacio Creativo	7	4	57.14%	1	1000
Comercial Agrícola el					
Sol SA de CV	5	3	60.00%	1	1900

Tabla 1: elaboración propia

Resultados mujeres:

(Tabla 2)

Empresa	Empleados Totales	No. Mujeres	% Participación Femenina	Mujeres en cargos altos	Salario semanal
Agropecuaria					
El Gigante S.A.de C.V.	107	7	7%	2	1600 a 3500
TF metal México S.A. de C.V.	251	76	30%	10	1200 a 1400
ITW Automotive Products México, S. de R.L. de C. V	250	163	65%	12	1200 a 2300
Productos Farmacéuticos	1200	538	45%	86	3500
ADR Assembling contractors S.A. de C.V.	200	140	70%	0	800 a 1200
Caja Popular Mexicana	13	7	54%	2	1700 a 2700

Suc. San Francisco de los Romo					
Agroquímicos y semillas Aguascalientes SA de CV	9	4	44%	1	1350
Forrajes y Abarrotes avenida	26	6	23%	2	1520
Tiendas Neto sucursal pabellón	10	6	60%	1	1060
Impresiones y diseño Espacio Creativo	7	3	43%	0	1000
Comercial Agrícola el Sol SA de CV	5	2	40%	1	2000

Tabla 2:(elaboración propia)

Entrevistas

Para efectos de este proyecto de investigación, los reactivos del cuestionario se integraron en grupos definidos (focus groups), en esta parte se pretende analizar cuál es el impacto que tiene la mujer en el mundo laboral desde diferentes contextos, identificando factores significativos como lo son:

Para la obtención de información cualitativa se plantearon entrevistas a mujeres empresarias y con puestos de trabajo con un nivel jerárquico elevado, para conocer el panorama desde situaciones específicas y saber cuáles han sido sus obstáculos profesionales y personales para llegar a tener el puesto que actualmente ejercen.

Desarrolló de una encuesta de 8 reactivos los cuales fueron debidamente obtenidos mediante focus Group los cuales fueron llevados a cabo en una sola sección con cada una de las mujeres trabajadoras en empresas ,las señoritas que nos brindaron esta información fueron agendadas con previo aviso y así mismo se les pidió de su ayuda haciendo una cordial invitación para su participación en focus group mientras que por la parte cualitativa se tuvo una comunicación por medio de correos electrónicos, llamadas telefónica e incluso visitas personales a las distintas empresas de los diferentes sectores los cuales se clasifican primario ,secundario y terciario .Mediante la entrevista a profesionales ,de la técnica de Focus Group se obtiene lo siguiente:

“Focus Group”



Resultados

Entrevista a Estefanía Álvarez

- ¿Qué es lo que más te gusta de tu trabajo?
El contacto con las unidades de transporte, monitoreo de las mismas.
- ¿Qué puesto tienes actualmente?
Asistente de logística
- ¿En cuánto oscila tu salario?
Entre \$2,000 y \$5,000
- ¿Con qué prestaciones sociales cuentas?
Ninguno, es una empresa que brinda ese tipo de prestaciones sólo para trabajadores yo soy solo residente.
- ¿Crees que exista brecha salarial entre hombres y mujeres en la empresa para la que trabajas?
Si, existe una brecha salarial.
- ¿Qué opinas de una empresa liderada por una mujer?
Es perseverante.
- ¿Qué porcentaje de las posiciones gerenciales en tu empresa están ocupadas por mujeres?
Solo existe una mujer y todos los demás puestos administrativos son ocupados por hombres.
- ¿Qué opinas de que las mujeres se ven limitadas su carrera profesional cuando son madres?
Si me ha tocado que en mi trabajo lo han usado justificándose con la disponibilidad de tiempos y horarios.

Entrevista a Jeimmy Briano Reyes

Empleada de la empresa Marelli.

Estudiante del último año de gestión empresarial en el ITPA

- ¿Qué es lo que más te gusta de tu trabajo?
Poder desarrollarme en varias actividades, poder estar en varias operaciones y poder ser un apoyo para el supervisor. También estar de operaria y aprender a hacer varias cosas y no quedarme estancada.
- ¿Qué puesto tienes actualmente?
Operaria, ha desempeñado varios puestos e incluso ocupó el puesto de supervisor, aunque actualmente se encuentra en máquina.
- ¿En cuánto oscila tu salario?
Entre \$5,000 y \$7,000
- ¿Con qué prestaciones sociales cuentas?
Con prestaciones de ley más caja de ahorro, comedor, transporte, bonos y gastos médicos mayores.
- ¿Crees que exista brecha salarial entre hombres y mujeres en la empresa para la que trabajas?
No creo que exista en la empresa, pero sí he notado que se hacen distinciones entre el personal.
- ¿Qué opinas de una empresa liderada por una mujer?
Me parece bien
- ¿Qué porcentaje de las posiciones gerenciales en tu empresa están ocupadas por mujeres?
30% de mujeres.
- ¿Qué opinas de que las mujeres vean limitadas su carrera profesional cuando son madres?
Eso no debería ser un impedimento para poder desarrollarse profesionalmente.

Entrevista a Angela Lira

- ¿Qué es lo que más te gusta de tu trabajo?
El estar activa y poder desempeñar muchas disciplinas.
- ¿Qué puesto ocupas actualmente?
Técnica de calidad, antes inspector de calidad.
- ¿En cuánto oscila tu salario?
Entre 10000 y 11000 al mes.
- ¿Con qué prestaciones cuentas?
Fondo de ahorro y gastos médicos mayores.
- ¿Crees que exista una brecha salarial entre hombres y mujeres en donde trabajas?
Personalmente no.
- ¿Qué opinas de las empresas lideradas por una mujer?
Pues en ocasiones las mismas mujeres “chocan” entre sí, lo que provoca un ambiente no tan satisfactoriamente.
- ¿Qué porcentaje de las posiciones gerenciales en tu empresa están ocupadas por mujeres?
La mayoría son hombres en todos los puestos altos.
- ¿Qué opinas de las mujeres que ven limitada su carrera profesional cuando son madres?
He escuchado que se tienen que salir por la carga de hijos y familia pues esto les consume mayor parte del día..

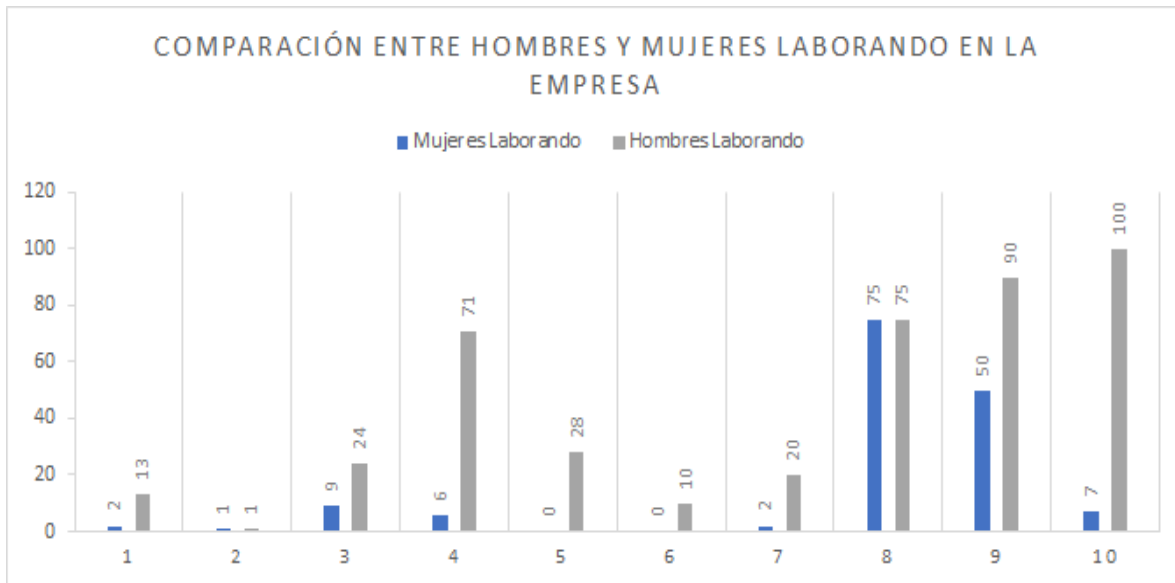
Entrevista a Victoria Vargas Salas

Al momento de realizar la entrevista, la señorita Victoria tenía poco de haber comenzado a laborar en la empresa, así que la entrevista se basó mayormente en su experiencia en su anterior empleo.

- ¿Qué es lo que más te gusta de tu trabajo?
Todo el trabajo me parece bien.
- ¿Qué puesto tienes actualmente?
Operador (Staff de producción)
- ¿Entre cuánto oscila tu salario?
\$ 10,000 pesos
- ¿Con qué prestaciones sociales cuentas?
Las prestaciones de ley más vales de despensa, fondo de ahorro, transporte y comedor.
- ¿Crees que exista brecha salarial entre hombres y mujeres en la empresa para la que trabajas?
Sí, había áreas en donde se ganaba más y estaban conformadas solo por hombres.
- ¿Qué porcentaje de las posiciones gerenciales en tu empresa están ocupadas por mujeres?
10%
- ¿Qué opinas de que las mujeres vean limitadas su carrera profesional cuando son madres?
Creo que esos límites se los pone uno como persona. Si tú te propones algo lo puedes lograr.

Comparación entre hombres y mujeres laborando

Los resultados del procesamiento de la información obtenida fueron los siguientes:



(Elaboración propia)

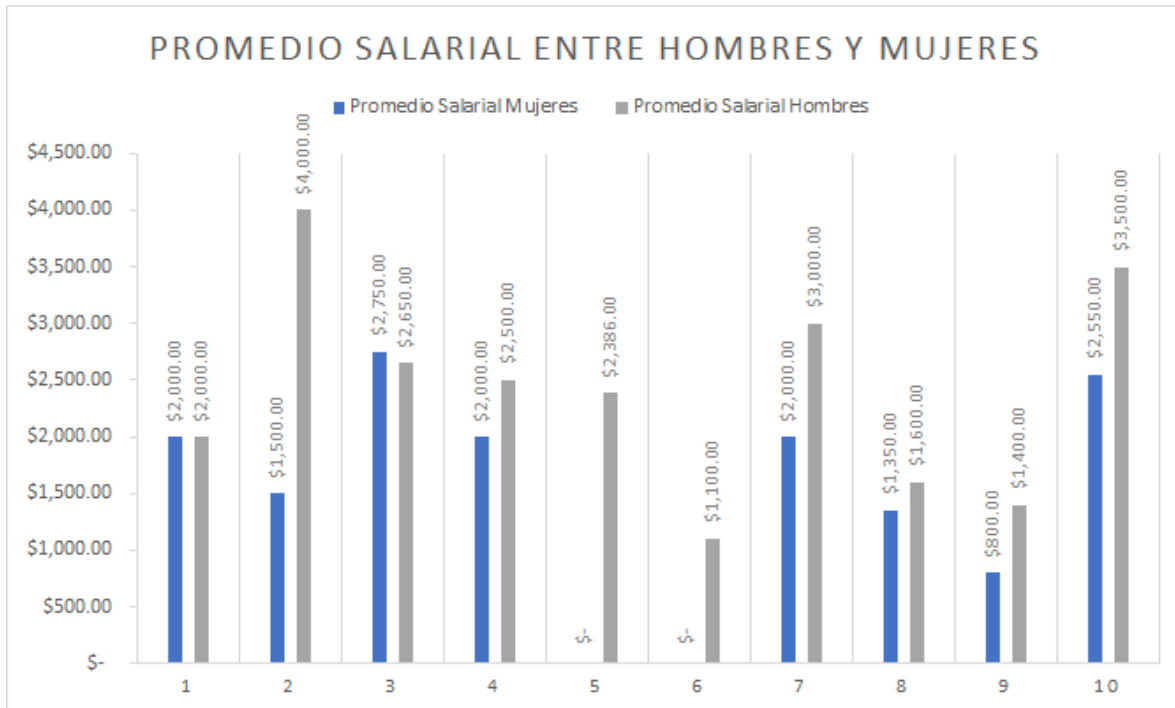
En la tabla anterior se puede observar el contraste entre la cantidad de hombres y mujeres laborando en las diferentes empresas entrevistadas, las cuales fueron seleccionadas de manera aleatoria entre las 50 empresas de los diferentes sectores.

1. Grupo cárnico
2. Gummer
3. Tabicel
4. Industria deportiva Roda
5. Agroquímicos y semillas DL
6. Imprenta T
7. Automóvil products
8. Verduras Selectas la flor
9. Rancho el rosario
10. Embutidos

La cantidad de mujeres que laboran en las empresas oscila entre 1 y 75, siendo 75 el número máximo de empleadas en una empresa.

La cantidad de hombres oscila entre 1 y 100, donde el número máximo contratado de hombres en una empresa es de 100.

Promedio salarial entre hombres y mujeres:



(Elaboración propia)

Resultado salarial de 10 trabajadores de 3 diferentes áreas, de una misma empresa con salarios distintos desempeñando actividades iguales. (empresa Marelli)

(1,2,3) Oficinas administrativas

(4,5,6) transporte

(7,8,9,10) Almacén

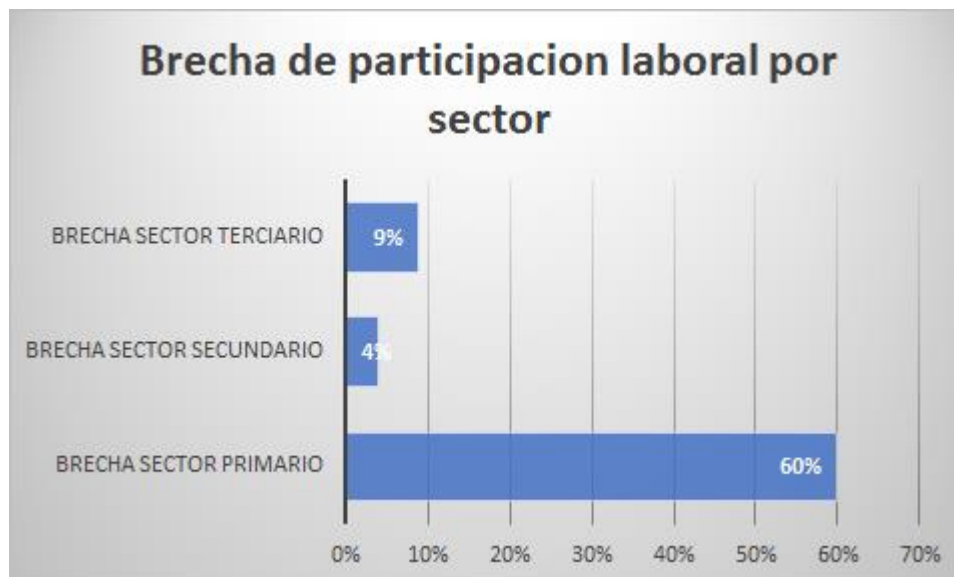
Con los resultados de la tabla anterior se pueden observar las diferencias que hay entre el salario de las mujeres y hombres trabajando para la misma empresa. Se puede notar que en la mayoría de las empresas los hombres perciben una mayor remuneración salarial y solo en una de ellas las mujeres tienen un tabulador más alto.

Comparación de brechas por sector

La comparación de brechas a partir de los datos obtenidos de las encuestas realizadas en empresas de los municipios de Pabellón de Arteaga y San Francisco de los Romo presenta una variación significativa en cada sector en los rangos de participación laboral, liderazgo y salario semanal.

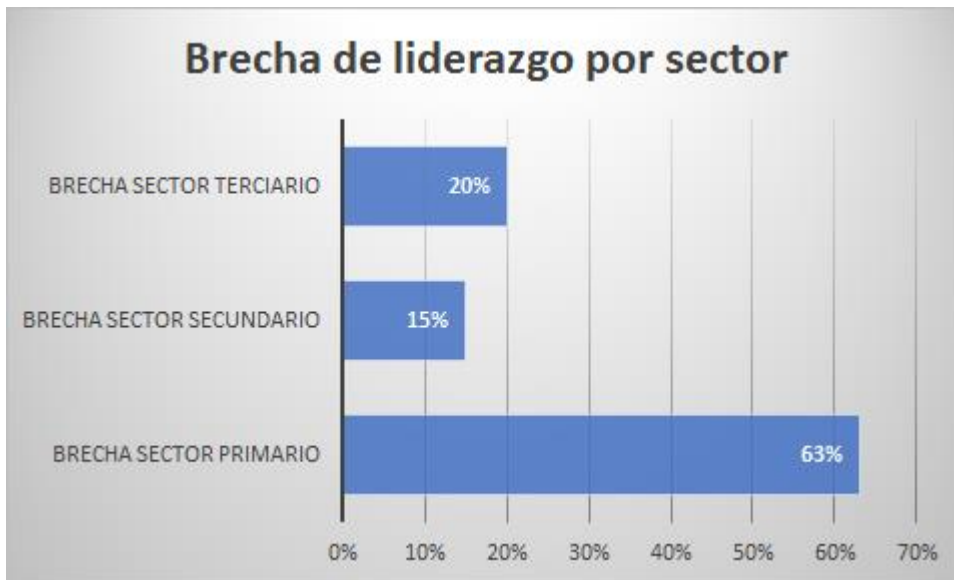
Para poder entender los porcentajes de las brechas, recordaremos que si el número o porcentaje de representación es similar o mayormente cercano a cero entonces la brecha será menor mientras que si este número se aleja del cero significa que la brecha es más amplia.

En la brecha de participación laboral que se muestra en la siguiente gráfica, se puede observar que en el sector donde existe una brecha muy significativa es en el sector terciario, que corresponde a 60% mientras que el sector donde se observa una brecha menor es en el sector secundario con un 4%



Se infiere que el sector primario debido a las actividades que este implica como la extracción de materias primas del medio natural siendo mayormente la ganadería y agricultura en los municipios que abarca el estudio, implica mayor desgaste físico por lo que la mayoría de los puestos laborales en este sector requieren de hombres.

De la misma manera podemos observar en la siguiente gráfica que el sector primario tiene una brecha con más amplitud en liderazgo, es decir, en cuanto a personas que ocupan un puesto jerárquicamente alto dentro de la empresa, mientras que el sector secundario es el que menor amplitud de brecha tiene en este aspecto, y eso puede deducirse a partir del hecho de que la mayor parte de las empresas del sector secundario en la región son internacionales y que deben de cumplir con estándares internacionales donde se incluye la paridad de género



Sin embargo, en la cuestión de brecha de salario por semana (gráfica siguiente) podemos ver que el sector donde existe una menor amplitud de la brecha es el sector terciario con un 15% mientras que el sector secundario en donde se había encontrado que tiene una brecha baja en cuestiones de participación y liderazgo empresarial, podemos ver que en la cuestión salarial presenta una brecha del 26% y vemos que nuevamente el sector primario es donde se tiene una mayor amplitud de brecha.



En promedio, en el sector primario las mujeres ganan \$918.00 menos que los hombres a la semana lo que de manera mensual significan \$3672.00 menos que los hombres, en el sector secundario las mujeres ganan \$580 semanales menos que los hombres lo que al mes serian \$2320.00 mientras que en el sector terciario las mujeres ganan \$297.00 semanales menos que los hombres que al mes significan cerca de \$1188.00 menos que lo que percibe el género masculino en promedio.



CAPITULO 6: CONCLUSIONES

La participación femenina en el mercado de trabajo. Esta participación, en la experiencia mexicana, se encuentra enmarcada en un amplio proceso que involucra importantes transformaciones del propio sistema económico, pero también en la perspectiva bajo la cual se inserta a la mujer dentro de los patrones culturales del país

El empoderamiento económico de las mujeres es fundamental para lograr la igualdad de género. Muchas puertas se han abierto. Las mujeres hoy en día son agricultoras, trabajadoras en fábricas, directoras ejecutivas de empresas, científicas, ingenieras o médicas y desempeñan muchos otros trabajos que eran impensables en el pasado. La actividad de las mujeres tiene un gran impacto positivo en la economía, en los negocios, en la agricultura y en la industria, como empleadas domésticas, vendedoras en mercados, trabajadoras migrantes y en el trabajo no remunerado como cuidadoras realmente la mujer tiene un amplio desarrollo dentro de la economía ,son embargo la validación de ganancias económicas la mayoría de las ocasiones es injustificable ,a que se desarrollan en actividades mayormente son validez oficial un ejemplo es el emprendimiento en el rubro del comercio electrónico y local

CAPITULO 7: COMPETENCIAS DESARRROLLADAS

- Aplique habilidades directivas y de ingeniería en el diseño, gestión, fortalecimiento e innovación de las organizaciones para la toma de decisiones en forma efectiva, con una orientación sistémica y sustentable.
- Gestione eficientemente los recursos de la organización con visión compartida, con el fin de suministrar bienes y servicios de calidad.
- Apliqué métodos cuantitativos y cualitativos en el análisis e interpretación de datos y modelado de sistemas en los procesos organizacionales, para la mejora continua atendiendo estándares de calidad mundial.
- Aplique las normas legales para la creación y desarrollo de las organizaciones.
- Promoví el desarrollo del capital humano, para la realización de los objetivos organizacionales, dentro de un marco ético y un contexto multicultural.
- Aplique métodos de investigación para desarrollar e innovar modelos, sistemas, procesos y productos en las diferentes dimensiones de la organización.
- Actúe como agente de cambio para facilitar la mejora continua y el desempeño de las organizaciones.
- Aplique métodos, técnicas y herramientas para la solución de problemas en la gestión empresarial con una visión estratégica

CAPITULO 8: FUENTES DE INFORMACIÓN

Instituto Nacional de las Mujeres, (Julio, 2018),

Recuperado 12 de enero, 2021 de

<https://www.gob.mx/inmujeres/prensa/309-organizaciones-certificadas-en-la-norma-mexicana-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>

McKinsey & Company. Women Matter 2019

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012.

<http://www.oecd.org/employment/50423364.pdf>. p. 17.

World Economic Forum (marzo, 2021) p 33

World Economic Forum's Gender Gap Report 2021, pp. 8-40.

Alarcón, D., y T. McKinley (1994), "Gender Differences in Wages and Human Capital: 12, pp. 41-50.

<https://es.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2020>

López-Carlos, A., y S. Zahidi (2005), Women's Empowerment: Measuring the Global Gender Gap, World Economic Forum.

ONU Mujeres, El Progreso de las Mujeres en el Mundo. Capítulo 2, p.1, de próxima aparición en abril de 2020

Organización Internacional del Trabajo (2019). Tendencias Mundiales del Empleo 2018¿Hacia una recuperación sin creación de empleos?

<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012. <http://www.oecd.org/employment/50423364.pdf>. p. 17.

Klasen, S. y Lamanna, F. (2009), “The impact of gender inequality in education and employment on economic growth: New evidence for a panel of countries”, *Feminist Economics*, 15: 3, pp. 91-132 (según lo extraído de ONU Mujeres, *El Progreso de las Mujeres en el Mundo*, Capítulo 4, p.8

CAPITULO 9: ANEXOS



Dentro de la investigación se adquiere información por parte de la parte masculina y dentro del contexto hubo hombres agradecidos con la labor que desempeñan las mujeres en la sociedad ,se tuvo un recuento histórico el cual nos marca que la mujer ahora tiene una amplia participación en la sociedad sin embargo no la necesaria para estar en un equilibrio social pero si bien por un lado la parte masculina reconoce que la parte femenina tiene un gran impacto social y económico ,principalmente en puntos como son orden ,disciplina y responsabilidad.



Sin lugar a duda la proximidad de las elecciones fue un factor importante al llevar a cabo la investigación ya que el ejercicio de entrevista fue casi imposible , debido a que las personas confunden nuestro ejercicio de investigación con fines educativos, ya que lo relacionaban con información a beneficio de algún partido político, se trata de explicar nuestro fin como estudiantes investigadores (residentes) de la manera más completa ,para poder adquirir la información sin embargo en algunos casos fue imposible .

Tras el involucramiento en los sectores secundario (industrias de transformación y manufactura) y sector terciario (servicios públicos y privados) se pudo observar que la fuerza laboral que integra a estas empresas tiene muy presente la participación

femenina, las empresas del sector secundario se encontró que en algunas la fuerza laboral integrada por mujeres es en algunos casos cercana o mayor al 50% y esto puede deberse a el tipo de actividad que se desarrolla, sin embargo, este sector fue en donde ms existieron problemas para obtener información por varios factores, el primero fue el factor de la situación de la contingencia actual, pues en algunas empresas no era posible acceder pues el protocolo de seguridad era que no se dejaran entrar a personas externas a la empresa, otra situación ligada a la contingencia fue que en algunas empresas, el área administrativa se encontraba trabajando desde casa por lo que no era posible realizar la encuesta a través de ese medio, por lo que se optó por realizar encuestas vía correo electrónico y teléfono, sin embargo fueron pocas las empresas de las cuales se tuvo respuesta y esto puede deberse al segundo factor de la negativa a responder encuestas debido a la falsa percepción de politización del estudio, pues debido a las próximas elecciones muchas de las empresas se dieron a la negativa a brindar información pues existía la creencia de que la información sería utilizada para cuestiones políticas, a pesar de que existía un oficio por parte del Instituto Tecnológico de Pabellón de Arteaga en donde se dejaba en claro que la información recopilada sería sólo para fines de estudio académico y que en ningún momento se le daría otro uso o se divulgará la identidad de las empresas.

Por otro lado, en las empresas del sector terciario se tuvo una mayor accesibilidad al responder las encuestas, por lo cual la mayor parte del estudio se basó en empresas del sector terciario, se acudió a diversas empresas que integran este sector tales como farmacias, supermercados, gasolineras, tiendas de autoservicio, tiendas departamentales, escuelas y organismos federales en donde también se pudo percibir la importante participación femenina en dicho sector, además se encontró que en cuestiones de percepción de salario eran similares al salario percibido por los hombres.

Este estudio, si bien abarca únicamente los municipios de Pabellón de Arteaga y San Francisco de los Romo, puede llegar a ser representativo a nivel estado puesto que por el tamaño territorial del estado de Aguascalientes muchas de las personas laboran en un municipio diferente en donde residen por lo que muchos de los factores observados

mediante este estudio pueden llegar a ser representativos, para otros municipios sobre todo del valle de Aguascalientes, es decir, que la brecha no sólo se extiende a los municipios que abarca del estudio estadístico sino que también esta puede abarcar y puede existir en otros municipios, ampliando el panorama de la situación actual de la brecha de género en el estado de Aguascalientes.

Impacto de la mujer dentro de las empresas activas económicamente:

Empresa	Empleados Totales	No. Mujeres	% Participación Femenina	Mujeres en cargos altos	Salario promedio semanal
Agropecuaria El Gigante S.A.de C.V.	107	7	7%	2	1600 a 3500
TF metal México S.A. de C.V.	251	76	30%	10	1200 a 1400
ITW Automotive Products México, S. de R.L. de C.V	250	163	65%	12	1200 a 2300
Productos Farmacéuticos	1200	538	45%	86	3500
ADR Assembling contractors S.A. de C.V.	200	140	70%	0	800 a 1200
Caja Popular Mexicana Suc. San Francisco de los Romo	13	7	54%	2	1700 a 2700
Agroquímicos y semillas Aguascalientes SA de CV	9	4	44%	1	1350
Forrajes y Abarrotes avenida	26	6	23%	2	1520

Tiendas Neto sucursal pabellón	10	6	60%	1	1060
Impresiones y diseño Espacio Creativo	7	3	43%	0	1000
Comercial Agrícola el Sol SA de CV	5	2	40%	1	2000

Empresa	empleados	No. Hombres	% participación masculina	Hombres en cargos altos	Salario semanal
Agropecuaria El Gigante S.A.de C.V.	107	100	93%	4	3500
Productos Farmacéuticos	1200	689	57%	57	3500
TF metal México S.A. de C.V.	251	88	35%	10	2200
ITW Automotive Productos México, S. de R.L. de C.V	250	87	35%	16	2800
ADR Assembling contractors S.A. de C.V.	200	60	30%	8	1800
Caja Popular Mexicana Suc. San Francisco de los Romo	13	6	46%	1	2800
Agroquímicos y semillas Aguascalientes SA de CV	9	5	55.56%	1	1700
Forrajes y Abarrotes	26	20	76.92%	1	1390

avenida					
Tiendas Neto sucursal					
pabellón	10	4	40.00%	1	3425
Impresiones y diseño					
Espacio Creativo	7	4	57.14%	1	1000
Comercial agrícola el					
Sol SA de CV	5	3	60.00%	1	1900