



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

INFLUENCIA DEL NIVEL DE ESCOLARIDAD Y DEL
ESTADO CIVIL EN LA ACTITUD DEL HOMBRE
HACIA LA MUJER COMO SUBORDINADA
EN EL AMBITO LABORAL

T E S I S
QUE PARA OBTENER
EL TITULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A N
MAITE AMUCHASTEGUI HERRERA
ROSA DEL CARMEN PEREZ HERRERA
MARIA DE LOURDES DEL RIO PESADO



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Z5053.08
UNAN. 119
1984
ej. 2

M.-20257

Jps. 1199a

Nadie fue ayer,
ni va hoy,
ni irá mañana,
por el mismo camino,
que yo voy.
Para cada hombre
guarda un rayo nuevo,
de luz el sol
y un camino virgen
Dios.

I. P3396

León Felipe

A tí Rafael, por ser como eres, por amarme como soy.

Para tí Rafa y para tí Pablo, con quienes he buscado y encontrado respuestas. Porque son mi inspiración más tierna.

Con cariño para mis papás Gero y Coco, quienes supieron apoyar más que nadie este trabajo, y todos los trabajos de mi vida.

Para mi querida hermana Ana, colega y cercana consejera.

Para Helenita con todo cariño.

Para tí Luli, mi mejor compañera con especial amistad, por creer y apoyar siempre.

Y a Rosy con estimación.

Maite.

A mis papás que con su amor y comprensión, lograron hacer de mí lo que soy.

Con eterno cariño a

Ulises Pérez Sala

Josefina Herrera de Pérez

A mis hermanos, por su historia que es la mia.

Gracias.

Ulises, Alberto, Haydeé,
Adriana, Lorena, Margarita,
Fernando, Carlos Horacio y
Raúl.

A Poncho, porque juntos empezamos una nueva vida, con -
mi amor para tí.

A Luli y Maite por compartir algo tan importante en -
nuestras vidas.

Rosy

Porque junto a tí he encontrado la
felicidad
Gracias Con amor a tí Nacho

Por su apoyo, cariño, ejemplo y
comprensión, gracias a mis papás,
Guadalupe, José Manuel, Susana e
Ignacio; a mis hermanos, sobrinos,
amigos y maestros.

A Rosy porque juntas aprendimos -
experiencias nuevas, y con especial
cariño a tí Maite por tu amistad.

Luli

Queremos agradecer especialmente a
la Lic. Carmen Gerardo por guiarnos
con interés y entusiasmo.

A Lupita Romero, Roberto y Sara Del
Río, por su apoyo y cariño.

Maite, Rosy y Luli

Se estudió la influencia del nivel de escolaridad y el estado civil en la actitud del hombre hacia la mujer como subordinada en el ámbito laboral. Se elaboró una escala de actitudes para medir la actitud de los hombres. Se utilizó la prueba "Z" para obtener las diferencias entre los grupos. Los grupos que mostraron una actitud más favorable son las personas solteras y casadas con escolaridad alta, en comparación con los grupos de personas divorciadas con escolaridad alta y de las personas solteras, casadas y divorciadas con escolaridad baja. Los resultados muestran que la actitud del hombre hacia el desempeño laboral de la mujer, tiende a ser en general más desfavorable, que favorable en la población estudiada.

I N D I C E

RESUMEN -----	1
INTRODUCCION -----	2
CAPITULO I - SOCIALIZACION	
I.1 Definición de socialización -----	9
I.2 Teoría del Aprendizaje Social -----	12
I.3 Enfoque Bisocial del proceso de socialización -----	14
I.4 Teoría de la Socialización en etapas de Erikson -----	15
I.5 Definición de roles -----	19
I.6 Definición de estereotipos -----	20
I.7 Relaciones femeninas-masculinas -----	24
I.8 Machismo -----	27
I.9 Investigaciones -----	30
CAPITULO II - ACTITUDES	
II.1 Definición de Actitudes -----	37
II.2 Componentes de las actitudes -----	39
II.3 Proceso de formación de actitudes -----	42
II.4 Adquisición de actitudes -----	48
II.5 Investigaciones -----	53
II.6 Escala de actitudes -----	63
CAPITULO III - DESARROLLO DE LA MUJER A LO LARGO DE LA HISTORIA	
III.1 Civilizaciones antiguas -----	67
III.2 Epoca moderna -----	67
III.3 El trabajo de la mujer a lo largo de la historia de México -----	70

CAPITULO IV - PARTICIPACION DE LAS MUJERES EN EL DESARRO
LLO ECONOMICO Y SOCIAL DE SUS PAISES

IV.1	Enseñanza y capacitación -----	82
IV.2	Participación actual de la mujer en el sector laboral -----	89

CAPITULO V - INVESTIGACION

V.1	Metodología -----	99
V.1.1	Planteamiento del problema -----	99
V.1.2	Variables -----	100
V.1.3	Definición de variables -----	100
V.1.4	Planteamiento de hipótesis -----	101
V.1.5	Selección de la muestra -----	104
V.1.6	Escenario -----	107
V.1.7	Instrumento -----	107
V.1.8	Confiabilidad y validez -----	109
V.1.9	Procedimiento -----	117
V.1.10	Piloteo -----	118
V.2	Resultados -----	122
V.3	Gráficas -----	132

CAPITULO IV - DISCUSIONES

-----	145
-------	-----

CAPITULO VII - CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

-----	153
-------	-----

BIBLIOGRAFIA -----	157
CITAS BIBLIOGRAFICAS -----	162
ANEXOS -----	167
GLOSARIO -----	182

I N T R O D U C C I O N

El eterno femenino,
nos impulsa hacia -
arriba.

Goethe

Al abordar un tema tan complejo como es la actitud en el ser humano, resulta de vital importancia recurrir al análisis de aspectos tales como la influencia del medio en el desarrollo de las personas. A lo largo de la historia, se evidencía la constante interacción medio ambiente-hombre; como promotor de la acción humana y desde los primeros días de vida hasta la muerte se genera este ciclo.

Tal proceso es conocido entre muchos autores como socialización uno de los factores que intervienen más directamente es la educación, que va a determinar de manera característica a cada persona en su medio familiar, escolar, cultural, etc. Este cúmulo de información provoca la formación de actitudes favorables o desfavorables permitiendo que la persona maneje las situaciones que se le presenten adecuadamente.

Este factor de educación está delimitado por las normas y reglas que la sociedad expresa tanto explícita como implícitamente imponiéndose a la persona que la integra.

La mujer como parte integral de este sistema, se ve afectada por este aspecto normativo, limitando su actuación a labores propias del lugar.

Así mismo, dentro del contexto social que impera en Méxi-
co, así como en muchos países del mundo, se detecta que-
una de las normas para alcanzar el éxito es luchar cons-
tantemente por obtener prestigio y status en las organi-
zaciones de trabajo.

En el México actual, un porcentaje de la población feme-
nina se ha integrado a la fuerza de trabajo dentro de --
las organizaciones laborales, luchando por obtener pues-
tos de mayor jerarquía que la llevan a buscar mejor capa-
citación y entrenamiento especializado. Esta situación-
ha provocado un nuevo tipo de interacción laboral entre-
ambos sexos que genera actitudes distintas a lo que tra-
dicionalmente se había manejado a nivel organización y -
que influye e impacta en la vida diaria de la sociedad -
moderna.

Con el fin de alcanzar un panorama más completo del pro-
blema a analizar, es importante mencionar algunos de los
trabajos de autores que se han evocado al tema.

Frieze et al. en 1979; realizó un estudio de los rasgos -
atribuidos tanto a mujeres como a hombres, concluyendo -
que los rasgos asignados a la mujer son menos favorables
que los de los hombres.

Otro estudio que revela conclusiones similares es el realizado por Touhey en 1978, en el cual se evaluaron las -- ocupaciones desempeñadas por hombres o mujeres y se enoon traron que la generalidad de los casos dichas ocupaciones se valoraban más alto cuando el que las realizaba era un hombre y más bajo cuando eran ejecutadas por una mujer.

Así mismo, en 1974, Mishel y Etaughirose en 1975, realiza ron una investigación en la cual señalan en conclusión -- que los logros de la mujer se devaluaban y se atribuían a la suerte.

En base a este análisis resulta de interés centra la - presente investigación en el análisis de las actitudes, - en relación con el estado civil y el nivel de escolaridad en la actitud del hombre hacia el desempeño laboral de la mujer profesionalista.

El presente trabajo se constituye de tres partes; la pri- mera parte es una revisión teórica sobre los aspectos bá- sicos en los que se fundamenta este estudio, la segunda - parte incluye el análisis metodológico de la investiga -- ción y en la tercera parte se muestran las conclusiones - obtenidas.

Dentro de la revisión teórica, se analizan los siguientes temas; El primer capítulo, revisa el proceso de socialización, por medio del cual, la persona asimila los patrones de conducta.

El segundo capítulo habla de la actitud como una organización duradera de creencias y cogniciones en general dotada de una carga afectiva en favor o en contra de un objeto social definido que predispone a la persona a que actúe de manera coherente con las cogniciones y afectos a dicho objeto.

El tercer capítulo hace una síntesis del desarrollo de la mujer a lo largo de la historia de la humanidad, resaltando los hechos más relevantes, siguiendo la trayectoria de la mujer hasta la época actual, particularizando en México.

El cuarto capítulo analiza la participación de la mujer en el desarrollo económico y social de los diferentes países, comparando los porcentajes de participación en los campos de trabajo.

La segunda parte está formada por:

El capítulo quinto que incluye los lineamientos generales de la investigación con el fin de establecer los límites en cuanto a hipótesis de trabajo, variables a manipular, población a estudiar y procedimiento a seguir.

Así mismo se muestran los resultados obtenidos en base al análisis estadístico de los datos, y la representación gráfica de los mismos, con el fin de aceptar o rechazar las hipótesis de trabajo.

En la última parte se presentan las conclusiones a partir de las premisas expuestas a lo largo del estudio; mostrando la confrontación de los distintos puntos de vista e información recabada, así como las alternativas a seguir.

CAPITULO I - SOCIALIZACION

Si quieres estudiar a los hombres,
no dejes de frecuentar la sociedad
de los niños.

Jesse Tourey.

I.1 DEFINICION DE SOCIALIZACION.

Cuando se habla de socialización, nos introducimos a un tema básico para el entendimiento del hombre en su sociedad, es decir, que nos ubicamos ante el complejo efecto de la sociedad al hombre.

Se empezará por definir lo que es la socialización, para León Mann "Es un proceso por medio del cual el individuo llega a ser miembro de la sociedad, tal proceso lo dota de actitudes sociales y de las conductas comunes, propias de su sociedad particular y su lugar dentro de ella". (1)

Se puede decir, que por medio de dicho proceso el individuo se ajusta al grupo aprendiendo las conductas que lo llevan a la aprobación de su actuación.

Existen infinidad de maneras de captar que un individuo ha sufrido un proceso de socialización, por ejemplo, en sus hábitos de alimentación, su opinion política, su manera de vestir, etc. El término socialización se usa generalmente en relación con el desarrollo del niño puesto -- que es en esta etapa en la que el hombre está más disponible a ser adaptado, sin embargo, tal proceso nos abarca a todos en cualquier etapa o situación. Las personas se integran a los grupos en el proceso de socialización en -

diferentes etapas de su vida: la entrada a la escuela, la toma de un trabajo, el matrimonio, el ingreso al servicio militar, o a una institución mental, la migración a otro país, la paternidad y el retiro. Es decir, que a lo largo de la vida de cualquier persona, se dan constantes adaptaciones al medio a las que deberá hacer frente para situarse en el grupo.

Existen modos característicos de comportamiento con base en las diferentes culturas, la suma total de los patrones de conducta, actitudes y valores compartidos son lo que se denomina influencia cultural, que se va transmitiendo de una manera particular con el fin de mantener ciertos aspectos que son fundamentales para el buen funcionamiento de la sociedad.

Resulta de interés para el presente análisis, hacer mención del término homeostasis social, puesto que se relaciona íntimamente, es decir, que todo grupo social o sociedad en general tiende a mantener un equilibrio que le permita la subsistencia como sistema, a partir de esta idea, se puede introducir la institución como base esencial de agente socializador, en primer término la institución familia que transmite desde edades muy tempranas e incluso desde que el bebé inicia la interacción - - -

con su medio, una serie de actitudes, valores, normas e - incluso posiciones ante la realidad que lo van a conformar como resultado de tal situación.

Otra institución que permite la socialización es la escuela, puesto que a través de la vida del escolar, se -- realizan infinidad de adaptaciones que lo van a ir conformando dentro de un criterio específico, a partir del cual se percibe de una manera particular los acontecimientos del mundo en torno.

Esta tendencia hacia el equilibrio en los grupos sociales (homeostasis) implica que los elementos del sistema tenderán a actuar de manera específica para mantenerla, implica también que el actuar en forma contraria podría - propiciar la sensación de inseguridad e inestabilidad en el sistema, esto lleva a la suposición de que los elementos de tal sistema, deberan comportarse de manera tal -- que éste sobreviva, la manera específica de comportamiento de cada sujeto estará dada en relación a un cúmulo de normas, reglas o actitudes que provoquen en el sujeto su adecuación al molde, es decir que actúe según el rol que convenga.

Las prácticas de socialización están en constante muta-

ción, sin embargo, se admite que las experiencias de aprendizaje tienen un efecto duradero y quizá irreversible en la personalidad.

Los psicólogos sociales que compraten esta opinion se interesan especialmente en el estudio del proceso de socialización para reunir conocimientos acerca de los antecedentes y desarrollo del funcionamiento social.

A continuación se presentan algunos enfoques que estudian el proceso de socialización.

I.2 TEORIA DEL APRENDIZAJE SOCIAL:

Estas teorías intentan explicar los distintos procesos - que incluyen el aprendizaje social y son: aprendizaje - operante y contingencias de reforzamiento, aprendizaje de modelos vicarios y aprendizaje de papeles.

El principio central de estas teorías se basa en el modelo de condicionamiento operante Skinner en 1953 (2), - sostiene que "Si un reforzamiento viene seguido de la -- emisión de una conducta, esta incrementará su probabilidad de ocurrencia. Por el contrario, si una conducta -- cualquiera es seguida de un estímulo aversivo, la probabilidad de ocurrencia de esa conducta disminuirá a lo --

largo del tiempo". Así, tenemos, que la teoría del aprendizaje social se divide en:

a) Contingencias de reforzamiento que estudia el proceso de socialización en el niño pequeño como función de aquellos estímulos que al seguir una conducta cambian su probabilidad de ocurrencia (Lipsitty Reese, 1974, Whittaker, 1979). (3) Por ejemplo el grado verbalizaciones -- que un niño pequeño emite estará entre otras cosas, en función de la atención (reforzador) de los padres, los maestros o sus hermanos, por otro lado, la disminución en frecuencia de la conducta de chuparse el dedo estará en función de los regaños y/o castigos de los padres, -- Hingtgen y Trost en 1973 (4) llevaron a cabo un experimento en donde a cuatro niños esquizofrénicos, con diagnóstico de autistas que no presentaban conductas sociales como cooperación, habla, juego, etc., se les reforzó diferencialmente conductas semejantes a aquellas denominadas como de interacción social (susurro, risa, estornudo, etc.). Se encontró que estos tipos de vocalizaciones o sonidos incrementaban su probabilidad de ocurrencia haciendo posible así, establecer patrones de conducta más complejos.

b) Aprendizaje de modelos o vicario: se basa en los e-

principios de reforzamiento y sostiene que uno de los aspectos importantes del aprendizaje social, tiene que ver con la manera en que los niños dedican a conductas parecidas a las actividades realizadas por los padres, hermanos, o modelos ideales. Bandura en 1965 (5), ha demostrado que se presentan fenómenos de aprendizaje resultantes de la experiencia directa, en base vicaria proveniente de observar la conducta de otras personas y las consecuencias que, para ellas, tienen dichas conductas. De esta manera, se adquieren complejos patrones de respuestas observando la ejecución de modelos simbólicos.

Más aún, se adquieren respuestas emocionales y actitudinales observando las reacciones de otras personas.

c) Teoría de aprendizaje de papeles (roles): postula que el conducirse, el sentir y ver el mundo de manera similar a otras personas que ocupan la misma posición (social o profesional), determina en gran medida la propia socialización. El aprendiz de un papel, tiende a adquirir las actitudes de otras personas con mayor experiencia.

I.3 ENFOQUE BISOCIAL DEL PROCESO DE SOCIALIZACION.

Este tipo de teorías Dawson 1969 y 1975 (6), postulan la necesidad de crear un sistema biosocial para facilitar -

el estudio de los efectos interactuantes de los ambientes biológicos y sociales sobre las respuestas conductuales de adaptación. El enfoque biosocial, estudia los efectos ejercidos por las variables independientes, estímulos biológicos y socioculturales sobre las dependientes, variables, y los procesos psicológicos, por ejemplo, hay algunas investigaciones donde se observa que cambios hormonales pueden producir cambio en las actitudes y la adaptación del clima y/o la alimentación selectiva puede afectar a los rasgos de la personalidad.

I.4 TEORIA DE LA SOCIALIZACION EN ESTAPAS DE ERIKSON

Este tipo de teorías, aunque por lo común resultan descriptivas más que explicativas, son útiles para la descripción de los conocimientos sobre socialización. Según Erikson (7), el proceso de socialización está compuesto de 8 etapas cada una de ellas considerada como una crisis psicosial que debe ser resuelta antes de que el individuo pueda pasar, de un modo constructivo y efectivo a la siguiente etapa.

Las ocho etapas de socialización de Erikson son:

- a) Confianza en oposición a desconfianza: considera que esta tendencia básica hacia el optimismo o al pesimismo-

queda desarrollada en los 2 primeros años de vida.

b) Autonomía en oposición a vergüenza: en general corresponde a las etapas anales del desarrollo psicosexual freudiano.

Durante ella, se hace mucho hincapié en que el niño aprenda a controlar esfínteres y vejiga.

El trato adecuado de este proceso hace que el niño aprenda a ser autosuficiente mientras que el castigo hace que el niño sienta vergüenza o miedo.

c) Iniciativa en oposición a culpa: el niño aprende a interactuar con su medio con la confianza de poder dominarlo. De lo contrario queda inmovilizado y se retrae.

d) Laboriosidad en oposición a inferioridad: caracteriza al niño desde la primaria hasta la adolescencia.

e) Identidad en oposición a difusión de la identidad; - etapa de la adolescencia.

f) Intimidad en oposición a aislamiento: adulto joven.

g) Fecundidad en oposición a absorción en sí mismo: Ma
durez.

h) Integridad en oposición a desesperación: vejez.

Existen dos procesos posteriores a la socialización que tienen repercusiones en el individuo, éstos procesos se denominan:

Desocialización, que consiste en la desaparición de valores clave anteriores y de conductas de rol que constituyen el núcleo del funcionamiento social del individuo. - Este proceso se da en circunstancias extremas en donde el individuo enfrenta situaciones de violencia, tanto físicas como psicológicas como ejemplo, están los campos de concentración durante las guerras.

El segundo proceso al que se hace referencia es el de la resocialización, y es aquel mediante el cual el grupo -- lleva al individuo a adoptar un conjunto de modelos de conducta en situaciones de otros.

A veces la resocialización puede ser una consecuencia -- inevitable de la desocialización.

Las investigaciones realizadas en base a supuestos su --

jetos desprovistos de un contacto social temprano, indican que ésta situación provoca retrasos muy severos e -- irreversibles en el desarrollo de los que lo sufren. -- Aunque resulta casi imposible encontrar casos en que un ser humano se encuentre totalmente aislado del contacto con otros sujetos, los posibles casos, nos hablan de la falta de respuestas como hablar, defenderse, caminar, -- etc., que estos sujetos presentan en su repertorio de -- conductas. Este atraso puede ser tan severo, que el sujeto puede no llegar nunca a adquirir conductas que le permitan adaptarse al medio de una manera adecuada; este atraso incluso puede llevarlo a extremos tales como la muerte.

Este tipo de estudios llevan a la conclusión de que el ser humano existe y se determina en un medio, el aprendizaje de conductas primarias, como caminar, defenderse y hablar, se logra sólo en base a un proceso socializador. * En casos como los que se supone hay datos de una falta total de socialización, los individuos son capaces, después de un tiempo de tratamiento y entrenamiento, de adquirir el aprendizaje para emitir determinado tipo de -- conductas, que a través de un proceso de socialización -- son adquiridos naturalmente. *

La socialización, como se mencionó anteriormente, es un proceso que se dá a través de la vida de las personas; - éste fenómeno se da a nivel de organizaciones de trabajo, en donde los individuos que trabajan ajustan sus puntos-de vista, actitudes e incluso valores, en base a una concepción de grupo así también existen aspectos tales como el rol o papel.

I.5 DEFINICION DE ROLES:

El rol para Ralp Linton es "el patrón de acción que indica la posición que se ocupa y el status apropiado" (12)

Sarbin lo considera como "una secuencia de acciones aprendidas en patrones que son desempeñados por una persona - en una situación de interacción" (13)

Arnold H. Buss define al rol o papel como "un patrón de respuestas que se expresa en contextos particulares, usualmente en situaciones sociales relacionadas con las - de otras personas que desempeñan papeles recíprocos (14)

Herbert Harari considera que "el término rol se aplica-pues al patrón de funciones conductuales exhibidas por - alguien que ocupa una posición dada un producto de la in

teracción entre su propia personalidad y la posición situacional que ocupa" (15)

De lo anterior se puede decir que, los roles son patrones conductuales, secuenciales que se desempeñan en situaciones concretas en presencia de otros, estas conductas involucran a la personalidad, son institucionales o normativos, y se llevan a cabo de acuerdo con la posición y el status apropiado.

Existe también otra corriente adquirida por medio de la socialización basada en los estereotipos.

I.6 DEFINICION DE ESTEREOTIPOS.

Según Bogardus en 1950, los estereotipos son "generalizaciones no científicas y de las que uno no se puede fiar, realizadas por las personas sobre otras personas, ya sea en cuanto a personas o en cuanto a grupos" (10)

W. Allport en 1954, menciona "los estereotipos son antedoto imágenes inherentes a una categoría, invocadas por el individuo para justificar el prejuicio de amor o de odio" (11)

Para Gross, Masouc y Mc. Acheren, citado en Rochemblave-Splenli, el estereotipo es la traducción de un juicio, y más concretamente, de un juicio de existencia. Designan lo que el individuo es para miembros de otro grupo, es decir lo que él representa en dicho grupo.

Dadas las características anteriores se dice que los estereotipos son ideas preconcebidas que poseen características atribuidas a ciertos grupos de individuos, estas características que se les imputan, son el resultado de combinar aspectos objetivos o verdaderos con ideas o prejuicios subjetivos. Estas etiquetas o clichés influyen en nuestras expectativas, actitudes y comportamientos hacia los mismos, y en el caso de la mujer mexicana influye para crearle una falsa imagen.

Otra forma de estereotipos se encuentran en las instituciones de trabajo; en sí en la influencia del sexo en la conducta laboral, es decir, existen expectativas definidas en relación a los valores, intereses, aptitudes y capacidades de una persona en relación a su sexo. Estas concepciones influyen en el tipo de tarea que se le asigne a una mujer a diferencia de un hombre. Por ejemplo, con frecuencia se le adjudica una calidad inferior a un trabajo, cuando los observadores saben que ha sido elabo

rado por una mujer, en lugar de un hombre.

Otra manera en que el sexo influye en la conducta laboral se refiere a la forma en que los hombres y las mujeres - trabajan juntos, éste punto está en relación con:

a) La forma en que los hombres definen y miden su masculinidad y las mujeres su femineidad, y la relación que - éstas imágenes propias tienen con el éxito del trabajo.

b) Los mensajes sexuales que están detrás de muchas de las interacciones hombre-mujer.

c) La posibilidad de que la introducción de mujeres en - todos los niveles administrativos sea causa que altere - la forma en que los hombres comunmente se relacionan con otros hombres.

d) El asunto de la atracción mutua que conduce a una relación sexual.

Como se define la sexualidad;

El trabajo en sí es una actividad que se relaciona en ma - yor o menor grado con la masculinidad en el hombre, es - decir, que el puesto que un hombre desempeñe, indica la - medida de potencia masculina.

No sólo el puesto puede tener esta valoración, sino tam-

bién los logros específicos alcanzados en la tarea.

Esta concepción de la fusión de la sexualidad y el éxito profesional, puede ayudar a explicar la razón por la que existe oposición a que las mujeres avancen, es decir, la supuesta incompatibilidad de la femeneidad, y el éxito - en el trabajo.

Existe la tendencia a encontrar dificultad por parte de las mujeres entre ser competente y gozar de popularidad. Estas mujeres deben encontrar la validación de su sexualidad con otras fuentes, puesto que el cargo de falta de femeneidad, es una respuesta común ante cualquier muestra de capacidad por parte de una mujer.

Esta concepción afecta a la mujer que trabaja en términos de que en incontables casos, la mujer decide deshechar sus puntos de vista, o que éstos mismos aparezcan - en otras personas como propios, con el fin de no perder sus atributos femeninos.

El otro extremo sería, olvidarse de la posibilidad de ser aceptada como mujer para lograr una expresión más directa de sus capacidades. Este sería el estereotipo de la "mujer de hierro", que está más empeñada en luchar dentro de un mundo de hombres y para quien cualquier afecto o de

bilidad queda suprimida.

I.7 RELACIONES FEMENINAS-MASCULINAS.

Uno de los problemas a los que se enfrenta, actualmente, la organización laboral, es la actitud ante la mujer en el trabajo, puesto que existen una serie de atributos en relación con el rol de la mujer, que provoca una constante adaptación de la organización a ésta nueva situación.

Las organizaciones modernas se enfrentan a una situación que provoca problemas a las personas que ahí laboran, y es la aceptación de la mujer en puestos ejecutivos. El problema de las mujeres dentro de la administración es - compleja, muchas de las mujeres en sus relaciones en el trabajo, giran en torno al sexo.

Existen diferentes formas en que el sexo influye en la - conducta laboral. lo primero es el efecto de la socialización diferente de hombres y mujeres, es decir, la manera de ser tratado desde muy temprana edad a un niño y a una niña. Existe una cantidad considerable de investigaciones que señalan este hecho; los niños son alentados a ser agresivos, seguros, analíticos, mientras que las niñas son alabadas cuando son útiles, pasivas.

x

La investigación realizada por Sergin en 1973, (8) encontró que en las escuelas primarias mixtas, los maestros respondían más a las preguntas de los niños que a las de las niñas, además eran más extensas y de mayor contenido, mientras que las respuestas que se dan a las niñas son superficiales y van acompañadas de palmaditas.

En otra investigación, Aries en 1969 (9), encontró que a un nivel universitario, los hombres hablan dos terceras partes del tiempo, dirigiéndose a las personas de su mismo sexo, y que, las mujeres, cuando hablan se preocupaban más por la aceptación y las relaciones que por el contenido de su discurso, dirigiéndose preferentemente a los hombres.

La forma en que los hombres y las mujeres se relacionan en el trabajo, tiene un componente sexual que en la conducta de ambos está constantemente influyendo por el sexo contrario.

Existen maneras ritualizadas de relacionarse con el sexo opuesto en nuestra cultura, que se basan en la conducta del cortejo. En el caso del hombre, pueden ser formas de protección y disposición a "prestar ayuda". Esta interacción refuerza, en la mente de todos los participan-

tes, la posición inferior de la mujer.

Existen papeles que se juegan a nivel laboral, en los cuales los hombres y las mujeres se enganchan recíprocamente y tienen una base semisexual, aislando a la persona y limitando sus gamas de conducta, en lugar de fomentar todas las posibilidades de la expresión propia. Estos papeles pueden estar atribuídos de la siguiente manera.

El macho y la seductora; el caballero andante y la doncella desvalida; el padre protector y la mascota; el guerrero valiente y la madre nutricia.

Se puede concluir que las relaciones laborales hombre-mujer, están profundamente arraigadas en un tipo de sociedad como el nuestro.

A través del tiempo, éste tipo de relaciones deberán ir evolucionando para convertirse en formas de satisfacción, tanto para el uno como para el otro, es decir, que lleguen a ser relaciones adultas y maduras. Esta situación no es fácil, sin embargo, es importante que se reconozcan las diferentes maneras en que se puede manifestar la sexualidad en la oficina.

Con este conocimiento, los ejecutivos pueden ser sensibles a la posibilidad de respuestas que se fundamentan en estereotipos sexuales.

Las limitaciones que tienen hombres y mujeres para relacionarse entre sí, tienen una aplicación directa para lograr eficiencia en el trabajo.

A largo plazo, esto exige que haya un cambio importante en las costumbres culturales, pero no hay que esperar a que las normas sociales cambien para cambiar el clima de la oficina.

El no fomentar los juegos que juegan los hombres y las mujeres, puede evitar que éstos continúen.

Para que tales cambios resulten, es necesario contar con el apoyo de toda la organización, para que se convierta en una situación permanente que mejore las relaciones de todos, por ende, la organización y su eficiencia.

I.8 MACHISMO.

En nuestra sociedad que está dentro de un sistema capitalista, el rol de esposa o ama de casa, de acuerdo con el modelo tradicional, implica que la mujer dependerá económicamente

mica, sexual y moralmente del esposo, permaneciendo dentro del marco institucional del hogar donde desempeña -- trabajos que no son remunerados ni reconocidos. Pero de acuerdo con la evolución que ha sufrido nuestra sociedad, en la actualidad la mujer tiene oportunidad de proyectarse fuera de ese marco, lo que la ha llevado a un conflicto de roles, esta situación lleva a la mujer a formarse en base a valores y normas diferentes que la conducen a formar sus propias decisiones, salir de los dogmas en -- que está inmersa y, evitar una mayor enajenación dentro de sus nuevas actividades y roles que tiene que desempeñar.

Por otro lado, la mujer mexicana se enfrenta al problema del machismo. El machismo es básicamente un problema de identidad. La historia del mexicano ha sufrido grandes cambios que lo han llevado a tomar posturas que lo protegen, psicológicamente hablando, del medio intervencionista que el mexicano ha sufrido a lo largo de la historia.

El machismo consiste en un comportamiento por parte del hombre, brusco y violento, poco tolerante, denigrando a la mujer en todos los aspectos.

El machismo, en el fondo es, la inseguridad de su propia

masculinidad, causada por la escasez de su paternidad in troyectada.

El machismo es la ostentación desmesurada de las conductas patriarcales, a cambio de la degradación de la mujer.

En la institución familiar mexicana, el padre ocupa el vértice superior dentro de la estructura jerárquica, se le considera el "jefe superior", del que la mujer siempre depende y obedece.

Podemos afirmar que dentro de nuestro contexto cultural, hemos aceptado normalmente el sometimiento y autoridad que el padre ejerce sobre la familia, autoridad que nadie se atreve a discutir y que se fomenta a través de los medios masivos de comunicación.

El mexicano actual, en sus primeros años de vida, permanece generalmente, al amparo de la madre, que lo lleva a la escuela, lo cura y lo ayuda. El niño la acompaña en todas sus labores; la figura del padre, regularmente está ausente por razones de trabajo o alienación, lo que hará que surja nuevamente la necesidad del "machismo", por el abandono de la figura paterna.

I.9 INVESTIGACIONES.

A continuación se presentan algunos de los estudios con-relación al tema.

Los estereotipos de hombres y mujeres, son una realidad; hay evidencias tanto formales como informales, que señalan, la presencia de nociones preconcebidas acerca de rasgos masculinos y femeninos; pero, ¿Qué tan exactas son tales percepciones, realmente los hombres y las mujeres difieren en modos como los que sugiere la "sabiduría cultural"? Actualmente, la investigación de tales diferencias es un campo de investigación en psicología social - (e.g. Frieze et al. 1979) (16). Por lo tanto, la imagen global no es muy clara. Sin embargo, la información recolectada sugiere que el sentido común, exagera la situación. Esto es, que los hombres y las mujeres difieren en varios aspectos, pero el número y tamaño de tales diferencias no es tan grande como se ha recalcado.

Deaux, 1976 (17) realizó una investigación en la que los maestros y padres contestaron unos cuestionarios en los que indicaban la frecuencia con la que los niños y niñas de jardín de niños se relacionaban en comportamientos sociales. Los datos de estos cuestionarios revelaron que los padres y los maestros, pensaron que los niños

eran más desobedientes con los adultos, tenían conductas de alarde y que discutían con otros más seguido que las niñas. Similarmente, los padres y los maestros reportaron que las niñas se pegaban a los adultos, pedían ayuda y mostraban miedo o afecto más seguido que los niños.

Con el fin de determinar si las diferencias realmente existían, Lott y sus asociados observaron el comportamiento de los niños en el jardín de niños durante sesiones de juego. Los datos obtenidos por medio de esta observación sistemática, fueron muy reveladores.

Los comportamientos de niños y niñas tuvieron diferencias en algunos aspectos, estas diferencias no fueron ni en grado ni en tamaño como se reportó en el cuestionario.

Además las diferencias que se encontraron no fueron las que los padres y maestros describieron.

En muchos casos, los padres tienden a pensar en el niño en una forma muy distinta que si fuera niña.

Cuando los niños van creciendo, exigen cada vez que sean tratados de acuerdo a su sexo. El proceso mediante el cual los niños adquieren tal identidad se conoce como i-

dentificación sexual. Se han dado muchas explicaciones de dicho proceso, sin embargo, han sobresalido dos: el aprendizaje social y el proceso cognocitivo.

La postura del aprendizaje social asume, que la identidad sexual y los roles sexuales son aspectos aprendidos. Esta tendencia, supone que existen dos formas de aprendizaje. La primera, es el modelamiento, los jóvenes tienden a imitar a la persona que les rodea especialmente a sus padres, además, tienden a imitar las acciones de modelos similares más que a modelos que no se asemejan tanto a ellos. Perry & Bussey en 1979, (18) dicen en sus resultados, que adoptan gradualmente muchos de los comportamientos del padre con el mismo sexo.

Al tiempo que tal aprendizaje ocurre, un segundo proceso hace su aparición: aprendizaje por reforzamiento. Esto se refiere al hecho de que los padres generalmente refuerzan aquellas conductas que imitan al padre con el mismo sexo. Y también, castigan cuando imitan al modelo inadecuado. Por medio de la combinación de modelaje y reforzamiento directo, los niños se van comportando en base a las conductas del padre con el mismo sexo.

Supuestamente, aparte de todo esto, existe la conciencia por parte del niño de su propio sexo.

En contraste, la postura de desarrollo cognitivo, adopta un enfoque muy distinto. Esta aproximación planteó que la identidad sexual debe desarrollarse primero, antes de que se establezcan los roles sexuales. Además, supone - que tal identidad no puede darse hasta que el niño tenga un nivel particular de desarrollo cognitivo. Una vez que se adquiere, surge un motivo muy importante, mantener una autoimagen competente para tratar con el mundo externo. Por este factor competitivo, los jóvenes buscan dominar los comportamientos que se consideran como apropiados. Entre estos, están los relacionados con el sexo.

Al tiempo en que los niños aseguran una identidad sexual, también aprenden lo que significa ser hombre o mujer. - También están expuestos a las creencias culturales en relación a los roles, rasgos de ambos sexos. Mucha de esta información viene de los padres. Y, a este respecto, generalmente, existen diferencias. Algunos padres se -- mantienen en ideas tradicionalistas, otros se oponen a - estas y las atacan, (Frieze et al, 1979) (19). Una idea de lo que la sociedad global está haciendo en este respecto, se puede localizar en una fuente de información a la que casi todos los niños están expuestos: los programas de televisión. Esto es un aspecto que merece estudio, - muchas investigaciones han examinado la manera en que se

proyecta al hombre y a la mujer en la televisión. Una de las que más claramente explica tal proceso, es la realizada por Mac. Arthur y Eisen en 1976, (20) estos investigadores analizaron 22 programas de televisión para determinar si los personajes femeninos y masculinos se presentaban en conductas distintas.

El primer problema al que se enfrentó Mac Arthur en 1976 (21), fue encontrar programas en los que el personaje femenino fuera importante. El 68% de los personajes centrales eran hombres y sólo el 32% mujeres.

Cuando se comparó la conducta de las mujeres con la de los hombres, surgieron grandes diferencias. Por ejemplo se mostró que los hombres tenían más problemas y los resolvían más que las mujeres, de igual manera, demostraron autonomía (haciendo las cosas sin ayuda) en comparación con las mujeres. Y también se observó en comerciales de tales programas.

Estos descubrimientos y algunos otros obtenidos en estudios similares como es la de E.g. Sternglanz & Sebin en 1974 (22), indica que los programas de televisión están enseñando a los jóvenes que los hombres y las mujeres -- son muy distintos. Sobre todo, parece ser que están in-

formando a los niños que los hombres son planeadores, activos y líderes mientras que las mujeres son seguidoras pasivas.

CAPITULO II - ACTITUDES

El niño es el padre del
hombre.

Jean Piaget

El estudio de las actitudes, en todas las épocas ha sido objeto de especial atención de los psicólogos sociales. - Algunos teóricos de la década de 1920 juzgaban al concepto de actitud tan importante para esta especialidad que - equipararon a la psicología social con el estudio de las actitudes. El interés en este tema no ha menguado; en -- 1935 Allport recopiló más de 100 definiciones del término actitud (23), y aún hoy son frecuentes las contribuciones presentadas acerca de este tema.

II.1 DEFINICION DE ACTITUDES.

Algunas de las definiciones clásicas sobre actitud, publicadas en la última década son las siguientes:

Thurstone en 1928, la definió como "La Intensidad de afecto en favor o en contra de un objeto psicológico". (24)

Para Allport en 1935, "La actitud es un estado mental y - neurológico de atención, organizado a través de la experiencia, y capaz de ejercer una influencia directiva o dinámica sobre la respuesta del individuo a todos los objetos y situaciones con los que está relacionado". (25)

Murphy, Murphy y Newcomb en 1935, consideran la actitud - como "Una respuesta afectiva relativamente estable, en relacion con un objeto". (26)

Dooyin en 1947, orientado por una posición behaviorista, define a la actitud como "Una respuesta implícita, capaz de producir tensión, considerada socialmente significativa en el individuo". (27)

Urich y Crutchfield en 1948, definieron la actitud como -- "Una organización duradera de procesos motivadores, emocionales, perceptivos y cognoscitivos en relación con el mundo en que se mueve la persona". (28)

Campbell en 1950, afirma que la actitud social es la consistencia de la respuesta a objetos sociales. (29)

Así también Bruner y White en 1956, definen la actitud como una predisposición a experimentar de ciertas formas una determinada clase de objetos, con un afecto característico; ser motivada en diversas formas por esa clase de objetos; y actuar en forma característica en relación con dichos objetos. (30)

Basándonos en las diversas definiciones presentadas, se pueden sintetizar los elementos esencialmente característicos de las actitudes sociales, que son:

- a) La organización duradera de creencias y cogniciones en general.

- b) La carga afectiva en favor o en contra.
- c) La predisposición a la acción.
- d) La dirección a un objeto social.

Por tanto se puede definir a la actitud social como "Una organización duradera de creencias y cogniciones en general, dotada de una carga afectiva en favor o en contra de un objeto social definido que predispone a una acción coherente con las cogniciones y afectos relativos a dicho objeto". (31)

En conclusión, y, para fines de esta investigación se puede definir a la actitud como "El grado de aceptación o rechazo, del hombre hacia la mujer como subordinada en el ámbito laboral".

II.2 COMPONENTES DE LAS ACTITUDES.

En base a lo anterior, es importante recalcar que dentro de las organizaciones de trabajo, la actitud se va a ver reflejada en el comportamiento del individuo y tenderá a reaccionar de acuerdo con éstas, de diferente manera en cada situación que se le presente. Debido a que la actitud no es un factor que se caracteriza por ser de naturaleza intercurrente es decir, no observable, se mide a través de sus componentes o elementos que son:

- Componente cognoscitivo.
- Componente afectivo.
- Componente relativo a la conducta.

En el componente cognoscitivo para que exista una carga - afectiva en favor o en contra de un objeto social definido, es necesario que exista también una representación -- cognoscitiva de dicho objeto. Las creencias y demás componentes cognoscitivos, como son: el conocimiento, la manera de encarar al objeto, los valores y la representación cognoscitiva; relativos al objeto de una actitud. Muchas veces la representación cognoscitiva que la persona tiene de un objeto social, es vaga o errónea. Cuando la representación cognoscitiva es vaga, el afecto que la persona tenga con relación al objeto social será poco intenso; -- sin embargo, cuando es errónea, afectará a la intensidad del afecto el cual será consistente respecto a la representación cognoscitiva que la persona tiene del objeto, - corresponda o no a la realidad. (32)

Para Fishbein y Ravan en 1962, Fishbein en 1965, y 1966, - el componente afectivo, definido como el sentimiento en favor o en contra de un determinado objeto social, es lo único realmente característico de las actitudes sociales. (33)

Sin embargo Rosenber en 1960, demostró experimentalmente que los componentes cognoscitivos y afectivos de las actitudes tienden a ser coherentes entre sí. Dichos resultados demostraron que la destrucción de la congruencia afectivo-cognoscitiva, a través de la alteración de cualquiera de dichos componentes, pone en movimiento a una serie de procesos de restauración de la congruencia, los cuales bajo ciertas circunstancias, conllevarán a una reorganización actitudinal, a través de un cambio complementario en el componente, no previamente alterado. (34)

En el caso del componente conductual, las actitudes po -- seen un componente activo, instigador de conducta coherente con las condiciones y los afectos relativos a los objetos actitudinales. Para Newcomb, las actitudes humanas son capaces de propiciar un estado de atención que al ser activado por una motivación específica resultará una de-- terminada conducta. (35)

Las actitudes sociales crean un estado de predisposición a la acción que al combinarse con una situación activadora específica, resulta una conducta, es decir, la combinación de la cognición y el afecto como instigadores de conductas en situaciones determinadas.

Es posible que en una actitud dada haya más candidatos de un componente que de otro; algunas actitudes están cargadas de componentes afectivos y no requieren más acción -- que la expresión de los sentimientos. Otras están sumamente intelectualizadas, al grado de que no pueden emplearse para predecir el curso que el individuo seguirá en una situación social. Las actitudes que se orientan a las acciones, pueden entrañar un mínimo de sentimientos y de creencias y, aparecer cuando una necesidad puede ser satisfecha, en una forma sencilla y directa, como es el caso de la motivación, el ascenso, o el incentivo dentro de una relación laboral.

II.3 PROCESO DE FORMACION DE ACTITUDES.

Los componentes que forman las actitudes se dan en el individuo como respuesta a un estímulo ambiental y nos permiten interpretar y evaluar los acontecimientos que ocurren en nuestro alrededor y en nosotros mismos. Si no contamos con estos estímulos para guiar nuestra acción, los acontecimientos nos parecerían ambíguos y confusos, y es por esa interacción del individuo con su medio ambiente que se da el proceso de formación de actitudes.

Existen al respecto diferentes enfoques como son:

El enfoque funcionalista en donde Smith, Bruner y White - en 1956, consideran que las actitudes se forman con objeto de atender a determinadas funciones, las cuales son -- vistas desde una perspectiva pragmática de utilidad para el ajuste de la personalidad frente al mundo exterior.

Este enfoque considera a las actitudes de una persona como su principal instrumento para enfrentarse a la realidad, ya que, las actitudes se forman a partir de factores externos e internos a la persona.

Smith, Bruner y White en 1956, especifican las principales funciones que cumplen las actitudes:

- Evaluación del objeto.
- Ajuste social.
- Exteriorización.

La función de evaluación de un objeto consiste en proporcionar las posiciones generales capaces de inspirar una - reacción y relación con el objeto específico y a una serie de otros objetos con los cuales aquél se relaciona.

La función de ajuste social, que según Smith, Bruner y --

White en 1956, es cumplida por las actitudes, desempeña el papel de permitir al sujeto la facilitación, la conclusión, la conservación más o menos armoniosa de nuestras relaciones con otras personas. La función de ajuste social de -- las actitudes desempeña el papel de propiciar a las personas la oportunidad de una buena adaptación social.

Finalmente, la función de exteriorización, consiste en la manifestación clara e indiscutible de posiciones que defienden o protegen el yo contra ciertos estados de ansiedad provocados por problemas internos. (37)

La posición de Kate y Stotland en 1959, exhibe bastante semejanza con la de Smith, Bruner y White, la importancia de la posición teórica de estos autores consiste en el establecimiento de la base motivacional de las actitudes, que según ellos son:

- La actitud cumpliendo la función de ajuste del yo protegiendo a la persona contra el reconocimiento de verdades indeseables.

- La actitud como expresión de un valor al cual la persona aprecia sobremanera y en relación al cual siente la necesidad de exhibir inequívocamente su posición.

- La actitud cumpliendo la función de ordenar el ambiente, de comprender los fenómenos circundantes y de integrarlos en forma coherente. (38)

La contribución de Kelman en 1961, señala tres procesos de influencia social (supuestamente conducentes al cambio de actitud), que nos abren las puertas para un mejor entendimiento del proceso de formación de las actitudes; según -- Kelman en 1961, la influencia social puede ser ejercida -- por los siguientes medios:

- Aceptación
- Identificación
- Internalización

La influencia social que se obtiene a través de la aceptación, es aquella que se registra cuando una persona acepta la influencia ejercida por otra persona o por un determinado grupo con el objeto de obtener aceptación por parte de esa persona o grupo. (39)

Según Kelman en 1961, se puede decir que existe identificación cuando "Una persona adopta una conducta que se deriva de otra persona o grupo, porque dicha conducta se encuentra asociada a una relación con dicha persona o grupo

que es, en sí mismo compensatoria en vista de la autodefinición de la persona respecto a dichos puntos de diferencia". (40)

Otro enfoque con respecto a la formación de actitudes es el basado en la noción de congruencia cognoscitiva en la cual la posición teórica de Heider en 1946-1953, Newcomb en 1953, Osgood y Temenbaum en 1955 y Festinger en 1957, tienen como común denominador la noción de congruencia cognoscitiva; es decir, todos estos autores defienden la posición según la cual existe una fuerza en dirección a la congruencia, a la armonía, a la herencia entre nuestras actitudes y entre los componentes integrantes de las actitudes. La importancia de estas posiciones teóricas sobre la formación de las actitudes, consiste en afirmar que un estado de consistencia entre las actitudes, conduce a una rápida y suave adopción de dichas actitudes coherentes. (41)

Según las teorías de congruencia cognoscitiva, las actitudes se forman de acuerdo con el principio de la armonía y de la buena forma, siendo más fácil la organización de las actitudes que forman un todo coherente e internamente consistente, que la formación de actitudes que debido a su incongruencia provocan tensión y deseos de cambio. (42)

La posición de Rosenberg en 1960 y Abilson en 1960, dentro del enfoque de congruencia cognoscitiva, se fundamenta básicamente en la teoría del equilibrio de Heider. El aspecto central de la posición de Rosenberg, consiste en afirmar que existe una estrecha vinculación entre las creencias -- acerca de un objeto y el afecto prodigiado a dicho objeto. En consecuencia, cuando existe coherencia entre los componentes cognoscitivos y afectivos de las actitudes, estas actitudes se forman de manera estable y duradera; en el caso de que no exista coherencia, dificultando la formación de actitudes, que sólo se estructuran definitivamente cuando un estado de congruencia entre dichos elementos sea alcanzado. (43)

Otra posición en cuanto al proceso de formación de actitudes, esta dado por el enfoque basado en la teoría del refuerzo, representado por Howland, Jarvis y Kelley en 1953, el cual se basa en una posición conductista, según la cual el refuerzo introducido a continuación de la emisión de una conducta tiende a solidificar dicha conducta, mientras que un estímulo adverso tenderá a extinguir la respuesta y -- consecuencia, a imposibilitar la estructuración de una actitud. (44)

La posición de Doob en 1947, dentro de este mismo enfoque,

consiste en que la actitud es una variable intercurrente - que se interpone entre un determinado estímulo y la conducta subsecuente. Para Doob, existe un estímulo que conduce a una respuesta implícita (actitud) y que termina con una conducta explícita. (45)

Es importante considerar además de los diversos enfoques - teóricos relativos a la formación de las actitudes, el papel desempeñado por las características de personalidad y por las situaciones ambientales en su formación. Con respecto a esto último, se ha podido ver que aunque las actitudes son relativamente estables, están sujetas a cambios por la información y el ambiente circundante que rodea al individuo.

II.4 ADQUISICION DE ACTITUDES:

El proceso de adquisiciones de las actitudes es un asunto complicado que permanece abierto a toda clase de controversias teóricas; existen varias etapas a partir de las cuales puede abordarse este problema, aunque de modo alguno, sean mutuamente excluyentes. La personalidad de un individuo y sus predisposiciones en cualquier situación puede estudiarse en relación a la interacción del niño y del adulto con otros miembros de su mundo social, es decir, el proceso de socialización.

El nivel siguiente es el de la pertenencia a un grupo, tanto dentro del individuo como en relación con otros ajenos a su grupo. Otro nivel en el que pueden analizarse las actitudes es el transmitido al individuo en su calidad de miembro de una determinada clase social.

Es importante examinar factores en cuanto al nivel de personalidad se refiere, es decir, las características de predisposición que determinan que la actitud es asimilada por el individuo a lo largo de toda su vida. Eysenck en 1969, pone mucho acento sobre la base genética de la conducta, postula una teoría fisiológica para explicar las diferencias individuales y el grado hasta donde se llegan a aceptar los procesos de socialización. Este autor supone que dentro de un marco de referencia neconductista, la transmisión de las actitudes es determinada por mecanismos de condicionamiento. (46)

Según Rokeach en 1956, la personalidad es "una organización de creencias o expectativas con una estructura definible y mensurable". (47) El individuo puede ser abierto o cerrado en relación a esta organización y esto corresponde a un estado mental generalizado.

Rokeach, define un sistema abierto de convicciones a dife--

rencia de un cerrado como el grado hasta donde un individuo es capaz de recibir, evaluar y actuar en base a la información recibida.

En general, puede decirse que un individuo adquiere un sistema cerrado, cuando tiende a ser muy ansioso y se supone que un sistema cerrado representa una red cognocitiva de defensa contra la ansiedad.

Para Freud, la adquisición de la moralidad, los valores y las actitudes, forman parte integrante del desarrollo del superyo de la personalidad del niño a través de un proceso de indentificación, con los padres. Freud entiende indentificación, como la internalización de valores de unos modelos (48)

Así el niño toma de sus padres los valores y actitudes, que sustituye después por los del grupo de amigos con los que se identifica.

En el proceso de socialización es importante considerar dentro de un enfoque conductual, los dos tipos de condicionamiento que se involucran; el condicionamiento clásico y el instrumental, entendiendo por condicionamiento clásico, el proceso mediante el cual un estímulo (estímulo condicionado)

es presentado repetidas veces al mismo tiempo o poco antes- que algún estímulo incondicionado, llegando a adquirir en poder de suscitar la respuesta que en un principio, sólo podría ser evocada por la presencia de ese estímulo incondicionado.

El condicionamiento instrumental, consiste en recompensar - y/o castigar algunos actos y no otros, orientando la conducta hacia ciertas direcciones.

El nivel de pertenencia a grupo, consiste en que cualquier grupo al que ingresa una persona, profesa ciertas normas sociales, una norma social es una expectación compartida por todos los miembros de un grupo y que especifica la conducta, los pensamientos, sentimientos y actitudes apropiadas.

Un grupo y el hecho de pertenecer uno, a dicho grupo pueden intervenir a la vez en la definición, modificación y mantenimiento de los valores y actitudes de cada individuo.

Como se vió anteriormente, los componentes cognoscitivos, - afectivos y relativos a la conducta que integran las actitudes sociales se ejercen mutua influencia hacia un estado de armonía. Cualquier cambio que se registre en uno de estos tres componentes, es capaz de modificar a los demás compo--

entes, puesto que todo el sistema es accionado cuando uno de sus componentes es alterado. Consecuentemente, una nueva información, una nueva experiencia o una nueva conducta emitida en cumplimiento de determinadas normas sociales u otro tipo de agente capaz de cambiar una conducta, puede -- crear un estado de incongruencia entre los tres componentes actitudinales, dando lugar a un cambio de actitud.

Podemos considerar la década de los treinta como inicio para el estudio de las actitudes, ha sido de gran interés el desarrollo de las escalas de medición de actitud. En la segunda mitad de esta década se advierte la preocupación de los psicólogos por encontrar los determinantes de la actitud.

Así, Thurstone en 1928, escribió un artículo que fue publicado en el American Journal of Sociology, en el que se habla de un método general para medir las actitudes.

Después de los trabajos de Thurstone y Cave, se incrementó el desarrollo en lo que se refiere a las actitudes. G. Murphy y Likert en 1939, iniciaron un estudio de cinco "áreas de actitudes":

Relaciones internacionales, relaciones raciales, conflicto-económico, conflicto político y religión. Este trabajo proporcionó un nuevo campo al estudio de la Sociología y las -

Ciencias Políticas.

Por el desarrollo de los anteriores estudios ya se pudo disponer de instrumentos de medición de las actitudes, por lo que la atención se dirigió a identificar los factores que conducían a las personas a exhibir tal o cual actitud, con el objeto de promover cambio en ella. (49)

Newcomb en 1943, demostró la importancia de los grupos de referencia, grupos con cuyos objetivos se identifican sus miembros, en la formación y cambio de las actitudes.

Richard Centers en 1949, demostró que el factor identificación con clase social va en relación a la formación de las actitudes valorizadas y compartidas por los miembros de cierta clase.

II.5 INVESTIGACIONES.

A continuación, se presentan algunos de los trabajos e investigaciones que se han realizado en este campo;

Las mujeres han sido el objeto de estereotipos muy particulares. En cierto grado, esto también se aplica supuestamente a los estereotipos de rasgos en ambos sexos que están presentes en todas las sociedades. Algunas de estas creen-

cias se resumen en la tabla 1 (Frieze et al. 1979): Al examinar estas dos listas de rasgos, (una para mujeres y otra para hombres), un hecho importante probablemente será aparente. Generalmente el conjunto de rasgos asignados a la mujer es menos deseables que lo que se adjudican al hombre. En resumen, el estereotipo a los hombres es muy favorable y el de las mujeres es desfavorable en algunos aspectos. Como veremos después, los estereotipos ejercen efectos diversos, uno de los más importantes es el impacto en la evaluación de distintas actividades y ocupaciones. En muchos casos, las actividades que se perciben básicamente como "masculinas" se evalúan más alto que las actividades u ocupaciones que se consideran como "femeninas". (50)

TABLA I.

Creencias de Estereotipos en relación a las mujeres:	Creencias de Estereotipos en relación a los hombres:
<p>Las mujeres son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sumisas - Dependientes - Con tacto - Amables - Expresivas - Pasivas - Seguidoras, no líderes - Inseguras - Poco ambiciosas - Sensibles a los problemas de otros - Muy emotivas 	<p>Los hombres son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bruscos - Rudos - Sin conciencia de los sentimientos de los demás - Agresivos - Ambiciosos - Líderes - Seguros - Aventureros - Lógicos - Competitivos - Decisivos - Dominantes

Esta tabla muestra la lista de rasgos atribuidos tanto a hombres como a mujeres en la investigación de Frieze.

Vemos así que, existe un gran desperdicio de energía en el trabajo por este tipo de estereotipos de hombres y mujeres en las actividades que supuestamente se realizan por un - sexo u otro. Una demostración dramática de este hecho se muestra en el experimento por Touhey.

En este estudio, se dió a los hombres y a las mujeres información de cinco ocupaciones tradicionalmente realizadas por hombres, (arquitecto, profesor, abogado, físico, - científico).

En el primer grupo, se dió la información de que el porcentaje de mujeres que trabajaban en estas profesiones aumenta rápidamente, y que pronto serían mayoría. Al otro grupo, se le dijo que el porcentaje de mujeres se mantenía estable y no se incrementaría en los próximos años. - Los sujetos en ambos grupos (estudiantes hombres y mujeres); evaluaron después el prestigio de cada ocupación. - Los resultados son muy claros; los sujetos con información relativa a que crecía el porcentaje de mujeres en esas -- ocupaciones, evaluaron las mismas más bajo que los sujetos que manejaron la información de que los hombres ocupaban estos trabajos.

Los descubrimientos que Touhey reporta han sido interpreta

dos como una evidencia de prejuicio contra las mujeres, - sin embargo, debemos añadir que en estudios recientes, si milares a este, no se obtuvieron este tipo de resultados (Suchner 1970), los sujetos no evaluaron más bajo a las - profesiones en donde supuestamente había mayor número de - mujeres. Puede ser que algunos de los factores variaron de un experimento a otro, como población diferente, peque ñas variaciones del procedimiento, sin embargo, nos gusta ría mencionar una explicación adicional. Parece que las - actitudes sexistas en relación a la habilidad de las muje res para realizar varios trabajos ha disminuído durante es tos últimos años. Dado el crecimiento del empleo por par te de mujeres durante los setentas y la apertura de crite rios en relación al sexo, estos resultados parecen ser ló gicos. (51)

Al entrar a una nueva década, la mujer realiza el 40% del total de la fuerza laboral en los Estados Unidos. Esta - cantidad es todavía mayor en algunos otros países y la -- tendencia hacia el empleo de mujeres no muestra señas de - descenso. Tanto la televisión como las revistas y el ci - ne muestran que las mujeres encuentran trabajo en muchos campos que anteriormente eran vistos como dominio único - de los hombres. A pesar de estas ganancias, permanece - un hecho inalterable. Las mujeres continúan concentran-

dose en trabajos de inferior categoría que los hombres. Un gran porcentaje de mujeres están siendo empleadas en trabajos que ofrecen poca posibilidad de ascenso. Algunos factores que han contribuído a esta estado de cosas, pero dos parecen ser los más importantes.

El primero se relaciona con prácticas abiertas de discriminación. Aún hoy en día, algunas empresas tienden a excluir a las mujeres o por lo menos a mantenerlas en empleos de bajo estracto. Y algunos siguen ofreciendo menor paga a mujeres por el mismo puesto en el que trabaja un hombre.

El segundo punto a tratar de las actitudes negativas hacia las mujeres en el mundo del trabajo. Tales actitudes se reflejan en muchas diferentes reacciones, muchas de las cuales son muy sutiles. Entre las que parecen ser más dañinas están: a) una tendencia a devaluar los logros femeninos y b) una tendencia a explicar el éxito de la mujer como fruto de la suerte.

Supongamos que dos agentes de seguros trabajan juntos en una misma compañía, venden el mismo número de pólizas durante un determinado período. Una es mujer y otro es hombre ¿ambos recibirán las recompensas económicas de su su

perior?. Los principios de justicia sugieren que si. Sin embargo, la evidencia directa indica, que en algunos casos, no es así. Parece que existe una tendencia muy generalizada por parte tanto de mujeres como hombres a degradar o devaluar el trabajo realizado por mujeres. Por lo tanto, reciben recompensas menores que los hombres por el mismo nivel de realización. En muchos estudios se ha obtenido este tipo de evidencia. Por ejemplo, en una investigación muy conocida como es la de Goldeberg en 1968, en la que pidió a mujeres universitarias que evaluaran una serie de manuscritos preparados supuestamente por autores tanto masculinos como femeninos. Algunos de los manuscritos se relacionaban con campos tradicionalmente masculinos (leyes) mientras otros trataban de temas femeninos -- (dietas). Sin importar el tema, los resultados fueron -- los mismos, los manuscritos recibieron evaluaciones más bajas cuando los autores fueron mujeres. (52)

Se obtuvieron descurbirmientos similares en estudios sucesivos (e.g. Etaugh & Rose 1975, Mschel, 1974). Los resultados de esta investigación señalan la conclusión general de que los logros de la mujer se devalúan, especialmente por los hombres. Debemos añadir que tal "discriminación" parece no ser una propiedad única de los hombres. (53)

Otra forma de prejuicio que opera contra las mujeres con respecto al empleo se refiere a la explicación que se da al éxito, parece ser que en muchos casos los éxitos o logros de mujeres se explican como cosas de suerte. Por el contrario, los éxitos similares en hombres, se explican como producto del esfuerzo o la habilidad (e.g. Deaux & Emswiller 1974, Garland & Price 1977). (54)

Junto con las tendencias a devaluar el logro femenino y evaluar su éxito como producto de la suerte en vez de atribuirlo a su trabajo se conforma el ambiente de trabajo de la mujer, por estas tendencias, las mujeres continúan recibiendo puestos de segunda categoría.

En México, se han hecho investigaciones acerca de este tema, como la que realizó para su tesis la psicóloga Gaonall: Fernanda, (55), esta investigación consistió en encontrar una relación entre las actitudes de favorabilidad hacia la empresa, grado de seguridad-inseguridad personal y la productividad debida a los factores anteriores.

Reyes M: Eva en su investigación de tesis, analiza las causas, la dinámica y los factores de la situación social que vive la mujer mexicana en nuestro tiempo, que se encuentra en situación conflictiva debido a la asignación -

y desempeño de roles. (56)

Los resultados que obtuvo fueron los siguientes: "La población de mujeres casadas, y que trabajan tanto en empresas privadas y públicas, se observó que tienen un puesto de acuerdo a su preparación académica y sus ingresos le permiten tener desahogo en su hogar. "

"Se detectó que no reciben cooperación en las tareas hogareñas por parte del esposo. Casi todas aportan su sueldo íntegro para los gastos del hogar, sin embargo, para la gran mayoría, sus actividades hogareñas son obstaculizadas por su trabajo fuera del hogar."

"Por lo tanto la mujer casada que trabaja se enfrenta a una serie de conflictos familiares por los múltiples roles que tiene que desempeñar."

Un estudio exploratorio, fue realizado en México por Serrano S. Ig. en 1976, este estudio fue hecho para investigar la relación que existe entre sexo, educación y actitudes hacia el papel de la mujer en México. Se aplicó la escala a dos grupos contrastados en niveles educativos diferentes. Y la hipótesis principal de que no se encontraría diferencia de actitudes entre los grupos de nivel edu

cativo diferente fue principalmente confirmada. (57)

Bustos de la T:L: en 1981, realizó también un trabajo, cuyo objetivo era determinar cual es la actitud que posee - el mexicano ante varias áreas de superación en la mujer.- Utilizado principalmente una escala de actitud, y una prueba proyectiva de láminas. (58)

En general se encontró que el mexicano continúa manteniendo una actitud más reacia al cambio en lo concerniente a los aspectos laborales y económicos de la mujer, accediendo a aceptar dicha superación en las áreas del hogar, intelectuales y especialmente social, donde aparece como -- compañera; esto a nivel conciente.

Por este motivo el interés de esta investigación ha sido- seguir explorando ya en esta época en la que el país y en el mundo general, la situación económica y social ha tenido diferentes cambios, los ingresos de las familias en general han disminuído y la mujer ha tenido que participar más activamente en el campo laboral; al respecto, este estudio, se centra en como influye el nivel de escolaridad- y el estado civil en la actitud de los hombres hacia el - desempeño laboral de la mujer, para saber si dichos factores afectan al desarrollo de estas.

II.6 ESCALA DE ACTITUD.

Para poder medir, la actitud se usan como medidores las * inclinaciones y sentimientos, prejuicios o distorciones, - nociones preconcebidas, ideas, temores, amenazas y convicciones de un individuo acerca de cualquier asuntos específico.

Como anteriormente se expresó las actitudes no se pueden- observar directamente, sino que deben inferirse de la conducta abierta, verbal o no verbal; por este motivo la medición de actitud expresada por las opiniones de un individuo no constituye a la vez ni forzosamente la predic -- ción de lo que hará; una de las formas más aceptadas para medir las actitudes es la construcción de la escala tipo- Likert.

Esta escala se consituty de un conjunto de preguntas sobre actitudes que tienen, de manera aproximada el mismo - valor actitudinal así mismo exige una respuesta graduada - a cada manifestación y se expresa en función de las 5 categorías siguientes:

Acuerdo total, acuerdo, indeciso, desacuerdo, desacuerdo- total. Las manifestaciones individuales son claramente - favorables o claramente desfavorables, para puntuar dichas categorías se clasifican las respuestas alternativas con-

5,4,3,2, ó 1 respectivamente, desde el extremo favorable al desfavorable. La suma de las calificaciones de los -- elementos representan la puntuación total del individuo, -- que debe interpretarse en función de las normas establecidas empíricamente.

La finalidad de este tipo de escala consiste en situar a la persona en cierto lugar dentro de un continuo de concordancia de la actitud en cuestión.

CAPITULO III - DESARROLLO DE LA MUJER A
LO LARGO DE LA HISTORIA

Los acontecimientos memorables
de la historia son los efectos
visibles de cambios invisibles
operados en el pensamiento hu-
mano.

Gustavo Lebon

La mujer ha desempeñado a través de los siglos toda clase de trabajos.

En la época primitiva no existió división de trabajo, pues tanto hombres como mujeres tenían necesidad de luchar y cazar para sobrevivir.

En la época sedentaria, que surgió con el descubrimiento de la agricultura, que hizo la mujer; ella ocupó un lugar privilegiado, ya que en los pueblos que vivían de la agricultura la mujer llegó al matriarcado.

Por el contrario, en las tribus que dependían de la crianza de animales, la caza y la guerra, la mujer tenía un papel subordinado, dedicándose a desempeñar las tareas domésticas.

Tiempo después al parecer el matrimonio como institución social, el hombre comenzó a posesionarse de las mujeres y éstas pasaron a ocupar un segundo lugar, ya que siempre dependían del hombre como objeto de su propiedad, primero del padre que negociaba su valor al llegar a mujer en la época de procreación y después del esposo y esto dió origen el patriarcado que en muchos países sigue vigente.

III.1 CIVILIZACIONES ANTIGUAS.

Egipto: La mujer gozó de privilegios y derechos políticos, ya que la estructura de su legislación le daba independencia y le permitía ejercer actividades jurídicas.

Asiria: El salario familiar le permitió a la mujer ejercer las funciones que le gustaban.

Grecia: La participación de la mujer estuvo limitada; no concordaba con la esencia del hombre libre que se dedicaba a las artes, filosofía, política y guerra.

Roma: La mujer podía intervenir en la vida política, - esto era posible debido a la educación mixta que se impartía. (La mujer participaba además en diversos oficios; trabajaba en las artesanías y se desempeñaba también en la medicina); sin embargo, las mujeres pobres y esclavas fueron sometidas a la servidumbre.

III.2 EPOCA MODERNA.

Edad media: Cuando por alguna razón, el marido se ausentaba del hogar, la mujer administraba sus tierras, - pero sin ningún derecho legal.

Renacimiento: Dió lugar a la época moderna, modificando

las costumbres y formas de vivir de la sociedad. La mujer sufrió cambios que beneficiaron a las de la clase alta y a las cortesanas; la campesina se convirtió en artesana, pero con paga menor que al varón.

Reforma: La mujer no mejoró y tuvo que desempeñar trabajos a domicilio en donde se le explotaba y carecía de protección alguna.

La Revolución Industrial: El sistema de trabajo al surgir en la industria la mecanización textil en la época contemporánea, la mujer obrera se vió obligada a salir de su hogar; sin embargo su situación no mejoró pues tenía que trabajar largas jornadas y sufrir en los talleres un sinnúmero de incomodidades a cambio de bajos salarios.

Siglo XIX: La mujer europea y americana comienzan a luchar por sus derechos como trabajadoras, pidiendo un poco más de apoyo y protección legal, consiguiendo con esto mejores salarios y que se les permitiera ver a sus hijos durante la jornada de trabajo.

Siglo XX. 1a. Guerra Mundial: Se le proporcionó a la mujer la oportunidad de desarrollarse fuera del hogar para mantener en funcionamiento las industrias.

Este cambio social le permitió ocupar y desempeñar puestos y trabajos antes prohibidos a ella, sin embargo, al terminar este acontecimiento regresó el hombre a sus actividades productivas, entoncés es cuando la situación de la mujer se torna crítica, negándose a abandonar sus empleos y regresar al hogar. Esto sucedió principalmente con las - mujeres que perdieron a sus maridos, padres o hermanos.

2a. Guerra Mundial: En este acontecimiento se logra una igualdad legal, pero en los países no industrializados como los de América Latina, en donde no existía maquinaria suficiente, a la mujer la comienzan a emplear como enfermera, oficinista, telgrafista, y profesora en las zonas - urbanas, quedando relegada al hogar en las zonas rurales.

La Postguerra: En ésta aumentan los medios educativos, - los que se extendieron hasta la mujer casada de clase media que disponía de mayor nivel económico, independenciamiento en el hogar y ayuda de aparatos domésticos eléctricos.

En este tiempo la mujer se ve protegida por leyes e instituciones de seguridad social; gozaba de un mayor reconocimiento y respeto por parte de la sociedad, logra conseguir casi una paridad legal con el hombre, modifica sus costumbres y tareas que desempeñaba en su vida social, familiar e individual.

III.3 EL TRABAJO DE LA MUJER A LO LARGO DE LA HISTORIA - DE MEXICO.

La mujer azteca: Las funciones de las mujeres aztecas -- eran las de prepararse para las labores domésticas, mismas que practicaban antes de casarse. Su educación consistía en aprender a preparar alimentos, hilar, lavar, -- etc.

La maternidad era muy importante para los aztecas, ya que de ella dependía la grandeza de su pueblo, cuando morían las mujeres durante el parto se les daba el rango de Diosas.

Otras actividades de las mujeres aztecas eran las de llegar a ser sacerdotizas, curanderas o parteras, aunque en número reducido. Otras mujeres se dedicaban a la prostitución.

El régimen de los aztecas no permitía a la mujer hacer -- uso completo de su vida; estaba sujeta a muchas restricciones, como eran las de no tener posibilidad de participar en el comercio, ya que en cualquier relación con su pueblo era por conducto de sus hijos varones o de su marido.

La mujer en la Conquista: La mujer que más participó en la conquista y que contribuyó el inicio del mestizaje, fue Doña Marina, a la que se le conoce con el mote "La Malinche". El término "Malinchismo" se deriva de la forma incondicionada de cómo se entregó doña Marina al conquistador, que la abandona cuando deja de serle útil.

Doña Marina representa a las indias fascinadas, seducidas y violadas por el conquistador; esto es, lo que el pueblo Mexicano no le ha perdonado, sin embargo, se considera a esta mujer el lazo de unión entre los pueblos y la pionera del mestizaje.

El mestizaje no fue producto del amor, sino de las necesidades sexuales, atropello y violación de nuestras indígenas; estas mujeres heredaron a sus hijas, principalmente, su problemática y complejos, los que surgieron al verse sometidas brutalmente a una situación de desvaloración y humillación.

La mujer en la Colonia: Después de la Conquista, las mujeres españolas fueron traídas a nuestro país, surgiendo varios niveles sociales que ocuparon las mujeres de aquella época. Las españolas y criollas eran las que más ventaja tenían, las indias madres de los mestizos eran las -

madres desamparadas, víctimas de todas las injusticias sociales, expuestas a violaciones, venta y cambio, quedando relegadas al rango de concubinas, amancebadas y prostituidas, los peninsulares que contraían nupcias con mujeres europeas, tenían un amplio número de relaciones extramaritales con las indias. Al hogar que formaban con una española o criolla le llamaban la casa grande, en donde habitaban con los hijos que su posición les permitía; en las casas vecinas más chicas, vivían las amantes mestizas, las amantes indígenas generalmente vivían en una de esas dos casas, la grande o la chica ya que la india amante, comunmente era parte de la servidumbre; ellas ingenuamente se entregaban con la esperanza de participar de las comodidades de sus amos.

Por lo tanto se puede deducir la situación desventajosa de las indígenas.

La mujer mexicana en la Independencia: Durante la Independencia, se despertó la necesidad de colaborar y luchar por una causa, las mujeres tuvieron oportunidad de ayudar y seguir a sus maridos fuera del hogar.

Se destacaron mujeres que fueron claves en la lucha de Independencia, como, Doña Josefa Ortíz de Domínguez, Leo

na Vicario y la Cuera Rodríguez, que desempeñaron funciones y jugaron papeles importantes en la Historia de México.

La mujer de la clase media no tenía las ventajas de las de los estratos económicos altos, las que contaban con una buena dote al contraer matrimonio, por lo que tenían que aprender a bordar, tocar piano y bailar para conseguir un buen marido. La mujer indígena pura, seguía relegada.

La vida de la mujer después de la Independencia no cambió mucho, ya que aunque había logrado tener personalidad religiosa y civil, le faltaba la política.

La Industrialización en México: Esta permitió a la mujer el ingreso a las fábricas, surgiendo una nueva actividad para la mujer, la de ser obrera; las jóvenes de clase alta comenzaron a estudiar en la Normal, lo que les permitía convertirse en profesoras.

Surgieron también escuelas técnicas donde se enseñaba taquigrafía, mecanografía y telegrafía, que abrieron nuevos campos de trabajo; pero el peso de la tradición y las costumbres familiares eran un lastre para el desarro

llo pleno de la mujer.

El Porfiriato: Durante esta época, las mujeres tuvieron oportunidad de integrarse al comercio, a las oficinas, a la burocracia, en donde trabajaban como dependientas, mecanógrafas o como profesoras, aunque se comenzó a reconocer que la mujer tenía otros derechos y necesidades; la finalidad de la mujer mexicana en esta etapa era la de conseguir marido y representar el papel de madre, esposa o hija modelo.

La mujer mexicana en la Revolución (1910): La incorporación de la mujer a la lucha social vanguardista, preparó un proceso de conscientización que le permitió integrarse a la lucha armada revolucionaria, con el ímpetu y la urgencia que planteaba el momento. Durante la Revolución la participación de la mujer fue sumamente importante; - como abastecedora de las tropas, recadera, espía, informante, etc.

Las mujeres eran tan imprescindibles en la lucha armada, que constituyeron una preocupación constante para los comandantes federales y para los revolucionarios. En ocasiones, los soldados se negaban a trasladarse sin sus imprescindibles compañeras.

La mujer se fortaleció en la lucha y se benefició, ya -- que tuvo conciencia de sus capacidades, las que no había explotado por la falta de oportunidad. Esto se puede -- ver reflejado en el congreso feminista celebrado en la - ciudad de Yucatán en el año de 1916, y que prescindió el Gobernador Salvador Alvarado.

El congreso fue convocado principalmente por un grupo de maestras de educación primaria y planteaba la necesidad de que la población debería contar con un control de natalidad y la legislación del aborto; tuvieron logros, como la libertad de la mujer a los 21 años para que tuviera los mismos derechos que los varones.

La mujer moderna en México: En 1946 Miguel Alemán, propone que se le debe conceder a la mujer "el voto" en las elecciones municipales, pero hasta 1952, durante el período presidencial de Don Adolfo Ruíz Cortínez, es cuando - se reforma el artículo 34, con el cual la mujer adquirió plenos derechos de ciudadana.

En el año de 1962 se reformó la Ley Laboral en la cual se establece la obligación que tiene el Instituto Mexicano del Seguro Social, de proporcionar los servicios de guardería infantil a los hijos de las madres trabajadoras, -

desde los cuarenta días de nacidos hasta que cumplen cuatro años.

En 1947, poco antes de que se llevara a cabo el congreso mundial de la mujer, en la ciudad de México se reformó la legislación de 1932, eliminando las diferencias que existían entre el hombre y la mujer otorgándole plena igualdad a la mujer respecto al hombre en adopción, tutela y sucesiones, así como los problemas que se originan cuando la madre es soltera y necesita el reconocimiento legal de su hijo.

El artículo 2o. del código civil, establece que "La capacidad jurídica es igual para el hombre y la mujer; en consecuencia la mujer no queda sometida, por razón de su sexo a restricción alguna en la adquisición y ejercicio de sus derechos civiles". (59)

Las condiciones de trabajo y educación han mejorado, pero aún se encuentra muy marginada.

En cuanto a la participación de la mujer dentro de la fuerza laboral; por un lado está la urbanización, el crecimiento económico, la modernización de las zonas urbanas, la emigración en gran escala de las mujeres hacia los --

centros metropolitanos y la expansión rápida de la educación secundaria y universitaria; para las jóvenes dentro de las áreas urbanas, han llevado de un incremento en el trabajo secretarial y otras actividades consideradas como subprofesionales. De la misma manera, es posible que muchas áreas de industrialización proveen más oportunidades para las mujeres, pero cuando estas áreas se abren a ellas, se hace a niveles y salarios muy bajos. Además en nuestra sociedad el nivel de mujeres de clase baja que trabajan es muy alto. Sin embargo, esto no mejora su situación dentro de la familia, sino que por el contrario duplica el trabajo de la mujer, ya que ésta generalmente tiene responsabilidades dentro y fuera del hogar.

La educación es ahora más que nunca, uno de los medios para la preparación de la mujer. La mujer mexicana ha tenido durante muchos años acceso a la educación primaria, desde el punto de vista legal, pero en lo que toca a la educación superior, han prevalecido limitaciones de tipo tradicional. En lo que respecta a otros países, fue Estados Unidos el primer país que abrió las puertas de la Universidad a la mujer en 1837; en 1869 lo hizo Inglaterra y en 1860 Francia.

En México aumentó la posibilidad de educar a la mujer, -

al establecerse la secundaria para señoritas, con la promulgación de la Ley Orgánica de Instrucción Pública. En el presente no se tienen limitaciones legales, pero la educación de la mujer se ha visto restringida por factores que se combinan y estructuran nuestra sociedad, las tradiciones culturales, sociales y económicas, constituyen algunos de los factores principales.

Desde la infancia, en México y en la mayoría de los países del mundo, es más común alentar la educación masculina, cuando la institución está lejos del hogar (otro estado, país, etc.), cuando los ingresos son insuficientes como para permitir financiar la educación de todos los hijos. En algunos estudios llevados a cabo por la ONU, se ha observado que la cultura generalmente requiere de un doble papel de las niñas o mujeres que estudian tanto en áreas rurales como urbanas, tal que aún cuando asisten a algún centro educativo trabajan en el hogar o en el campo y esto requiere de un doble esfuerzo.

Todo esto puede contribuir a las actitudes tradicionales predominantes hacia la mujer, que tiene como principal y único trabajo la procreación.



CAPITULO IV - PARTICIPACION DE LAS MUJERES EN
EL DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL
DE SUS PAISES (O.N.U.)

Hemos nacido para unirnos con nues-
tros semejantes y vivir en comuni--
dad con la raza humana.

Cicerón

En 1971, la Organización de las Naciones Unidas elaboró un cuestionario, para ser contestado por los diferentes gobiernos que forman parte de esta organización. Este cuestionario se elaboró con el fin de conocer el desarrollo económico y social de la mujer en los diferentes países.

El número y el carácter de las respuestas recibidas revelan claramente que el papel de las mujeres en el mundo moderno y su deseo cada vez mayor de participar más plenamente en la vida económica y social de sus países son aspectos de los que tiene gran interés la sociedad contemporánea.

Tres hechos básicos parecen desprenderse de las respuestas tanto de los gobiernos como de las organizaciones no gubernamentales; que en la gran mayoría de los países, tanto desarrollados como en desarrollo la función de la mujer es todavía limitada y puede ampliarse; que existe una tendencia general hacia la participación más activa de las mujeres en la vida económica y social de sus países; y que la sociedad trata de hallar medios y métodos para hacer frente a esta situación y fijar nuevas pautas para los cambiantes papeles del hombre y la mujer.

Si bien en muchas respuestas se declaraba que no había en principio nada que impidiese que la mujer desempeñara - un papel más importante en el desarrollo económico y social de su país, la situación real muestra que persisten importantes obstáculos para el logro de este objetivo en muchos países. Aunque pueden ser diversas las prioridades, estos obstáculos parecen ser los mismos básicamente, cualquiera que sea el estado de desarrollo del país. -- Primordialmente comprenden:

La falta de enseñanza y capacitación adecuadas; la carencia de orientación y asesoramiento vocacional, las actitudes tradicionales tanto de los hombres como de las mujeres hacia sus funciones respectivas en la sociedad: la división del mercado laboral en sectores tradicionalmente -- "masculinos" y "femeninos"; la ausencia de servicios de puericultura para las madres trabajadoras tales como las casacunas y las guarderías diurnas; y la carencia de aparatos que faciliten los trabajos domésticos.

IV.1 ENSEÑANZA Y CAPACITACION.

Al respecto, cabe señalar que en los países donde los -- servicios de enseñanza son en general inadecuados o costosos, suele darse prioridad a los varones. Por otro lado, en la mayoría de los países la educación está aparejada al concepto tradicional del sitio que corresponde -

en la sociedad a los muchachos y a las muchachas. Así, - pues, desde edad temprana el niño y la niña están condicionados a su función futura. Si ha de obtenerse un cam bio de este enfoque básico, y si ha de enseñarse a las - generaciones futuras que el principio de la igualdad de todos los ciudadanos significa en la práctica que hombres y mujeres deben tener derecho a elegir su ocupación en - forma libre e igual, a base exclusivamente de sus inclinaciones, capacidades y talentos individuales, se requèrirán reformas fundamentales de la educación.

Aunque los estados miembros aceptan el principio fundamental de la justicia e igualdad para todos enunciado en la Carta de las Naciones Unidas y en otros instrumentos internacionales, la realidad, confirmada en las respuestas recibidas, es que en general las mujeres no gozan to davía de condiciones de igualdad. También es evidente, - por las respuestas al cuestionario, que a pesar de haber una conciencia cada vez mayor de que la función de la mu jer está cambiando y debe cambiar, sólo unos pocos paí-- ses han encarado plenamente hasta ahora el problema, o - están dispuestos a emprender nuevas rutas o están en con diciones de hacerlo.

Aunque la participación activa de la mujer en los secto-

res económicos y sociales de la vida nacional ha sido -- aceptada en mayor o menor grado, el hecho es que esa participación se ve limitada y restringida de muchas maneras. La mayoría de los países informó, que por ejemplo, todavía era comparativamente bajo el nivel de responsabilidad de las mujeres en la mayoría de los campos de acción. La sociedad continúa considerando el mercado del trabajo dividido en sectores masculino y femenino, siendo este último el de menor importancia. Según las tendencias actuales de muchos países, parecería que las medidas adoptadas para mejorar la participación de la mujer han sido motivadas no tanto por el deseo de efectuar un cambio fundamental en el papel del hombre y la mujer en la sociedad, sino más bien por el reconocimiento de que el desarrollo general requiere una utilización mejor de la fuerza de trabajo potencial. Parece inevitable, sin embargo, que la creciente participación de la mujer en la vida económica y social y su consiguiente emancipación y cambio de función obligarán tarde o temprano a la sociedad a adaptarse a nuevas modalidades. Se ha presentado, pues, o está surgiendo, en grado variable, una situación en la que han dejado de ser ciertas las pautas antiguas pero las nuevas no han evolucionado todavía plenamente. Se necesitan con urgencia esfuerzos decididos para hallar nuevos medios y métodos de hacer frente a es

te problema . Mientras tanto, en muchas partes del -- mundo un número cada vez mayor de mujeres se halla en -- una situación ambivalente: por un lado se estimula su -- participación activa en la vida económica y social del -- país, mientras que, por el otro, se la somete en la prác -- tica a limitaciones y discriminación.

La situación actual de diversos países con respecto a el papel de la mujer, señalada claramente la diversidad de funciones que las mujeres desempeñan en el desarrollo económico y social de sus países y el hecho de que, incluso cuando ellas participaban activamente en la vida nacional, su nivel de responsabilidad suele ser comparativamente bajo, aunque pueden observarse excepciones en -- ciertos sectores del terreno social que tradicionalmente se consideran adecuados para las mujeres. Aunque se han logrado considerables progresos en materia de legislación tendiente a reconocer la igualdad de derechos del -- hombre y la mujer, en la práctica subsisten muchos de -- los obstáculos ya mencionados, tales como las actitudes -- tradicionales acerca del papel del hombre y la mujer, los sectores masculinos y femenino del mercado de trabajo, la falta de enseñanza y capacitación para las mujeres, y la escasez de iniciativa por parte de las mismas mujeres.

De igual modo, las mujeres desempeñan algún papel en la preparación y ejecución de los planes nacionales de desarrollo, formando parte de órganos electivos y de otras organizaciones, en general su participación en órganos superiores de planificación es limitado o casi inexistente.

Los sectores del desarrollo económico y social en los que podría incrementarse el papel de la mujer, indican una participación mayor de ella en los sectores agrícola y social indican también una tendencia en el sentido de reconocer que la mujer debe contribuir más en todos los niveles, en armonía con sus calificaciones y competencia. Sin embargo, pocos países parecen haberse ocupado de como resolver el problema de realizar cambios fundamentales de los papeles respectivos del hombre y la mujer en la sociedad moderna.

Los problemas que se podrían preveer en la aplicación de medidas destinadas a aumentar la contribución de la mujer al desarrollo económico y social nacional, demuestran nuevamente que, si bien la mujer ha alcanzado la igualdad con el hombre bajo la ley en muchos campos de actividad, a menudo las leyes pertinentes no han sido aplicadas por completo y que, en la mayoría de los casos, la -

mujer no ha desarrollado todo su potencial como miembro de la sociedad.

Debe observarse aquí también que los obstáculos fundamentales se encuentran no sólo en las actitudes y prejuicios de la mujer hacia sí misma, y hacia otras mujeres.

Sobre las medidas destinadas a aumentar la contribución de las mujeres al desarrollo económico y social de sus países, parece deducirse que, fuera de la promulgación de leyes, se ha tomado una serie de iniciativas para establecer programas u órganos para mejorar la condición de la mujer; sin embargo, en muchas respuestas no se indican proyectos importantes de esta naturaleza, y las medidas adoptadas no se consideran usualmente como importantes frente al desarrollo general del país. Parece haber más bien una tendencia a esperar que las medidas destinadas a ampliar el desarrollo y el progreso general faciliten automáticamente una participación mayor de la mujer en el proceso del desarrollo y en la fuerza de trabajo nacional, de preferencia en sectores que tradicionalmente se han considerado adecuados para la mujer.

Las respuestas relacionadas con la asistencia que se requiere para incrementar la contribución de la mujer al -

desarrollo económico y social nacional, indican claramente que hay necesidad de más educación y capacitación para las mujeres. Se consideran valiosos todos los programas de asistencia técnica de las Naciones Unidas tales como los seminarios, cursillos, programas de capacitación y otros proyectos. En muchos países, empero, aunque se prevee mayor actividad para la mujer en los planes nacionales de desarrollo, su participación continúa limitada a determinados campos y sectores.

Las respuestas en las que se solicitan observaciones o sugerencias que ofrezcan pautas a fin de establecer un programa unificado de las Naciones Unidas a largo plazo para el adelanto de la mujer, destacan nuevamente la importancia de cambiar la actitud tanto de los hombres como de las mujeres respecto de sus funciones respectivas en el mundo moderno.

Parecería ser, pues, que el primer objetivo de cualquier programa a largo plazo para el adelanto de la mujer debería consistir en encontrar nuevos medios de cambiar las actitudes básicas de los hombres y las mujeres hacia sus correspondientes funciones en la sociedad, a fin de facilitar una participación mayor, una aceptación más fácil y una integración mayor de la mujer en todos los aspec--

tos de la vida económica y social.

IV. 2 PARTICIPACION ACTUAL DE LA MUJER EN EL SECTOR LA BORAL.

Con respecto al desempeño actual de la mujer en el desarrollo económico y social de los países, se pudo observar en las respuestas dadas al cuestionario, que las mujeres participan activamente en diversos sectores de la vida económica y social de sus países; cabe mencionar -- que parece ser que hay dos interpretaciones con respecto a la participación en el desarrollo económico y social:

a) Que las mujeres forman parte de la población económicamente activa que en términos generales se entiende que "comprende a todas las personas que contribuyen a la -- oferta de trabajo para la producción de bienes y servi-- cios de índole económica, incluyendo no sólo a las em -- pleadas en el momento en que se realiza la encuesta, sino también a las que buscan empleo". (60)

b) Que las mujeres, aún cuando no tengan un empleo remunerado fuera del hogar, contribuyen sin embargo a la economía nacional, tal como sucede en países en los cuales "gran número de personas se dedican principalmente a la producción de alimentos y otros artículos destinados al consumo de la familia". (61)

La participación activa de las mujeres con empleos remunerados fuera del hogar en relación con el total de la fuerza de trabajo en algunos países es el siguiente:

Argentina (25.5%), Austria (25%), República Socialista - Soviética de Bielorrusia (51%), Bulgaria (80.06%), Canadá (31%), Ceilán (21%), China (33.13%), Chipre (33.13%), Dinamarca (33.13%), Estados Unidos (más del 33.13%), Finlandia (43.3%), Israel (28%), Japón (40%), Nicaragua -- (20.1%), Noruega (23%), Nueva Zelanda (38%), Países Bajos-Surinam (18.5%), Polonia (36.4%), Suecia (37.6%), -- URSS (50%), Yugoslavia (30.3%). Sin embargo, estos países no defendieron las ocupaciones en las que se incluyen dichas estadísticas.

Otros gobiernos calificaron la participación de la mujer en muchos aspectos de la vida nacional como "muy activa" o "activa". Reino Unido (Santa Yecia), señaló que, dado que era una sociedad matriarcal, la mujer de las clases-bajas, intervenía tanto como el hombre en el sostenimiento de su familia. Barbados, Botswana, Costa de Marfil, Irán, Malta, Paquistán, Panamá, Reino Unido (Seychelles), República Centroafricana, República Unida de Tanzania, - Yemen y Zambia, señalaron que la mujer tomaba parte activa en algunos aspectos pero no en otros. En Samoa Occidental, la participación de la mujer puede observarse en

funciones tradicionalmente femeninas, tales como ayudantes de comercio, dactilógrafas, maestras, enfermeras e industrias domésticas. Italia, informó que durante el período 1961-1966, había declinado el empleo femenino. Además destacó que el empleo en el sector terciario estaba aumentando mientras que disminuía en el secundario. Por otro lado, Colombia, considera que la participación de la mujer es todavía insuficiente. Además informó que el papel que actualmente desempeña la mujer no está a la altura del nivel de desarrollo nacional. Libia, Malaw y Mauritania, indicaron que la mujer aún desempeña un papel modesto en la vida nacional. Nigeria y Rwanda, pusieron de relieve, que a pesar de que las estadísticas parecían indicar bajos niveles de actividad femenina en empleos lucrativos, esas cifras no tomaban en consideración el papel de suma importancia que las mujeres desempeñaban en la agricultura, en las actividades por cuenta propia y en las empresas familiares.

Con respecto al nivel de responsabilidad en que las mujeres participan en cada sector del desarrollo y contribuyen al mismo, la mayoría de los países señalaron que aún cuando las mujeres participaban activamente en la vida nacional, el nivel de responsabilidad en determinados sectores de la economía es todavía relativamente bajo. Se-

manifestó que la mayoría de los trabajos para mujeres en diversos sectores de la economía son posiciones inferiores de nivel primario o medio. En esta forma muchas mujeres ocupan empleos de oficina como mecanógrafas y estenógrafas, o empleos en la categoría semicalificada o no-calificada como vendedoras de máquinas, en consecuencia, las mujeres se ven afectadas con facilidad por las fluctuaciones en la economía. Una prueba clara de las posiciones inferiores que las mujeres ocupan en la mayor parte de los países es la categoría de sueldos bajos en que generalmente están ubicadas; aún cuando el convenio No.-100 de la OIT, relativo a la igualdad de remuneración de la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor ha sido ampliamente adoptado, -todavía en la mayor parte de los países hay más hombres en las categorías de salarios más elevadas y más mujeres en la categoría de salarios inferiores.

Cabe mencionar, sin embargo, que el sector de la economía en que trabajan las mujeres parece constituir un factor importante para establecer el nivel de responsabilidad de las mujeres. Por ejemplo, en las esferas de bienestar social, enseñanza y enfermería, las mujeres en general ocupan puestos elevados en la mayor parte de los países. En la industria y el comercio, por otra parte, Ca-

nadá, Dinamarca, Finlandia, Francia, Nigeria, Polonia y Suecia, informaron que pocas mujeres alcanzan cargos de dirección o llegan a ser empresarios o empleadores. Aún cuando lo hacen, lo logran con gran dificultad, debido a que como señaló Austria, a menudo no se considera seriamente a las mujeres para los ascensos a puestos elevados. En el sector gubernamental, inclusive los cargos electivos, Bolivia, Botswana, Colombia, Costa de Marfil y República Dominicana, señalaron que, pese a que las mujeres son más numerosas en las categorías de salarios bajos, pocas de ellas alcanzan los puestos de dirección o altos cargos políticos.

Las razones mencionadas por Polonia y Suecia, para explicar este fenómeno, incluye la falta de educación y formación adecuada; la falta de orientación profesional y asesoramiento; las actitudes por parte de los hombres y de las mujeres que no son favorables al empleo del mercado de trabajo en el "sector masculino" y el "sector femenino"; la falta de instalaciones, tales como guarderías diurnas y de artefactos que permitan economizar esfuerzos al ama de casa. Por lo tanto las mujeres representan -- una de las mayores fuentes de potencial no utilizado en muchos países. Se señaló, por ejemplo, que en Suecia, el ingreso nacional podría aumentar en un 25% "si el po-

tencial de mujeres no utilizado se empleara plenamente y en un 50% si se abolieren totalmente las discriminaciones por motivos de sexo y otros obstáculos". Análogamente, se ha calculado que en Francia, el nivel de vida se "elevaría en un 35% si la mujer ejerciese la profesión en la misma proporción que el hombre.

En las respuestas dadas por China, Filipinas, Hungría, Israel, República Socialista Soviética de Bielorrusia, República Socialista Soviética de Ucrania, URSS y Yugoslavia, por otra parte señalaron que la mujer ocupa, en realidad, puestos elevados y no encuentra dificultades para alcanzarlos. Además señalan que la dicotomía entre el sector masculino y el sector femenino en el mercado de trabajo aparentemente no existe. En consecuencia las mujeres ocupan cargos de ingenieros, técnicos, científicos, jueces, lo que se atribuye en parte a un sistema educacional que prepara por igual a los muchachos y a las jóvenes en los niveles secundarios y superior para la especialización en las esferas técnicas y científica. China señaló que se da importancia especial a la preparación de trabajadores y que es corriente ver a mujeres en cargos de dirección y administrativos en los círculos comerciales e industriales. Yugoslavia, informó que las mujeres participan activamente en la preparación de la polí-

tica económica y social en el plano federal, provincial y comunal, y son numerosas en los cargos directivos, aún cuando su influencia en la política todavía debe ser aumentada. Unos pocos países señalaron que la verdadera influencia de la mujer dentro de un país no debe ser medida por sus actividades en ocupaciones remuneradas, sino por conducto del importantísimo papel que desempeñan en el hogar como esposas y madres.

Algunos comentarios comunes, hechos por la mayor parte de los países que enviaron respuestas, son los siguientes:

- a) Que la participación de la mujer está aumentando considerablemente en muchas esferas, y que su acceso a los puestos más elevados está mejorando, aún cuando su nivel de responsabilidad es en general bajo.
- b) Que el número de mujeres casadas que entran en el mercado de trabajo está aumentado.
- c) Que en varios países hay una demanda cada vez mayor parte de las mujeres casadas de trabajo a jornada parcial.

- d) Que tanto las mujeres como los hombres necesitan adaptarse a las características de la sociedad moderna, - por ejemplo, al papel cambiante del hogar como consumidor, más que como productor de bienes.
- e) Que cada vez que se comprende mejor a la crianza de los hijos debe ser una responsabilidad conjunta de - ambos padres.
- f) Que las actitudes tradicionales impiden que la mujer emplee plenamente sus talentos y habilidades.
- g) Que se han hecho grandes progresos en la legislación que concede a hombres y mujeres iguales derechos en las esferas política, social y económica.
- h) Que el adelanto de la situación de la mujer debe ser considerado en un contexto más amplio que el de lograr la igualdad en materia de derechos y obligaciones eliminando la discriminación contra las mujeres, y que en cambio, dicho adelanto debe ser considerado en términos del rápido progreso económico y social - que puede lograrse si existiese mayor igualdad entre los sexos.

- i) Que se puede lograr mayores progresos económicos y - eficiencia si se abandona la escala de evaluaciones- empeada en el mercado de trabajo basada en las características físicas de los sexos.

- j) Que el programa unificado y a largo plazo para el adelanto de la mujer y la asistencia de las Naciones -- Unidas es esta esfera deben ser integrados dentro -- del contexto del desarrollo de cada país, y que el - papel de la mujer no debe ser considerado aisladamente, sino que debe ser concebido como beneficioso para todos los miembros de la sociedad.

CAPITULO V - INVESTIGACION

V.1 METODOLOGIA.

V.1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El desarrollo económico, social y tecnológico del país, así como la influencia que ejercen los países desarrollados sobre éste, ha desencadenado la necesidad de que la mujer se incorpore al ámbito laboral; provocando un cambio en la vida diaria, ya que las actividades que en el pasado habían sido designadas para cada sexo, han pasado a ser parte de ambos. De tal forma que actualmente la mujer dentro de las organizaciones de trabajo ocupa puestos que tradicionalmente se consideraban únicamente para el desempeño masculino. Provocando actitudes favorables o desfavorables así como competencia entre ambos sexos y afectando sus relaciones.

Para la presente investigación se eligieron dos aspectos que son: el estado civil y el nivel de escolaridad; ya que resultan de interés para posibles influencias en la actitud de personas, a continuación se presenta el proceso llevado a cabo paso a paso para resolver este planteamiento de investigación:

¿ Existe influencia del nivel de escolaridad y el estado civil en la actitud del hombre hacia la mujer como su-

bordinada en el ámbito laboral ?

V.1.2 VARIABLES.

La variable dependiente está representada por el nivel - de escolaridad alto y bajo que tengan las personas; así- como el estado civil; soltero, casado y divorciado.

La variable independiente, está representada por la acti- tud de los hombres, hacia la mujer como subordinada, me- dida a través de una escala de actitudes.

V.1.3 DEFINICION DE VARIABLES.

Nivel de escolaridad alto, el grado mínimo de licenciatu- ra, nivel de escolaridad bajo, grado máximo de tercero - de preparatoria.

Estado civil soltero, a la persona que no ha realizado el acto jurídico del matrimonio casado, al individuo que ya realizó el acto jurídico del matrimonio; divorciado, a - la persona que da por terminado el vínculo matrimonial a partir de un proceso y sentencia judicial.

Actitud. el grado de aceptación o rechazo que el hombre- tenga hacia la mujer como subordinada en el ámbito labo-

ral. Actitud positiva: el grado de aceptación que el -- hombre tenga hacia la mujer como subordinada en el ámbito laboral; Actitud negativa: el grado de rechazo que el hombre tenga hacia la mujer como subordinada en el ámbito laboral.

V.1.4 PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS.

Ho_I No existe diferencia significativa en la actitud del grupo de personas solteras con escolaridad alta y el grupo de personas solteras con escolaridad baja, hacia el desempeño laboral de la mujer.

Hi_I Si existe diferencia significativa en la actitud del grupo de personas solteras con escolaridad alta y el grupo de personas solteras con escolaridad baja, hacia el desempeño laboral de la mujer.

Ho_{II} No existe diferencia significativa en la actitud del grupo de personas casadas con escolaridad alta y el grupo de personas casadas con escolaridad baja.

Hi_{II} Si existe diferencia significativa en la actitud del grupo de personas casadas con escolaridad alta y el grupo de personas casadas con escolaridad baja.

- Ho_{III} No existe diferencia significativa en la actitud del grupo de personas divorciadas con escolaridad alta y el grupo de personas divorciadas con escolaridad baja.
- Hi_{III} Si existe diferencia significativa en la actitud del grupo de personas divorciadas con escolaridad alta y el grupo de personas divorciadas con escolaridad baja.
- Ho_{IV} No existe diferencia significativa en la actitud del grupo de personas solteras con escolaridad alta y el grupo de personas casadas con escolaridad alta.
- Hi_{IV} Si existe diferencia significativa en la actitud del grupo de personas solteras con escolaridad alta y el grupo de personas casadas con escolaridad alta.
- Ho_V No existe diferencia significativa en la actitud del grupo de personas solteras con escolaridad alta y el grupo de personas divorciadas con escolaridad alta.
- Hi_V Si existe diferencia significativa en la actitud del grupo de personas solteras con escolaridad alta y el grupo de personas divorciadas con escolaridad alta.

- Ho_{VI} No existe diferencia significativa en la actitud del grupo de personas casadas con escolaridad alta y el grupo de personas divorciadas con escolaridad alta.
- Hi_{VI} Si existe diferencia significatvia en la actitud del grupo de personas casadas con escolaridad alta y el grupo de personas divorciadas con escolaridad alta.
- Ho_{VII} No existe diferencia significativa en la actitud del grupo de personas solteras con escolaridad -baja y el grupo de personas casadas con escolaridad baja.
- Hi_{VII} Si existe diferencia significativa en la actitud del grupo de personas solteras con escolaridad -baja y el grupo de personas casadas con escolaridad baja.
- Ho_{VIII} No existe diferencia significativa en la actitud del grupo de personas solteras con escolaridad -baja y el grupo de personas divorciadas con escolaridad baja.
- Hi_{VIII} Si existe diferencia significativa en la actitud del grupo de personas solteras con escolaridad -

baja y el grupo de personas divorciadas con escolaridad baja.

Ho_{IX} No existe diferencia significativa en la actitud del grupo de personas casadas con escolaridad baja y el grupo de personas divorciadas con escolaridad baja.

Hi_{IX} Si existe diferencia significativa en la actitud del grupo de personas casadas con escolaridad baja y el grupo de personas divorciadas con escolaridad baja.

V.1.5 SELECCION DE LA MUESTRA. 2.

Se utilizó un muestreo no aleatorio estratificado ya que los sujetos se seleccionaron intencionalmente por sus características.

Se utilizaron 180 personas de sexo masculino, con un rango de edad entre los 25 y 45 años, estado civil, divorcido, casado y soltero, con un nivel de escolaridad de preparatoria terminada en adelante; que desempeñen puestos de mando en organizaciones paraestatales: Nacional Financiera, Teléfonos de México y Mexicana de Aviación.

Se formaron 6 grupos, cada uno constituido por 30 suje--

tos, los cuales fueron elegidos de acuerdo a las siguientes características:

	EDAD	SEXO	ESTADO CIVIL	ESCOLARIDAD	PUESTO EN LA ORGANIZACION
GRUPO I	25 a 45 años	Masc.	Soltero ✓	Min. Licen ^{alto} ciatura	Jefe de área
GRUPO II	25 a 45 años	Masc.	Casado ✓	Min. Licen ^{alto} ciatura	Jefe de área
GRUPO III	25 a 45 años	Masc.	Divorciado	Min. Licen ciatura	Jefe de área
GRUPO IV	25 a 45 años	Masc.	Soltero ✓	Max. 3' Pre ^{bajo} paratoria	Jefe de área
GRUPO V	25 a 45 años	Masc.	Casado ✓	Max. 3' Pre ^{bajo} paratoria	Jefe de área
GRUPO VI	25 a 45 años	Masc.	Divorciado	Max. 3' Pre paratoria	Jefe de área

Este cuadro representa los 6 diferentes grupos, en estudio, divididos por sus características específicas

* Ver definiciones de términos en el glosario.

V.1.6 ESCENARIO.

La aplicación del instrumento se llevó a cabo en instituciones paraestatales; en los diferentes lugares de trabajo.

V.1.7 INSTRUMENTO.

Se utilizó un cuestionario, constituido por 20 definiciones en relación con la actitud del hombre hacia la mujer como subordinada, con respecto a su desempeño laboral -- dentro de la organización, basado en la escala de actitudes tipo Likert; con un anexo, conteniendo: Edad, sexo, estado civil, grado de estudios, puesto en la organización y tiempo, manejo de personal femenino y sueldo.

Los factores que comprenden el cuestionario, para fines de la presente investigación se definen de la siguiente manera; así como los reactivos que los miden:

Competitividad- Grado en el que compiten dos o más personas para alcanzar un reconocimiento dentro del ámbito laboral; reactivo 6 y 10.

Liderazgo - Capacidad para organizar y dirigir a un grupo de trabajo, para obtener un fin común; reactivo 2, 12 y 19.

Responsabilidad - Medida en la cual el empleado cumple - con sus funciones y obligaciones en el tiempo y espacio - que se le solicita; reactivo 1, 5, 14, 16, 18.

Desarrollo - Capacidad que tiene una persona para crecer dentro de una organización de trabajo, mediante el buen - desempeño de sus funciones; reactivo 8, 11.

Eficiencia - Facultad que tiene una persona para efec -- tuar correctamente la labor asignada; reactivo 3, 5, 12, 16, 18.

Confianza - Es la seguridad que se tiene al empleado sin la necesidad de ejercer alguna presión para lograrlo; -- reactivo 13.

Capacidad para la toma de decisiones - Grado en el cual - una persona resuelve satisfactoriamente los problemas re - lacionados con su trabajo, sin necesidad de consultar a - sus superiores; reactivo 17, 20.

Capacidad de trabajo bajo presión - Grado de resistencia que tiene una persona para llevar a cabo sus funciones, - existiendo un tiempo límite para realizarlo y una estric - ta supervisión por parte de los superiores; reactivo 9.

Adaptación - Capacidad que tiene una persona para adecuar se a diferentes ambientes laborales; reactivo 9, 15.

Disponibilidad - Grado en el cual una persona se presta a realizar una tarea aún cuando está, este fuera de sus funciones y horario laboral; reactivo 4.

V.1.8 CONFIABILIDAD Y VALIDEZ

La validez que se utilizó en esta escala fue la validez de contenido que implica la representatividad o adecuación muestral del contenido del instrumento de medición, es decir, una prueba de alta validez de contenido será aquella que sea una muestra representativa del universo en cuestión. Este tipo de validez es esencialmente un juicio; en el que los jueces seguirán instrucciones específicas y también se les comunicará con precisión lo que van a juzgar.

Para poder obtener la validez de contenido para fines de esta investigación, se entregó a 18 psicólogos, un cuestionario formado por 45 preguntas, cada uno de las cuales debía ser calificada en una escala desde "totalmente de acuerdo" hasta "totalmente en desacuerdo", según si a través de dichos reactivos ellos consideraban que se podría medir la actitud de los hombres hacia la mujer como

subordinada. (Ver anexo III).

Cada calificación dada por los jueces recibió un valor numérico, según la siguiente escala:

Totalmente de acuerdo	5 puntos
De acuerdo	4 puntos
Indiferente	3 puntos
En desacuerdo	2 puntos
Totalmente en desacuerdo	1 punto

Para obtener los 20 reactivos que forman el cuestionario definitivo, se seleccionaron los items que obtuvieron mayor frecuencia de elección; con respecto al acuerdo de los jueces, y se presentan en los siguientes cuadros, -- los cuales son:

Reactivos positivos - 4, 20, 28, 31, 32, 33, 40, 42, 44- y 45.

Reactivos negativos - 1, 5, 6, 12, 15, 16, 23, 24, 41 y 43.

Señalados en los cuadros con un asterisco (*).

REACTIVOS POSITIVOS	5 TOTALMENTE DE ACUERDO	4 DE ACUERDO	3 INDIFERENTE	2 EN DESACUERDO	1 TOTALMENTE EN DESACUERDO	SUMA
* 4	9	6	1	0	2	74
18	6	5	0	6	2	64
* 20	8	4	5	1	0	71
25	8	2	1	4	3	62
* 28	6	6	3	3	0	69
30	4	4	2	5	3	55
* 31	4	6	5	2	1	65
* 32	7	8	3	0	0	76
* 33	6	8	1	3	0	71
35	6	3	2	5	2	60
* 40	5	9	2	2	0	71
* 42	6	8	1	3	0	71
* 44	6	8	2	2	0	72
* 45	4	12	2	0	0	74

En esta tabla se representa los reactivos positivos y con un asterisco (*) los reactivos con un mejor número de aciertos, dados por los jueces.

FRECUENCIA DE ELECCION DE REACTIVOS *

	5	4	3	2	1	
REACTIVOS NEGATIVOS	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	SUMA
* 1	8	6	0	1	3	71
2	5	2	1	3	7	49
3	5	3	0	4	6	51
* 5	7	6	1	2	2	68
* 6	8	6	1	1	2	71
7	6	3	4	4	1	63
8	5	5	2	4	2	61
9	5	2	2	6	3	64
10	5	4	1	3	5	55
11	6	4	0	3	6	57
* 12	8	6	1	2	1	72
13	3	2	0	8	5	44
14	5	5	3	3	2	62
* 15	7	6	3	1	1	71
* 16	7	7	0	2	2	69

En esta tabla se representan los reactivos negativos y con un asterisco (*) los reactivos con un mayor número de acuerdos, dados por los jueces.

	5	4	3	2	1	
REACTIVOS NEGATIVOS	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	SUMA
17	8	1	0	6	3	59
19	4	6	1	5	2	59
21	2	2	3	6	5	44
22	4	7	1	5	1	54
* 23	7	5	3	3	0	71
* 24	7	5	2	3	1	68
26	4	8	2	3	1	65
27	7	3	2	6	0	65
29	3	5	3	5	2	56
34	4	6	3	2	3	60
36	6	5	0	5	2	62
37	5	6	0	7	0	63
38	5	5	3	5	0	64
39	2	4	7	4	1	56
41	6	6	1	5	0	67
43	5	8	1	3	1	67

En esta tabla se representa los reactivos negativos y con un asterisco (*) los reactivos con un mayor número de acuerdos, dados por los jueces.

La confiabilidad del instrumento se estableció por medio de la consistencia interna utilizando el coeficiente de Kuder-Richarson de la siguiente manera:

- Se dividió la escala por factores, para sacar la confiabilidad de cada ítem.
- Sacando la frecuencia de elección de cada juez, se sumo para obtener la media.
- Se saco la diferencia de cada puntuación y la media.
- Posteriormente estos resultados se elevaron al cuadrado y se sumaron, para poder despejar la fórmula que es:

$$AK = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{S^2_K}{S^2_{Kt}} \right)$$

en donde

K= es el número de afirmaciones que conforman el factor.

SK= es la suma total de cada afirmación, elevada al cuadrado de donde los ítems que conforman el factor.

S Kt= es la suma total de todas las afirmaciones elevadas al cuadrado que conforman el factor.

Ejemplo:

Factor de liderazgo:

Item 2

$$AK = \frac{3}{3-1} \left(1 - \frac{28.58}{73.02} \right) = -.90$$

$$AK = -.90$$

Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

FACTOR COMPETITIVIDAD:

Reactivo	6	10
AK	-.61	-1.3

FACTOR LIDERAZGO:

REACTIVO	2	12	9
AK	-.90	-1	-.97

FACTOR RESPONSABILIDAD:

REACTIVO	1	5	14	16	18
AK	-.85	-.93	-1	-1	-1

FACTOR DESARROLLO:

REACTIVO	8	11
AK	-1.1	-.81

FACTOR EFICIENCIA:

REACTIVO	3	5	12	16	18
AK	-.89	-.92	-1	-1	-1.2

FACTOR CONFIANZA:

REACTIVO	13
AK	0

+ No pudo obtenerse un valor adecuado ya que para obtener la confiabilidad, es necesario correlacionar más de un item

FACTOR CAPACIDAD PARA LA TOMA DE DECISIONES:

REACTIVO	17	20
AK	-.80	-1

FACTOR CAPACIDAD DE TRABAJO BAJO PRESION:

REACTIVO	9
AK	0

+ No pudo obtenerse un valor adecuado ya que para obtener la confiabilidad, es necesario correlacionar más de un item .

V.1. 9 PROCEDIMIENTO.

Para poder medir las actitudes de las personas con puesto de mando en las organizaciones de trabajo paraestatales, - se elaboró una escala de actitudes.

Posteriormente a la elaboración de la escala, se procedió a obtener la confiabilidad y validez del cuestionario, utilizando una validación interjueces pudiendo así seleccionar los reactivos más sensibles.

Se llevaron a cabo dos piloteos, con personas que cubrieran los requisitos y características mencionadas en el -- apartado de "selección de la muestra", para probar la validez y confiabilidad del cuestionario, así como las posibles fallas en el procedimiento metodológico, dándole el tratamiento estadístico correspondiente a cada uno.

Ya obtenida la validez y confiabilidad del instrumento, y una vez en el escenario, se seleccionó a las personas para formar la muestra estudiada; solicitando a éstos cooperaran en la investigación.

Posteriormente se dió el cuestionario a las personas elegidas para que lo contestaran; dando las instrucciones siguientes: "esta investigación es el trabajo de tesis que

presentamos para el título en licenciatura de Psicología. Por favor lea las instrucciones que se indican al principio de este cuestionario, si tiene usted alguna duda, hágamela saber, gracias por su colaboración".

A continuación se procedió a codificar los datos obtenidos del cuestionario aplicado, dando de esta manera inicio al tratamiento estadístico. Con esta información, se hizo un análisis cuantitativo y cualitativo, arrojando los resultados de la investigación. Finalmente se procedió a dar las conclusiones, en base a los planteamientos teóricos y metodológicos; así como de los resultados obtenidos. Las posibles limitaciones que se hubieran encontrado a lo largo de la investigación y las alternativas para estudios posteriores.

V.1.10 PILOTEO.

La aplicación del piloteo efectuado se realizó de la siguiente manera:

1. Se aplicaron los cuestionarios a 6 sujetos para cada grupo, seleccionados en base a las características -- mencionadas en el método de la investigación.
2. Se calificaron de acuerdo a los siguientes criterios -- que posteriormente se utilizarán dentro de la investigación:

Para los reactivos nones:

totalmente de acuerdo	-	5 puntos
de acuerdo	-	4 puntos
indiferente	-	3 puntos
en desacuerdo	-	2 puntos
totalmente en desacuerdo	-	1 punto

Para los reactivos pares:

totalmente de acuerdo	-	1 punto
de acuerdo	-	2 puntos
indiferente	-	3 puntos
en desacuerdo	-	4 puntos
totalmente en desacuerdo	-	5 puntos

Quedando la calificación más alta para la actitud negativa hacia el desempeño de la mujer dentro del ámbito laboral, y la calificación baja para la actitud positiva.

3. Reporte de datos:

De acuerdo a la frontera de decisiones establecidas - con un nivel de significancia = 0.05 o 95% de confianza, no se encontraron estadísticamente diferencias significativas entre los grupos.

TABLA IV

PRUEBA "T"

G vs. G	T
I - II	.71
I - III	.78
I - IV	.95
II - III	.07
II - V	-1.11
III - VI	-2.22
IV - V	.61
IV - VI	-.20
V - VI	-1.21

G vs. G = Comparación entre grupos.

T = Prueba T de Student.

Esta tabla muestra los resultados obtenidos del 1er. piloteo de la aplicación de la prueba "T".

Con el fin de eliminar las fallas metodológicos encontradas en el primer piloteo, se procedió a realizar un segundo piloteo, en donde, se amplió la muestra a 15 sujetos - para cada grupo.

Obteniendo en esta segunda aplicación una diferencia esta

dísticamente significativa en los siguientes grupos:

I	vs.	IV
II	vs.	V
III	vs.	VI
IV	vs.	VI
V	vs.	VI

TABLA VII

PRUEBA "T"

G	vs.	G	T
I	-	IV	-7.57
II	-	V	-15.62
III	-	VI	-24.2
I	-	II	1.75
I	-	III	-.36
II	-	III	-1.68
IV	-	V	-.96
IV	-	VI	-7.94
V	-	VI	-11.19

G vs. G = Comparación entre grupos

T = Prueba T de Student

Esta tabla muestra los resultados obtenidos del segundo piloteo de la aplicación de la prueba "T".

V.2 RESULTADOS.

Los resultados se analizaron estadísticamente, en base a la prueba "Z"; ya que esta prueba sirve para obtener diferencia de medias entre dos grupos mayores de 30 sujetos, los pasos que se siguieron fueron los siguientes:

a) Se dividieron los 180 cuestionarios en 6 grupos; quedando de la siguiente manera:

30- grupo I

30- grupo II

30- grupo III

30- grupo IV

30- grupo V

30- grupo VI

(Ver cuadro pagina 106).

b) Las puntuaciones de las personas se obtuvieron sumando los valores de cada reactivo; atribuyendo valores del 1 al 5, siendo los valores más altos para la actitud desfavorable hacia el desempeño laboral de la mujer y los más bajos para la actitud favorable de la misma.

c) Se obtuvo la media (X) y la desviación estandar (S),- de cada uno de los grupos de la siguiente manera en donde:

R= es el rango de las posibles puntuaciones en cada grupo.

F= es la frecuencia de las puntuaciones obtenidas de los grupos.

X= es la media obtenida de las puntuaciones del grupo.

N= es el número de sujetos estudiados en cada grupo.

Grupo I (Solteros con escolaridad alta)

R	F	X	FX	$X-\bar{X}$	$(X-\bar{X})^2$	$F(X-\bar{X})^2$
26-32	1	29	29	-17.03	290.02	290.02
33-39	3	36	108	-10.03	100.60	301.80
40-46	11	43	473	- 3.03	9.18	100.98
47-53	12	50	600	3.97	15.76	189.13
54-60	3	57	171	10.97	120.34	361.02
61-67	0	64	0	17.97	322.92	0
68-74	0	71	0	24.97	623.50	0
75-81	0	78	0	31.97	1022.08	0
82-88	0	85	0	38.97	1518.66	0
89-95	0	92	0	45.97	2113.34	0
			1381			1,242.95

$$\bar{X} = \frac{EFX}{N} = 46.03$$

$$S = \sqrt{\frac{EF(X-\bar{X})^2}{N}} = 6.436$$

Grupo II (Casados con escolaridad alta)

R	F	X	FX	$X-\bar{X}$	$(X-\bar{X})^2$	$F(X-\bar{X})^2$
26-32	1	29	29	-14.93	222.90	222.90
33-39	8	36	288	- 7.93	62.88	503.07
40-46	10	43	430	- .93	.86	8.64
47-53	9	50	450	6.07	36.84	331.60
54-60	1	57	57	13.07	170.82	170.82
61-67	1	64	64	20.07	402.80	402.80
68-74	0	71	0	27.07	732.78	0
75-81	0	78	0	34.07	1160.76	0
82-88	0	85	0	41.07	1686.74	0
89-95	0	92	0	48.07	2310.72	0
			1381			1,242.95

$$\bar{X} = \frac{EFX}{N} = 43.93$$

$$S = \sqrt{\frac{EF(X-\bar{X})^2}{N}} = 7.393$$

Grupo III (Divorciados con escolaridad alta)

R	F	X	FX	$X-\bar{X}$	$(X-\bar{X})^2$	$F(X-\bar{X})^2$
26-32	1	29	29	-23.8	566.44	566.44
33-39	4	36	144	-16.8	282.24	1128.96
40-46	6	43	258	- 9.8	96.04	576.24
47-53	1	50	200	- 2.8	7.84	31.36
54-60	6	57	342	4.2	17.64	105.84
61-67	5	64	320	11.2	185.44	627.20
68-74	3	71	213	18.2	331.24	933.72
75-81	1	78	78	25.2	635.04	635.04
82-88	0	85	0	32.2	1036.84	0
89-95	0	92	0	39.2	1536.64	0
			1584			4,664.80

$$\bar{X} = \frac{EFX}{N} = 52.8$$

$$S = \sqrt{\frac{EF(X-\bar{X})^2}{N}} = 12.46$$

GRUPO IV (Solteros con escolaridad baja)

R	F	X	FX	X- \bar{X}	(X- \bar{X}) ²	F(X- \bar{X}) ²
26-32	0	29	0	-23.33	544.28	0
33-39	4	36	144	-16.33	266.66	1066.67
40-46	7	43	301	- 9.33	87.04	609.34
47-53	7	50	350	- 2.33	5.42	38
54-60	4	57	228	4.67	21.80	87.23
61-67	6	64	384	11.67	136.18	817.13
68-74	1	71	71	18.67	348.56	348.56
75-81	0	78	0	25.67	658.44	0
82-88	0	85	0	32.67	1067.32	0
89-95	1	92	92	39.67	1573.70	1573.70
		1570				4,540.63

$$\bar{X} = \frac{EFX}{N} = 52.33$$

$$S = \sqrt{\frac{EF(X-\bar{X})^2}{N}} = 5.477$$

Grupo V (Casados con escolaridad baja)

R	F	X	FX	X- \bar{X}	(X- \bar{X}) ²	F(X- \bar{X}) ²
26-32	2	29	358	-25.66	658.43	1316.87
33-39	0	36	0	-18.66	348.19	0
40-46	6	43	2258	-17.66	135.95	815.73
47-53	5	50	250	- 4.66	21.71	108.57
54-60	6	57	342	2.34	5.47	32.85
61-67	8	64	512	9.34	87.23	697.88
68-74	2	71	142	16.34	266.99	533.99
75-81	1	78	78	23.34	544.75	544.75
82-88	0	85	0	30.34	920.51	0
89-95	0	92	0	37.34	1394.27	0
		1640				4050.64

$$\bar{X} = \frac{EFX}{N} = 54.66$$

$$S = \sqrt{\frac{EF(X-\bar{X})^2}{N}} = 11.619$$

Grupo VI (Divorciados con escolaridad baja)

R	F	X	FX	X- \bar{X}	(X- \bar{X}) ²	F(X- \bar{X}) ²
26-32	0	29	0	-42.46	1802.85	0
33-39	1	36	36	-35.46	1257.41	1257.41
40-46	1	43	43	-28.47	809.97	809.97
47-53	4	50	200	-21.46	460.53	1842.12
54-60	2	57	114	-14.46	209.09	419.18
61-67	1	64	64	- 7.46	55.65	55.65
68-74	3	71	213	- .46	.21	.63
75-81	8	78	624	6.54	42.77	342.17
82-88	10	85	850	13.54	183.33	1833.31
89-95	0	96	0	24.54	602.21	0
			2144			6559.44

$$\bar{X} = \frac{EFX}{N} = 71.46$$

$$S = \sqrt{\frac{EF(X-\bar{X})^2}{N}} = 14.78$$

d) Planteamiento de la prueba "Z" :

d.1

Diferencias en cuanto a escolaridad:

Ho. MI = MIV donde no existe diferencia entre la media del grupo I y IV; Hi. MI \neq MIV donde si existe diferencia entre la media del grupo I y IV.

Ho. MII = MV donde no existe diferencia entre la media del grupo II y V; Hi. MII \neq MV donde si existe diferencia entre la media del grupo II y V.

Ho. MIII - MVI donde no existe diferencia entre la media del grupo III y VI, Hi. MIII \neq MVI donde si existe diferencia entre la media del grupo III y VI.

Diferencias en cuanto al estado civil:

Ho. MI = MII donde no existe diferencia entre la media del grupo I y II; Hi. MI \neq MII donde si existe diferencia entre la media del grupo I y II.

Ho. MI - MIII donde no existe diferencia entre la media del grupo I y III; Hi. MI \neq MIII donde si existe diferencia entre la media del grupo I y III.

- Ho. MII = MIII donde no existe diferencia entre la media del grupo II y III; Hi. MII \neq MIII donde si existe diferencia entre la media del grupo II y III.

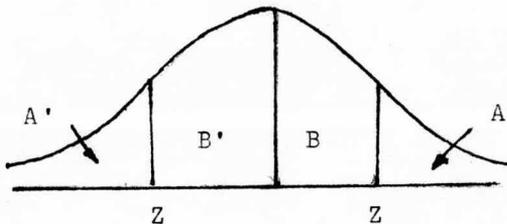
Ho. MIV = MV donde no existe diferencia entre la media del grupo IV y V; Hi. MIV \neq MV donde si existe diferencia entre la media del grupo IV y V.

Ho. $MIV = MVI$ donde no existe diferencia entre la media - del grupo IV y VI; Hi. $MIV \neq MVI$ donde si existe diferencia entre la media del grupo IV y VI.

Ho. $MV = MVI$ donde no existe diferencia entre la media - del grupo V y VI; Hi. $MV \neq MVI$ donde si existe diferencia entre la media del grupo V y VI.

d.2 Frontera de decisiones:

Se establece con un nivel de significancia de $\alpha = 0.1$ y con un 99% de confianza:



A y A' área de aceptación H_1

B y B' área de rechazo de H_1

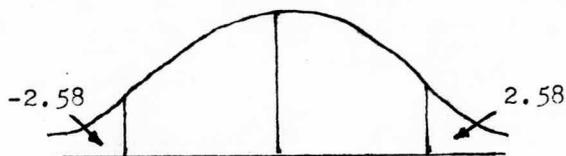
d.3 Regla de decisiones:

Si el valor obtenido de "Z" calculado se encuentra dentro del área B y B', la diferencia de las medias, no será significativa; por tanto se rechazará H_1 .

Y por el contrario si la diferencia cae dentro de las áreas A y A', se encontraran diferencias signi-

ficativas y se aceptará H_1 .

d.4 Frontera de decisiones para los valores obtenidos -
con la tabla de la prueba "Z" :



d.5 Fórmula para la prueba "Z" :

$$Z = \frac{\bar{X}_a - \bar{X}_b}{\sqrt{\frac{(S_a)^2}{N} + \frac{(S_b)^2}{N}}}$$

Donde:

\bar{X} = media

S = desviación estandar

N = número de sujetos

d.6 Resultados obtenidos:

Partiendo de las hipótesis de trabajo; los resultados se analizan en base a dos características; nivel de escolaridad y estado civil.

Con respecto al nivel de escolaridad:

El valor de "Z" obtenido para el grupo I vs. IV, fue de -4, quedando fuera del intervalo de la hipótesis nula; --

por lo tanto hay diferencia estadísticamente significativa entre el grupo de personas solteras con escolaridad alta y el grupo de personas solteras con escolaridad baja, aceptando de tal forma la hipótesis alterna.

De igual forma se acepta la hipótesis alterna en el grupo II vs. V, que obtuvo un valor de "Z" de -4.27, ya que quedó fuera del intervalo de la Hipótesis nula; habiendo diferencia estadísticamente significativa entre el grupo de personas casadas con escolaridad alta y el grupo de personas casadas con escolaridad baja, aceptando la hipótesis alterna.

La hipótesis alterna es aceptada en el grupo III vs. VI con una "Z" de 5.30, dado que dicho valor quedó fuera -- del intervalo de la hipótesis nula. Siendo la diferencia estadísticamente significativa entre el grupo de divorciados con escolaridad alta y el grupo de divorciados con escolaridad baja.

Con respecto al estado civil:

En el grupo I vs. II el valor obtenido de "Z" fue de 1.17, por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna, ya que éste valor quedó comprendido dentro del intervalo, no encontrán

dose así diferencia estadísticamente significativa entre el grupo de solteros con escolaridad alta y el grupo de casados con escolaridad alta.

Se encontró una diferencia estadísticamente significativa entre el grupo de personas divorciadas con escolaridad alta y el grupo de personas solteras con escolaridad alta; ya que el valor de "Z" obtenido, fue de -2.65, en el grupo I vs. III. Quedando este valor fuera del intervalo, aceptado la Hipótesis altera.

El valor de "Z" obtenido para el grupo II vs. III, fue de -3.35, aceptando la hipótesis alterna, quedando dicho valor fuera del intervalo, habiendo así una diferencia estadísticamente significativa entre el grupo de personas casadas con escolaridad alta y el grupo de personas divorciadas con escolaridad alta.

En el grupo IV vs. V con un valor de "Z" -.99, se rechaza la hipótesis alterna, debido a que el valor obtenido cae dentro del intervalo no habiendo diferencia estadísticamente significativa entre el grupo de casados con escolaridad baja y el grupo de solteros con escolaridad baja.

La hipótesis alterna es aceptada en el grupo de personas

solteras con escolaridad baja y el grupo de personas divorciadas con escolaridad baja, ya que el valor obtenido de "Z" fue de -6.66, quedando este, fuera del intervalo, siendo la diferencia estadísticamente significativa entre los grupos IV y VI.

De igual manera la diferencia obtenida entre el grupo V- vs. VI, es estadísticamente significativa, ya que el valor de "Z" es de 4.91, quedando fuera del intervalo; por lo tanto en el grupo de personas casadas con escolaridad baja y de personas divorciadas con escolaridad baja, se acepta la hipótesis alterna.

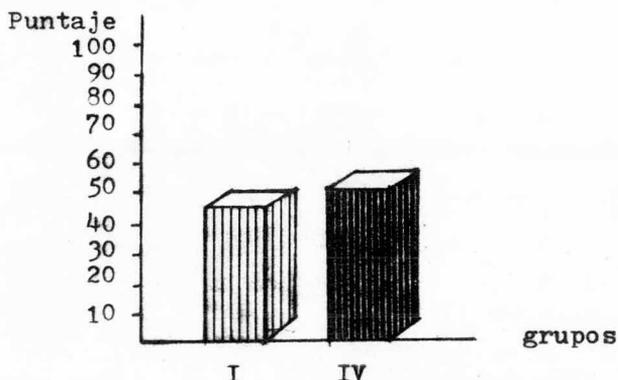
V.3 GRÁFICAS.

En la representación gráfica, se muestran los resultados obtenidos en los diferentes grupos

Grupo I	
Grupo II	
Grupo III	
Grupo IV	
Grupo V	
Grupo VI	

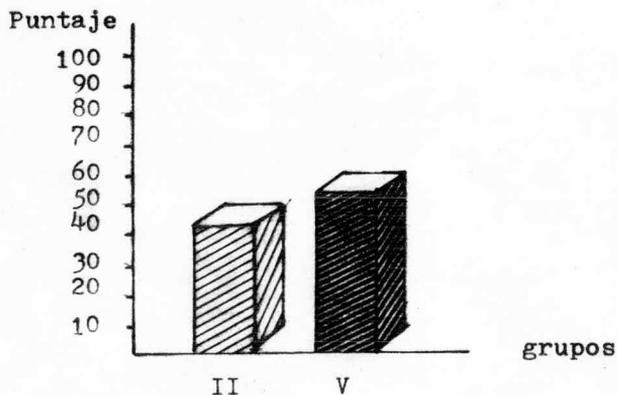
ESCOLARIDAD

Gráfica 1



Esta gráfica representa el grupo I- personas solteras con escolaridad alta y el grupo IV- personas solteras con escolaridad baja; en la cual se puede observar que la actitud del grupo IV es más desfavorable hacia el desempeño laboral de la mujer.

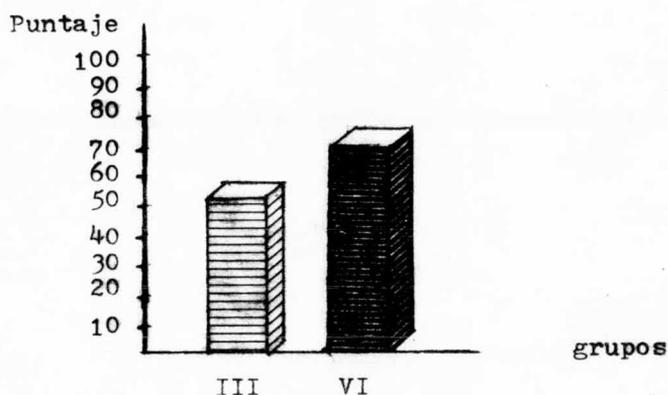
Gráfica 2



Esta gráfica nos muestra que en el grupo de casados con escolaridad baja (grupo V), la actitud hacia el desempeño laboral de la mujer es más desfavorable, que las de las personas casadas con escolaridad alta (grupo II).

ESCOLARIDAD

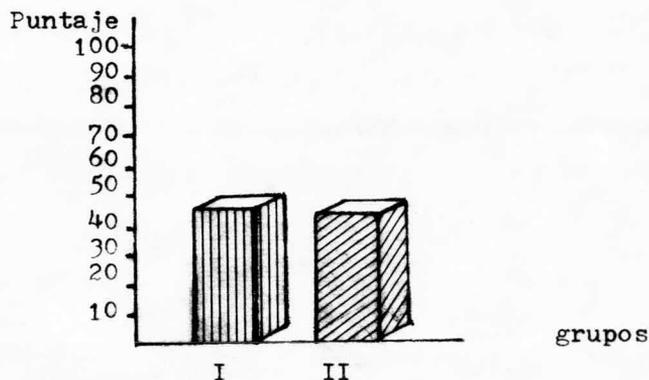
Gráfica 3



En esta gráfica el grupo IV representado por personas divorciadas con escolaridad baja, la actitud es más desfavorable hacia el desempeño laboral de la mujer, que la actitud que muestra el grupo III, representado por personas divorciadas con escolaridad alta.

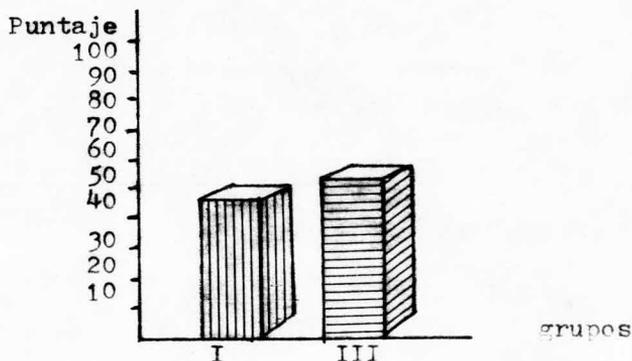
ESTADO CIVIL

Gráfica 4



En esta gráfica se puede observar, que la actitud hacia el desempeño laboral de la mujer es más favorable en el grupo de personas solteras con escolaridad alta, representado -- por el grupo I; que las del grupo de personas casadas con escolaridad alta, representadas por grupo II.

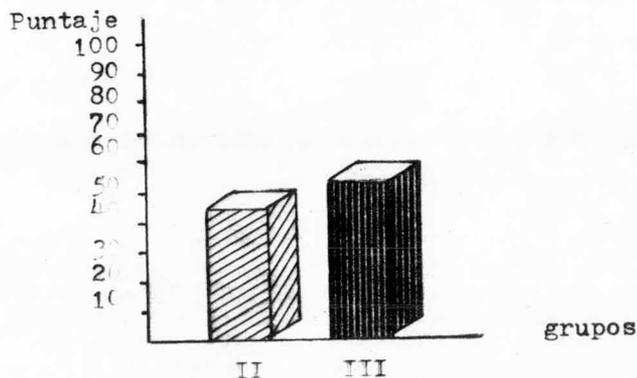
Gráfica 5



En el grupo de solteros con escolaridad alta (grupo I), se observa una actitud más favorable hacia el desempeño laboral de la mujer, que el grupo de personas divorciadas con escolaridad alta.

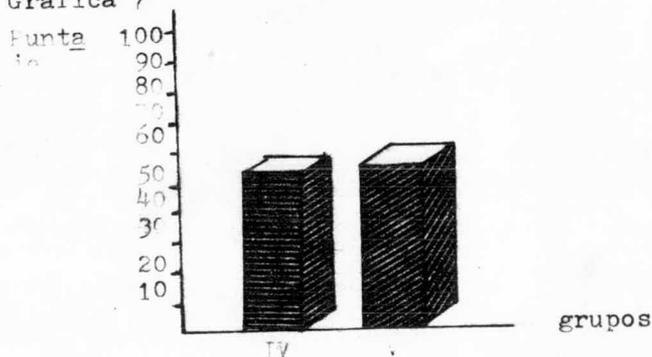
Gráfica 6

ESTADO CIVIL



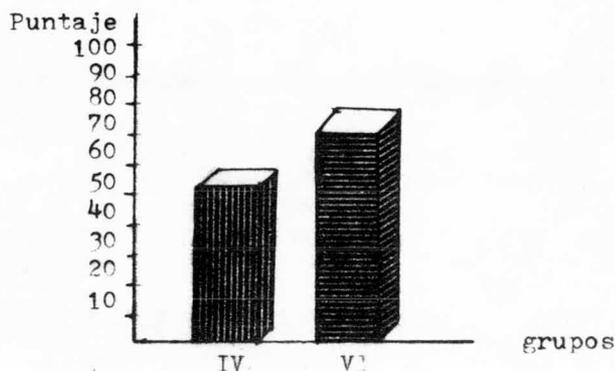
Esta gráfica muestra una actitud más desfavorable hacia la mujer, por parte del grupo III, compuesto por personas divorciadas con escolaridad alta, en comparación con el grupo - II, integrado por personas casadas con escolaridad alta.

Gráfica 7



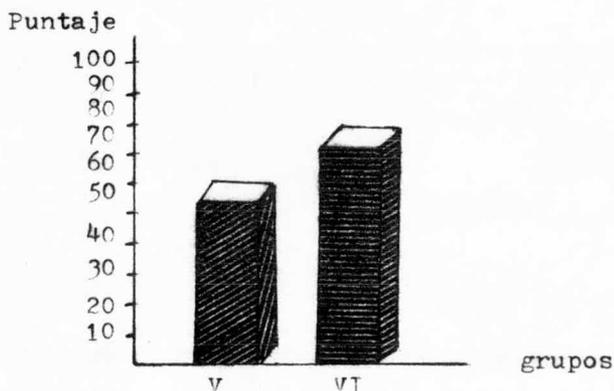
Los grupos IV y V, integrados por personas solteras con escolaridad baja y por personas casadas con escolaridad baja, respectivamente, muestran una diferencia mínima, siendo la del grupo IV una actitud más favorable hacia el desempeño-laboral de la mujer.

Gráfica 8



En esta gráfica, se puede observar claramente la diferencia de actitudes entre los grupos IV y VI, integrados por personas solteras con escolaridad baja y personas divorciadas con escolaridad baja, respectivamente, mostrando una tendencia más favorable hacia el desempeño laboral de la mujer el grupo IV.

Gráfica 9



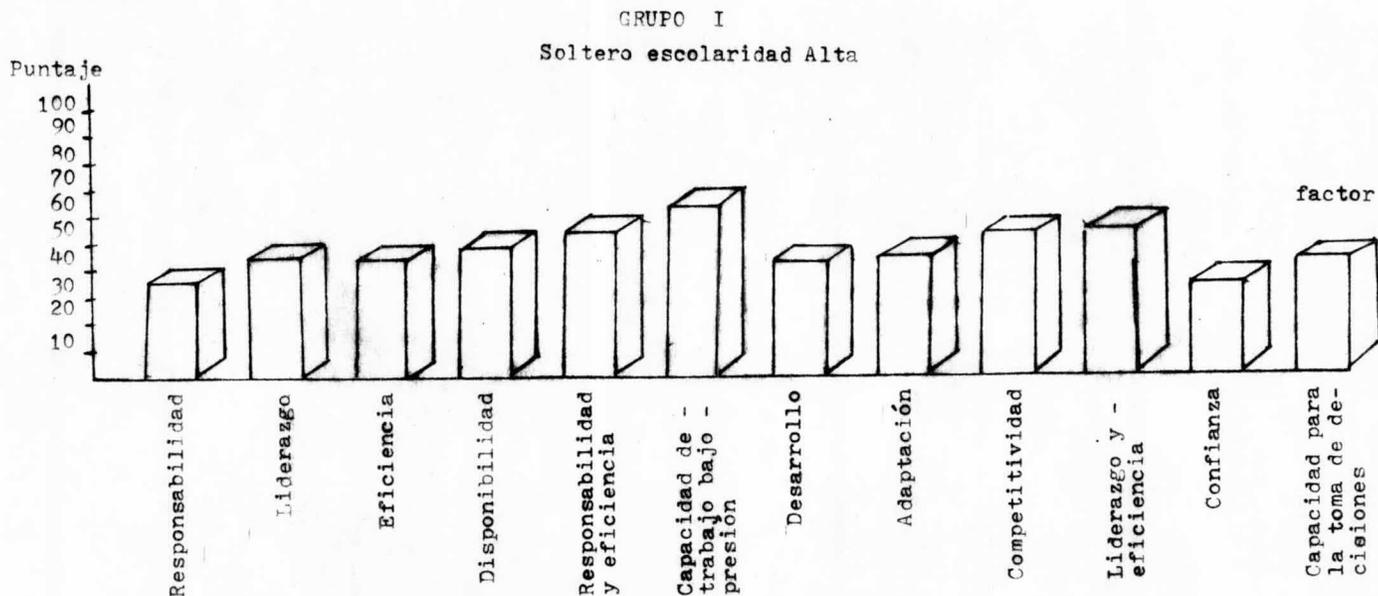
El grupo de personas divorciadas con escolaridad baja -- (grupo VI) tiene una actitud más desfavorable con respecto a la mujer, que el grupo de personas casadas con escolaridad baja (grupo V).

e) Análisis de reactivos:

Para obtener el porcentaje de cada uno de los reactivos, que constituyen el cuestionario, se hizo un conteo de las puntajes obtenidos en los diferentes grupos; por medio de una regla de tres. Siendo el puntaje mayor 150 y el menor 30.

En las gráficas que a continuación se presentan, se muestran los reactivos por factores, con los diferentes porcentajes obtenidos en cada uno de los grupos; así como el análisis de las mismas.

Gráfica 10

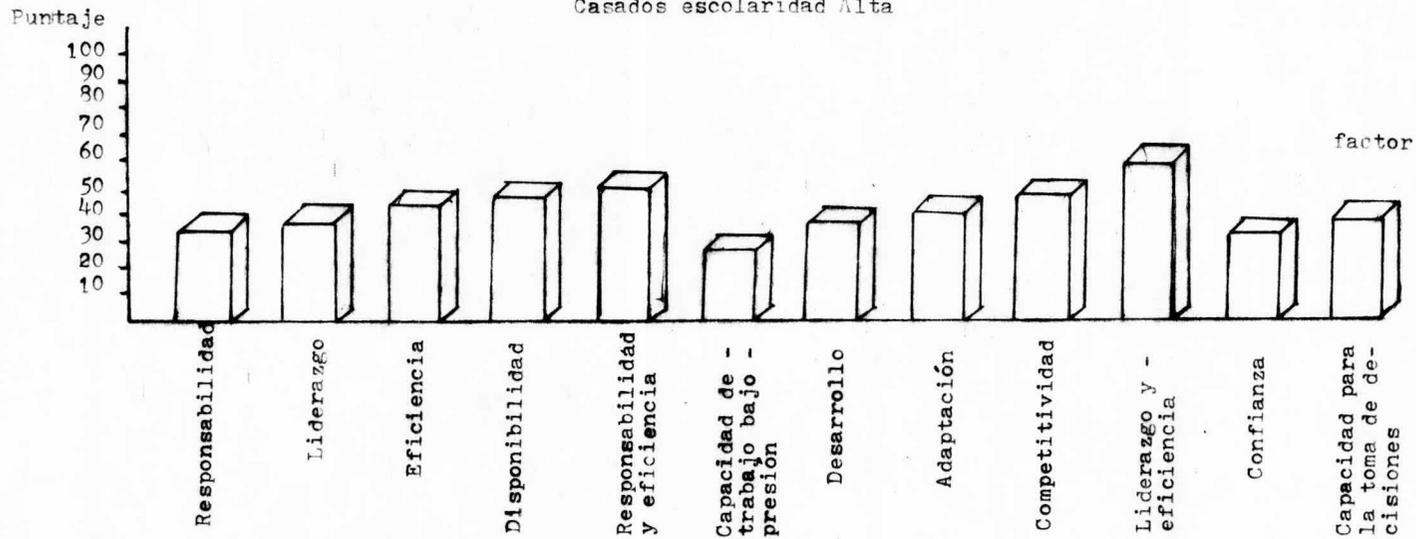


En esta gráfica se puede observar que la actitud de las personas solteras con escolaridad alta, tiende a ser más desfavorable en cuanto a la capacidad de trabajo presión que tiene la mujer, por otro lado, este grupo muestra una actitud más favorable hacia la mujer en cuanto a su responsabilidad, en su desempeño laboral.

Gráfica 11

GRUPO II

Casados escolaridad Alta

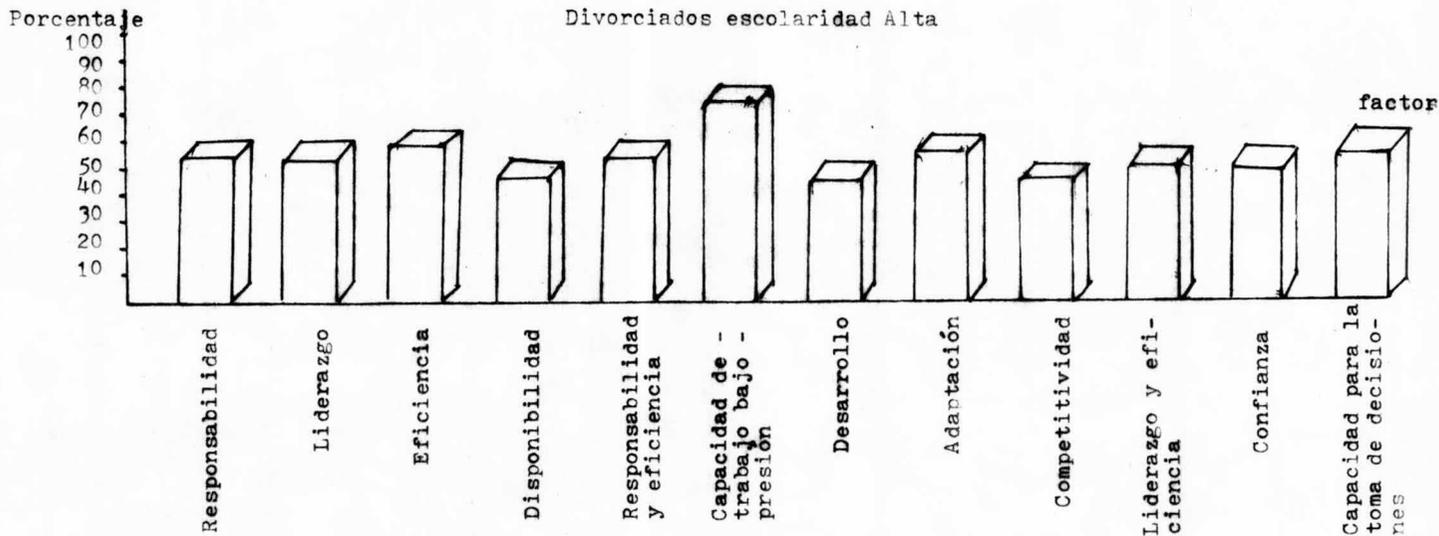


Las respuestas dadas por las personas casadas con escolaridad alta, muestran una actitud mas desfavorable en cuanto al liderazgo y eficiencia; y una actitud más favorable en cuanto a la capacidad de trabajo bajo presión en el ámbito laboral.

Gráfica 12

GRUPO III

Divorciados escolaridad Alta

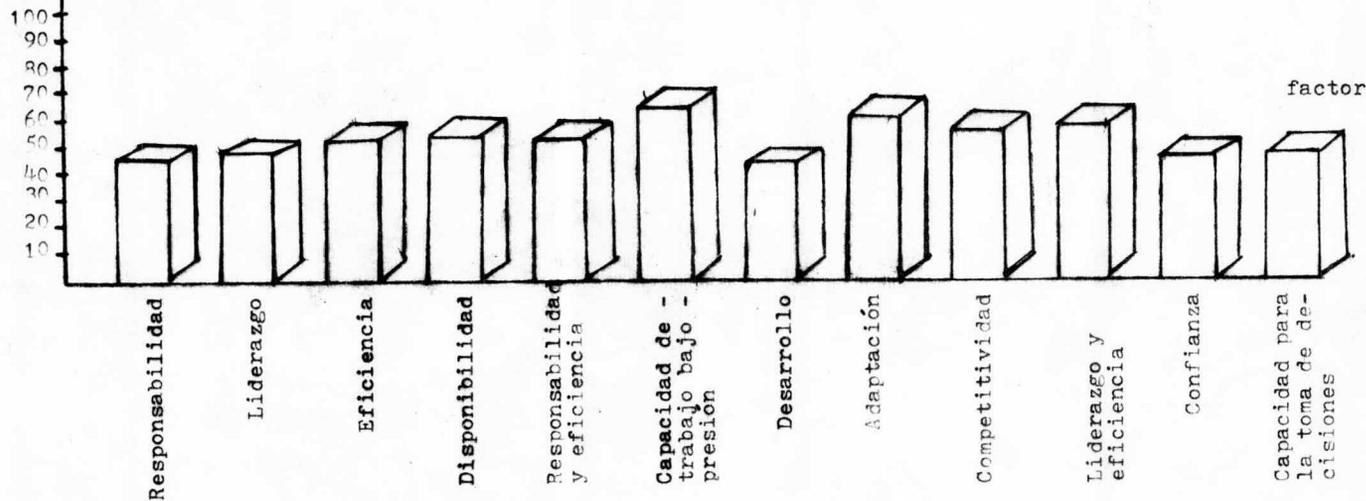


En este caso, se observa que las respuestas dadas por el grupo de personas divorciadas con escolaridad alta, muestran una actitud más favorable hacia la capacidad que tiene la mujer para competir por un puesto, no así, hacia el factor de capacidad de trabajo bajo presión.

Gráfica 13

GRUPO IV
Solteros escolaridad baja

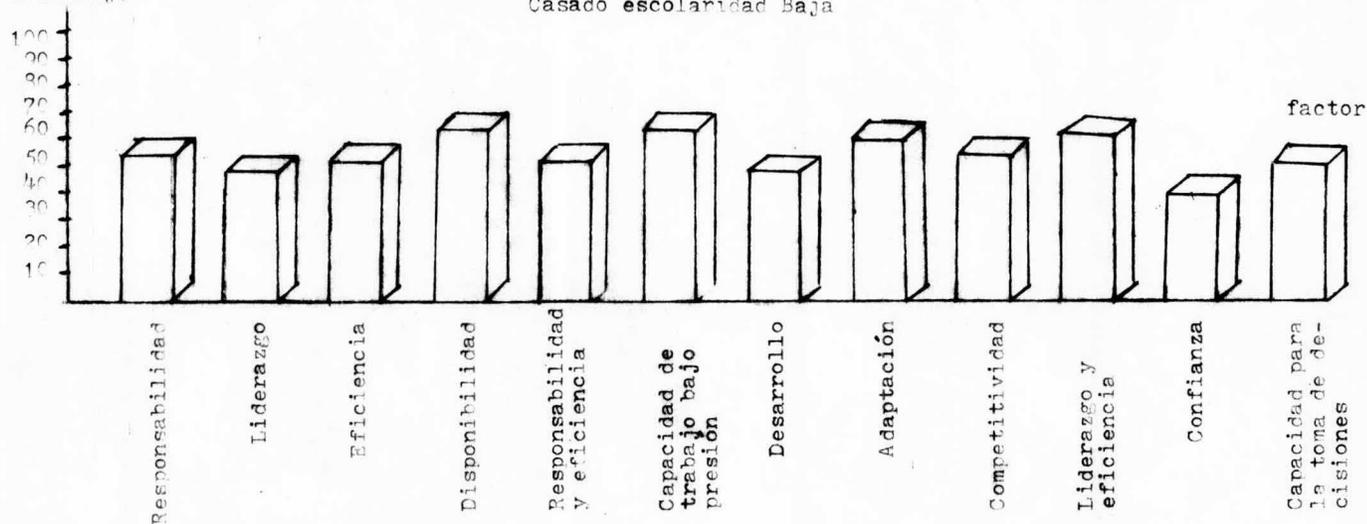
Porcentaje



El grupo de personas solteras con escolaridad baja, muestran una actitud más desfavorable en cuanto a la capacidad que tiene una mujer de trabajar bajo presión, y una actitud más favorable en cuanto a la confianza que se le otorgan a la mujer al designarle un trabajo.

Gráfica 14

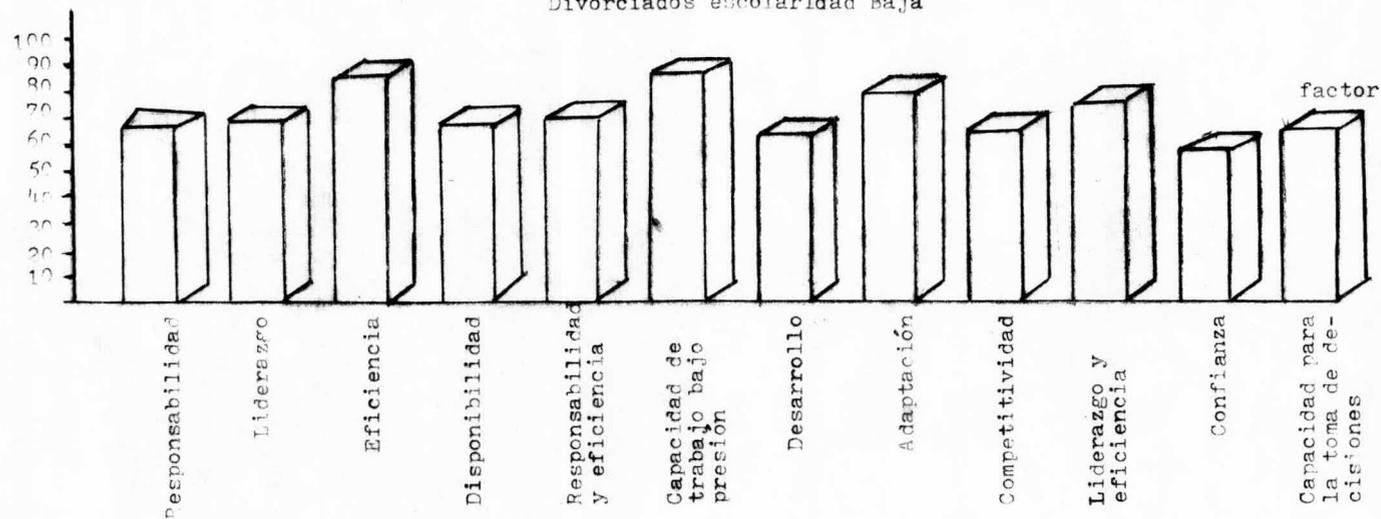
Porcentaje

GRUPO V
Casado escolaridad Baja

En esta gráfica, se señala que de este grupo la actitud más desfavorable hacia la capacidad que tiene la mujer de trabajar bajo presión y que la actitud más favorable está en relación a la confianza que se le otorga a esta, al designarle un trabajo. Este grupo está representado por personas casadas con escolaridad baja.

Gráfica 15
Porcentaje

GRUPO VI
Divorciados escolaridad Baja



En esta gráfica, se ilustra de igual modo, que la capacidad de trabajo bajo presión es la actitud más desfavorable en el grupo de personas divorciadas con escolaridad baja y como actitud más favorable, la confianza que se le otorga a la mujer al designarle un trabajo.

CAPITULO VI - DISCUSIONES

Si no podemos poner un fin ahora a nuestras diferencias, por lo menos podemos ayudar a que el mundo sea un lugar seguro en medio de tantas diferencias.

John F. Kennedy

Los resultados muestran que la actitud del hombre hacia el desempeño laboral de la mujer, tiende a ser en general, más desfavorable que favorable en la población estudiada. A nuestra consideración, esta actitud está inmersa en una estructura social, responde a la necesidad de seguridad del ser humano, y lo lleva a controlar los patrones de conducta, brindándole la estabilidad indispensable para no crear un desajuste.

5/ { La introducción del cambio en la sociedad provoca la resistencia por parte del ser humano, debido al miedo que genera el enfrentarse a situaciones nuevas y desconocidas, optando por permanecer en la alternativa tradicional aún cuando no le resulta totalmente satisfactorio.

En la época actual presenciamos un cambio que se genera a nivel social, a partir de la toma de conciencia por parte de la mujer, en relación a su desarrollo económico y social dentro de su comunidad como miembro activo de ésta, al enfrentarse a la realidad impuesta por el sistema que le ha asignado tradicionalmente funciones correspondientes al cuidado de los hijos y a las labores propias del hogar.

La creciente inserción de la mujer en el ámbito laboral-

a nivel profesional se está gestando un desequilibrio en el sistema en términos de los valores y roles desempeñados tradicionalmente.

Es importante señalar las diferencias obtenidas en relación a cada uno de los grupos de este estudio, así mismo, los grupos que mostraron una actitud más favorable son - las personas solteras y casadas con escolaridad alta, en comparación con los grupos de personas divorciadas con - escolaridad alta y de las personas solteras, casadas y - divorciadas con escolaridad baja.

Tomando en cuenta las dos variables que se manejaron en este trabajo, consideramos que la variable de escolaridad parece ser un factor que interviene directamente sobre la actitud que muestran las personas en los resultados, es - decir, que a mayor escolaridad se da una actitud más fa - vorable hacia el desempeño de la mujer. Por el contrario a menor escolaridad se da una actitud más desfavorable.

La escolaridad es el proceso de formación académica que - brinda a las personas el conocimiento de su medio circun - dante, con el fin de analizar, predecir y controlar los -

eventos de manera objetiva para su propio beneficio, y los de su comunidad.

La escolaridad como parte del proceso de socialización de una persona, va a imponer los parámetros, que limitan su actuación profesional y modifican su estructura de valores y criterios, proporcionando una actitud específica frente al medio. Esto es, la escuela es un filtro mediante el cual se eliminan las concepciones o ideas que no parten de una racionalización adecuada transformando las bases ideológicas y prejuicios transmitidos culturalmente por la familia; así mismo, le va a proporcionar las armas adecuadas para medir objetivamente la actuación propia y la de los demás.

Teóricamente el acervo cultural adquirido durante la vida escolar de una persona determinada en cierto modo el nivel tanto social como cultural en el que se desenvuelve, lo que le permitirá situarse en puestos de mando, -- con opción a manejar las situaciones que se le presentan de manera más objetiva y eliminando concepciones que de alguna manera, han sido transmitidas con criterios subjetivos; por lo cual el hombre con preparación académica -- tenderá a una actitud más favorable hacia la mujer que trabaja.

El estado civil como variable estudiada nos mostró también la diferencia de actitudes hacia el desarrollo profesional de la mujer, cuando las personas que ocupan puestos de mando en las organizaciones, eran casadas, solteras o divorciadas.

Aún cuando los resultados obtenidos en la presente investigación con respecto a esta variable marca diferencias en las actitudes expresadas por los grupos estos no son tan significativas como la variable de escolaridad, ya que va a depender del tipo de experiencia personal que cada uno de los sujetos pueda tener. Esto sería tema para otra investigación que se comenta en el apartado de conclusiones y recomendaciones.

En el análisis de cada uno de los reactivos (ver las gráficas 10, 11, 12, 13, 14 y 15) sobresale en general una actitud más desfavorable hacia el aspecto de la capacidad que tiene la mujer para trabajar bajo presión y hacia la capacidad para organizar y dirigir un grupo de trabajo; y, una actitud más favorable hacia la capacidad de cumplimiento de funciones y obligaciones, y confianza al asignarle una tarea; así como la capacidad de competir para alcanzar reconocimiento.

Resulta de interés, detenernos a examinar con mayor detalle

tales resultados; es decir, el hombre no se opone aque--
la. mujer ingrese al campo laboral, incluso, parece ser--
que la considera como un buen elemento, siempre y cuando
no ocupe puesto de responsabilidad y mando dentro de la--
organización.

Esta situación responde a una problemática sexual dentro
del sistema social en el que estamos inmersos; el hombre
"teme" que la mujer destaque, y lo desbanque del rol tra--
dicional que ha ocupado y que se comentó en el capítulo--
de socialización como un aspecto importante en el esta--
blecimiento y mantenimiento de su ser masculino, por es--
ta razón, el hombre tenderá a mantener bajo su control,--
ya sea en el hogar o en el trabajo, el desempeño de la -
mujer.

La manera en que hemos configurado nuestra sociedad res--
ponde a la necesidad de separar los roles de sostén eco--
nómico por un lado, y, de cuidado de la familia, por --
otro, sin permitir la comunicación de ambos roles en una
misma persona.

Un aspecto importante dentro del papel que la mujer de--
sempeña actualmente en el país, esta en relación con la--
capacidad de ser solvente económicamente; es decir, que--

una parte de esta población cuenta con el ingreso suficiente para satisfacer sus necesidades y, por ende, no depender del hombre.

Esta situación ha influido directamente en la configuración y dinámica tradicional de la familia mexicana, provocando cambios en la rutina de trabajo del hogar, puesto que la mujer sale de la casa para cumplir obligaciones de tipo laboral, delegando y compartiendo estas funciones a personas externas y a los demás miembros de la familia.

Por desgracia en la mayoría de los casos, la mujer tiene que seguir enfrentando ambas responsabilidades eficazmente, dado que la familia no está lo suficientemente madura para aceptar este cambio, provocando en la mujer un doble esfuerzo y, por lo consiguiente una reacción a nivel familiar.

En muchos casos, la postura de la mujer ante esta organización de vida es en cierta forma inconciente, es decir, que no alcanza a captar lo injusto que resulta esta situación. Esta actitud de la mujer mexicana, da pie a -- que por parte del hombre se dé una pasividad en relación a su obligación como miembro de la familia, limitándose

a contribuir económicamente.

A partir de esta situación, han surgido grupos de mujeres que ubican a la figura masculina como total responsable de su opresión, siendo esta la posición más cómoda; sin tomar en cuenta, que tanto el hombre como la mujer se encuentran inmersos en una sociedad represiva que no permite romper el esquema normativo que impera.

Así también observamos que el hombre no está satisfecho con los logros que ha obtenido la mujer en el campo laboral, ya que actualmente está "invadiendo" las ocupaciones que antaño eran consideradas exclusivamente masculinas; provocando en el hombre una actitud de rechazo ante el éxito que va obteniendo esta.

La mujer, se ve más afectada cuando la organización en la que trabaja, está formada en su mayoría por hombres - que muestran esta actitud, limitándola de esta forma, en su desarrollo profesional.

En nuestra opinión, la victoria nunca será alcanzada si se mantiene posiciones extremas, puesto que seguimos viendo la fantasía enagenante del juego "villano-victima" en la que no hay real ganador, puesto que en ambas posturas no hay satisfacción total de las necesidades.

CAPITULO VII - CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Recorrer el camino
es tan importante
como dar el último
paso.

Roberto del Río P.

CONCLUSIONES.

1. Esta investigación brinda a la psicología información sobre la relación de hombres y mujeres que interactúan - en el ámbito laboral, para que ayude a orientarlos en el cambio que se está suscitando a nivel social.
2. Orientar desde el principio de la socialización a las futuras generaciones, dentro del aspecto educacional, para lograr una racionalización adecuada y transformar las bases ideológicas y prejuicios transmitidos culturalmente; con el objeto de darle las armas adecuadas para medir objetivamente su actuación y la de los demás.
3. Basándonos en la teoría expuesta a lo largo de los capítulos, y los resultados obtenidos se aceptan las hipótesis alternas; y se puede decir, que en general la actitud que muestran las personas estudiadas es desfavorable hacia el desarrollo profesional de la mujer, siendo más significativa la diferencia encontrada en el factor de nivel de escolaridad.
4. Los grupos de personas casadas y solteras con escolaridad alta muestran una actitud más favorable hacia el desempeño laboral de la mujer.

5. Los grupos de personas divorciadas con escolaridad alta y de personas solteras, casadas y divorciadas con escolaridad baja, muestran una actitud, más desfavorable, hacia el desempeño laboral de la mujer.

6. Los grupos estudiados en general consideran que la mujer no tiene capacidad para llevar a cabo sus funciones, cuando existe una presión de tiempo y una supervisión estricta por parte de sus superiores. Así mismo, consideran que no tiene capacidad para organizar y dirigir a un grupo de trabajo.

7. También se puede observar que la consideran capaz de cumplir con sus funciones y obligaciones; que se le tiene confianza al asignarle una tarea, sabiendo que la realizará satisfactoriamente, y capaz de competir para alcanzar un reconocimiento.

RECOMENDACIONES.

1. Se propone para investigaciones posteriores el análisis de otras variables que de alguna forma puedan influir en la actitud de los hombres, hacia el desarrollo profesional de la mujer.

2. Se propone como complemento de esta investigación, ana

lizar através de un cuestionario, la variable de estado-civil tomando en cuenta el tipo de relaciones heterosexuales, con el fin de conocer si la actitud del hombre hacia la mujer que trabaja tiene relación con la inestabilidad o estabilidad de la pareja; ya que en la presente investigación solamente se tomó en cuenta el estado-civil como tal, sin profundizar en lo que ésto implica.

3. El rango de edades en esta investigación se tomó como una medida de control; se propone para futuras investigaciones tomarla en cuenta con una variable a estudiar.

4. Se propone así mismo, utilizar la presente investigación, tomando como otra variable, el nivel socioeconómico alto y bajo de las personas a estudiar.

5. Sería interesante tomar en cuenta la opinión de la mujer para conocer la actitud de ésta hacia el desempeño laboral de la misma, tomando como base la escala que aquí se propone.

6. Se propone utilizar en el caso de analizar más de dos variables, la prueba de los rangos de Duncan, como tratamiento estadístico de la investigación.

B I B L I O G R A F I A

- ARAYAN, L. Estudio Exploratorio sobre las - Actitudes hacia la Mujer en Grupo Universitario, Prof. Universidad Iberoamericana 1969.
- AIRE, H. GHEISELT Y PORTER Actitudes de los Directivos, ed. Mareco, Tomo 3 Buenos Aires 1969.
- ALLPORT, W. La Personalidad, ed. Hider, España 1970.
- ALVAREZ, A. J. La Mujer Joven en México, ed. El Caballito, 2a. ed. julio 1980.
- BELLOTA, N.M.A. La Identidad de la Mujer en el - Sector Laboral, tesis profesional, UNAM, México 1981.
- BOGARDUS Los Estereotipos comparados con los sociotipos, Social Soc. Rels. U.S.A. 91950.
- BRADFORD D. SARGENT A. Y SPRAFUE M. El Hombre y la Mujer Ejecutiva, - La idea de los Sexos, 1975.
- BUSTOS DE LA, T. L. Actitudes del Mexicano ante la - superación de la mujer, Tesis profesional, UNAM, México 1981.
- CASTRO, L. Diseño Experimental sin estadística, ed. Trillas, México 1980.
- CUELLI, J. Y RAIDEL L. Teorías de la Personalidad, ed. Trillas México 1977.
- BLEU DE LEÑERO, M. C. Trabajo de la Mujer en México Alternativas para el Cambio, ed. - IMES, 1a. ed. México 1967.
- FIGES, E. Actitudes Patriarcales; Las Mujeres en la Sociedad, ed. Alianza España 1980.
- GAONA, L. F. Investigación de Actitudes y Rendimiento en dos grupos, en una - Empresa del D.F. Tesis profesional UNAM, México 1971.
- GODINEZ, E. Búsqueda de la Imagen de la Mujer Mexicana, Tesis profesional, UNAM México 1971.

- HERBET, H. ET. AL. Psicología y Conducta Social, ed. Limusa, México 1979.
- KERLINGER FECD D. Investigación del Comportamiento Técnicas y Metodología, ed. Interamericana, 2a. ed.
- LAMBERT Y LAMBER Psicología Social, ed. Utelia, - México 1979.
- MANN, L. Elementos de Psicología Social, - ed. Limusa México 1979.
- MILGRAN, S. Obedience to Authority, New York Harper, 1974.
- MILLER, DOLLAERTC, Y FORM, ULILLANE H. Sociología Industrial, ed. Rido, S A Madrid 1967.
- MITLAN, C. Las Relaciones Humanas en el Ambito Laboral, relaciones jefe-subordinado, Tesis Profesional UNAM México 1981.
- REICH, B. Y ADCOCK, C. Valores, Actitudes y Cambios de Conducta, ed. Cexsa, México 1981.
- REYES, M. Conflictos de Rol en la Mujer -- que trabaja, tesis profesional - UNAM, 1976.
- RODRIGUEZ, A. Psicología Social, ed. Trillas, - México, 1975.
- ROJAS, S. La Evaluación Masculina de algunos aspectos Psicológicos de la Mujer Mexicana que trabaja, Tesis Profesional UNAM, México 1976.
- ROJEICA VILLEGAS, R. Compendio de Derecho Civil (introducción personas y familia), 5a. edición, ed. Porrúa México 1970.
- SERRANO, S. Actitudes hacia el papel de la mujer en México, Tesis Profesional UNAM México, 1976.
- VARELA, C. Actitudes de los Estudiantes Universitarios hacia algunos problemas de la Educación, Tesis profesional UNAM México 1980.

WAINBERMAN, C. H. Y RECCHENI
DE TOLES, Z.

Trabajo Femenino en el Banqui-
llo de los Acusados, ed. Terra
nova, México 1981.

WHEELER, L. DECI, E. REIS, H.
AND ZUCHERMAN, M.

Interpersonal Influence (2nd -
ed) Boston USA 1978.

YOUNG K. FLUGEL Y OTROS

Psicología de las Actitudes, -
ed. Paidós, Buenos Aires, 1970.

FACULTAD DE PSICCOLOGIA

Coordinación de Laboratorios -
del Tercer Nivel Social Unidi-
mensional (cuarto sem.) UNAM
1980.

SRIA. DE PROGRAMACION Y PRE-
SUPUESTO

Estudio sobre la Mujer, ingreso
en los talleres de Offset. Urpe,
S:A:, 1a. ed. 1982.

COLEGIO NACIONAL DE ECONO-
MISTAS

Revista El Economista Mexicano,
vol. VIII no. 2 feb-mar-1972

ECONOMIA-REVISTA

El Desarrollo Económico de Mé-
xico y la Mujer, Clementina Za-
mora e Ifigenia M. de Navarrete
vol. 20 #5, mayo 1957 México 12,
D.F.

ECONOMIA-REVISTA

La Mujer en la Sociedad Moderna,
vol. XX #5 mayo 15, 1957, Fondo
de Cultura económica México 12,
D.F.

EL ECONOMISTA-REVISTA

La Economía y la Liberación de
la Mujer, Alicia Castañeda de A
vol. XX #5, mayo 1957, México,
12, D.F.

EL ECONOMISTA-REVISTA

El Mercado de Trabajo Femenino
en México, Guadalupe Rivera M.
vol. 8 #2, febrero-marzo 1972,
México, D.F.

FEMENINA-REVISTA

La Legislación familiar, Luego,
C., vol. 2 #7, abril-junio, 1978
ed. Nueva Cultura Feminista.

TIEMPO-REVISTA

La Mujer y el Hombre Compañeros
de vida, vol. 55 #1423, agosto
1969 México, D.F.

COMISION DE LA CONDICION JU-
RIDICA Y SOCIAL DE LA MUJER

Participación de las Mujeres en
el Desarrollo Económico y Social
de sus Países, Naciones Unidas,
Nueva York 1970, Informe del Srío
General.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) MANN, L. Elementos de Psicología Social, ed. Limusa México 1979, P.P. 20
- (2) RODRIGUEZ, A. Psicología Social, ed. Trillas, México 1975, P.P. 90
- (3) RODRIGUEZ, A. IBIDEM P.P. 46
- (4) RODRIGUEZ, A. IBIDEM P.P. 60
- (5) RODRIGUEZ, A. IBIDEM, P.P. 93
- (6) RODRIGUEZ, A. IBIDEM P.P. 96
- (7) CUELLI, J; RAIDEL L. Teorias de la Personalidad, ed. Trillas, México 1977. P.P. 113
- (8) LAMBERT Y LAMBER Psicología Social, ed. Utelia, México 1979, P.P. 36
- (9) LAMBERT Y LAMBER IBIDEM, P.P. 37
- (10) BOGARDUS Los estereotipos comparados con los sociotipos, Social Soc. Rel. U.S.A., 91950 P.P. 34
- (11) ALLPORT, W. La Personalidad, ed. Hirder, España 1970, P.P. 224.
- (12) LINTON, R. El estudio del Hombre, citado en Reyes Eva, Op. cit. P.P. 95
- (13) SARLEIN Citado en Reyes E. P.P. 95
- (14) ALLPORT, W. IBIDEM P.P 224.
- (15) HERBERT, H. et. Al. Psicología y Conducta Social, ed. Limusa México 1979, P.P. 367
- (16) WHEILER, L. DECI, E. REIS, H. AND ZUCHERMAN, M. Interpersonal Influence, (2nd. ed) Boston U.S.A. 1978 P.P. 251
- (17) WHEILER, L. DECI. E. REIS, H. AND ZUCHERMAN, M. IBIDEM P.P. 252
- (18) WHEILER, L. DECI, E. REIS, H. AND ZUCHERMAN, M. IBIDEM P.P. 256
- (19) WHEILER, L. DECI, E. REIS, H. AND ZUCHERMAN, M. IBIDEM P.P. 257

- (20) WHEILER, L. DECI, E. REIS, H.
AND ZUCHERMAN, M. IBIDEM P.P. 260
- (21) WHEILER, L. DECI, E. REIS, H.
AND ZUCHERMAN, M. IBIDEM P.P. 261
- (22) WHEILER, L. DECI, E. REIS, H.
AND ZUCHERMAN, M. IBIDEM P.P. 264
- (23) RODRIGUEZ, A. IBIDEM P.P. 329
- (24) THURSTONE 1928 Citado en Rodríguez A.
IBIDEM P.P. 229
- (25) ALLPORT, W. 1935 Citado en Rodríguez A.
IBIDEM P.P. 329
- (26) MURPHY, MURPHY Y NEWCOMB 1935 Citado en Rodríguez A.
IBIDEM P.P. 329
- (27) ULRICH Y CRUTCHFIEL 1948 Citado en Rodríguez A.
IBIDEM P.P. 329
- (28) CAMPBELL 1950 Citado en Rodríguez A.
IBIDEM P.P. 329
- (29) BRUNER Y WHITE 1950 Citado en Rodríguez A.
IBIDEM P.P. 329
- (30) RODRIGUEZ, A. IBIDEM P.P. 330
- (31) RODRIGUEZ, A. IBIDEM P.P. 331
- (32) RODRIGUEZ, A. IBIDEM P.P. 331
- (33) RODRIGUEZ, A. IBIDEM P.P. 332
- (34) RODRIGUEZ, A. IBIDEM P.P. 333
- (35) RODRIGUEZ, A. IBIDEM P.P. 342
- (36) RODRIGUEZ, A. IBIDEM P.P. 344
- (37) RODRIGUEZ, A. IBIDEM P.P. 344
- (38) RODRIGUEZ, A. IBIDEM P.P. 344
- (39) RODRIGUEZ, A. IBIDEM P.P. 345
- (40) RODRIGUEZ, A. IBIDEM P.P. 345
- (41) RODRIGUEZ, A. IBIDEM P.P. 346

- 43) RODRIGUEZ, A. IBIDEM P.P. 348
- 44) RODRIGUEZ, A. IBIDEM P.P. 348
- 45) RODRIGUEZ, A. IBIDEM P.P. 350
- 46) RODRIGUEZ, A. IBIDEM P.P. 351
- 47) RODRIGUEZ, A. IBIDEM P.P. 351
- 48) RODRIGUEZ, A. IBIDEM P.P. 352
- 49) FREUD, S. Citado en Cuell Raidel, L.
IBIDEM P.P. 3. 3.
- 50) LEURIN, 1934 Citado en K. Young, I. C. Fluge
y otros, Psicología de las Acti-
tudes, ed. Paidós, Buenos Aires,
1970 P.P. 14-8
- 51) MILGRAN, S. Obedience to Authority, New York
Harper 1974 P.P. 315
- 52) MILGRAN, S. IBIDEM P.P. 320
- 53) MILGRAN, S. IBIDEM P.P. 322
- 54) MILGRAN, S. IBIDEM P.P. 322
- 55) MILGRAN, S. IBIDEM P.P. 325
- 56) GACNA, L. L. Investigación de Actitudes y ren-
dimientos en 2 grupos, en una Em-
presa del D.F., Tesis Licenciatura
U.N.A.M. 1971.
- 57) REYES, M. E. Conflictos de Roles en la Mujer que
Trabaja, Tesis de licenciatura UNAM
1976
- 58) SERRANO, S. Actitudes hacia el papel de la Mu-
jer en México, Tesis licenciatura
UNAM 1976.
- 59) BUSTOS DE LA T. L. Actitudes del Mexicano ante la supe-
ración de la mujer, Tesis de licen-
ciatura, UNAM 1981.
- 60) LUEGO, C. La Legislación Familiar, revista fe-
menina U. II #7 abril a junio 1978,
ed. Nueva Cultura, feminista.
- 61) COMISION DE LA CONDICION JURI
DICA Y SOCIAL DE LA MUJER Participación de las Mujeres en el
Desarrollo Económico y Social de -
sus Países, Naciones Unidas, Nueva
York 1970, Informe del Secretario -
General.

(61) COMISION DE LA CONDICION JURI-
DICA Y SOCIAL DE LA MUJER

IBIDEM

(62) BUSTOS DE LA T. L.

IBIDEM

A N E X O

ANEXO I- CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES.

A continuación se le presentan una lista de afirmaciones, -
a las cuales usted calificará según su opinion.

Marque en la columna correspondiente, escribiendo una "X"-
en el cuadro que según su opinion sea el indicado, según -
la siguiente clave.

Totalmente de acuerdo	(5)
De acuerdo	(4)
Indiferente	(3)
En desacuerdo	(2)
Totalmente en desacuerdo	(1)

Le agradecemos su colaboración de antemano, estos datos --
son confidenciales y serán utilizados para una investiga--
ción.

- 9. Las características de personalidad de una mujer no son adecuadas para ocupar un puesto de mando dentro de una organización
- 10. La mujer es capaz, al igual-- que el hombre, de manejar muchas situaciones cuando se le delegan responsabilidades.

5	4	3	2	1

SEA TAN AMABLE DE CONTESTAR CON LA MAYOR VERACIDAD POSIBLE
LOS DATOS QUE A CONTINUACION SE LE SOLICITAN

Fecha _____

Edad _____

Sexo _____

Estado civil _____

Máximo grado de estudios _____

En caso de ser carrera profesional, indique cual _____

Puesto dentro de la organización _____

¿Cuánto tiempo tiene en puestos a nivel ejecutivo? _____

¿ Ha manejado personal femenino? si () no () ¿cuántas?

A cuánto ascienden sus ingresos actuales:

60,000 a 80,000 () 80,000 a 100,000 () 100,000 y -

más ()

GRACIAS POR SU COLABORACION

RELACION DE LOS REACTIVOS DE ACUERDO
A LOS FACTORES QUE SE MIDEN

FACTOR

- | | |
|-----------------------------------|--|
| Responsabilidad | 1. Usted debe presionar constantemente a la mujer que trabaja bajo sus órdenes para que el trabajo salga bien. |
| Liderazgo | 2. La mujer es capaz de tener a su cargo personal capacitado y guiarlo adecuadamente. |
| Eficiencia | 3. El trabajo realizado por un grupo de hombres es más eficaz que el que pueda realizar un grupo de mujeres. |
| Disponibilidad | 4. La mujer es capaz de invertir tiempo extra cuando se le requiere. |
| Responsabilidad y eficiencia | 5. Usted considera que debe delegar responsabilidad sólo a subordinados masculinos. |
| Rivalidad | 6. El comportamiento laboral de una mujer que ocupa un puesto de mando, dentro de una organización, despierta el interés de sus compañeros de trabajo. |
| Capacidad de trabajo bajo presión | 7. La mujer bajo presión disminuye su rendimiento laboral. |
| Desarrollo | 8. La participación de la mujer dentro de las organizaciones laborales repercute en la economía y desarrollo de la Nación. |
| Adaptación | 9. Dentro de una organización la mujer es más conflictiva que el hombre. |

- Rivalidad 10. El ascenso de la mujer a un puesto de mayor jerarquía - irrita al hombre que compete para el mismo puesto.
- Desarrollo 11. Dentro de una organización, el hombre debe tener más posibilidades de ascenso a un puesto de mando que una mujer.
- Liderazgo y eficiencia 12. La mujer es capaz de ocupar un puesto de mando en una organización y cumplir con sus obligaciones del hogar satisfactoriamente.
- Confianza 13. Al detectar un error el trabajo desempeñado por una su subordinada usted desconfiará de los trabajos elaborados por esta persona.
- Responsabilidad 14. Siempre que se está trabajando en algún proyecto, la mujer se esfuerza por lograr una buena participación.
- Adaptación 15. La mujer no es capaz de trabajar en equipo, porque le es difícil adaptarse a él.
- Responsabilidad y eficiencia 16. La mujer está dispuesta a trabajar mucho más tiempo en un proyecto que la mayoría de los hombres.
- Capacidad para la toma de decisiones 17. La mujer prefiere desempeñar un trabajo sencillo, a uno que tenga muchos problemas a resolver.
- Responsabilidad y eficiencia 18. La mujer es muy persistente aún cuando haya estado trabajando en un proyecto muchas horas sin descansar.

Liderazgo

19. Las características de personalidad de una mujer no son adecuadas para ocupar un puesto de mando dentro de una organización.

Capacidad para la toma de decisiones

20. La mujer es capaz de manejar muchas situaciones cuando se le delegan responsabilidades.

Anexo III- Reactivos a seleccionar

INSTRUCCIONES.

A continuación se le presentan una lista de afirmaciones, a las cuales usted contestará según su opinión si está totalmente de acuerdo, de acuerdo, indiferente, en desacuerdo, o totalmente en desacuerdo. Sobre si las afirmaciones pudieran medir la actitud del jefe hacia la mujer como subordinada.

Res
1. Usted considera que debe presionar constantemente a la mujer más que al hombre, que trabaja bajo sus órdenes para que el trabajo salga bien.

- Totalmente de acuerdo De acuerdo Indiferente
 En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

L
2. La mujer no tiene iniciativa para desarrollarse en el trabajo que se le asigna.

- Totalmente de acuerdo De acuerdo Indiferente
 En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

e
3. La mujer no está capacitada para desempeñar puestos de mando

- Totalmente de acuerdo De acuerdo Indiferente
 En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

4. La mujer al igual que el hombre es capaz de tener a su cargo personal capacitado y guiarlo adecuadamente.

- Totalmente de acuerdo De acuerdo Indiferente
 En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

Res
X
5. El trabajo realizado por un grupo de hombres es más eficaz que el que pueda realizar un grupo de mujeres.

- Totalmente de acuerdo De acuerdo Indiferente
 En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

competit

6. Usted considera que debe delegar responsabilidad sólo a subordinados masculinos.

() Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Indiferente

() En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo

7. El jefe puede entablar mejor relación con los hombres a su cargo por las características afines al sexo.

() Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Indiferente

() En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo

8. El jefe cree que las características físicas que tenga una mujer puedan afectar su eficacia.

() Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Indiferente

() En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo

B Presu

9. El jefe concede más fácilmente permisos a los hombres que a las mujeres que tenga a su cargo.

() Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Indiferente

() En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo

compet

10. La mujer no debería cursar carreras profesionales.

() Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Indiferente

() En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo

11. La mujer debe formar parte dentro del personal de las organizaciones únicamente en puestos secretariales.

() Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Indiferente

() En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo

12. La mujer bajo presión disminuye su rendimiento laboral

() Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Indiferente

() En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo

13. Unicamente las mujeres involucran aspectos personales dentro del trabajo.

- Totalmente de acuerdo De acuerdo Indiferente
 En desacuerdo Totalmente en desacuerdo.

Resy

14. La decisión que tiene un jefe para contratar a una mujer en un puesto de mando le lleva más tiempo que la decisión de con tratar a un hombre.

- Totalmente de acuerdo De acuerdo Indiferente
 En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

15. Dentro de una organización la mujer es más conflictiva que el hombre.

- Totalmente de acuerdo De acuerdo Indiferente
 En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

Resy

16. Dentro de una organización el hombre debe tener más posibilidades de ascenso a un puesto de mando que una mujer.

- Totalmente de acuerdo De acuerdo Indiferente
 En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

TD

17. La mujer invierte más tiempo en platicar de cosas ajenas al - trabajo que el hombre.

- Totalmente de acuerdo De acuerdo Indiferente
 En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

Resy

18. El desarrollo de una mujer dentro de las organizaciones de - trabajo es muy limitado.

- Totalmente de acuerdo De acuerdo Indiferente
 En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

ATL

19. El grado de ausentismo se da más en la mujer que en el hombre.

() Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Indiferente

() En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo

TD

20. La mujer es capaz de invertir tiempo extra cuando se le requiere.

() Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Indiferente

() En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo

21. Si la mujer no asiste a laborar un día, el trabajo no se afecta.

() Totalmente de acuerdo () De acuerdo () indiferente

() En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo

22. Al tener un antecedente negativo de una subordinada el jefe tiene de a generalizarlo en las demás.

() Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Indiferente

() En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo

23. Al detectar un error en el trabajo desempeñado por una subordinada usted desconfiará de todos los trabajos elaborados por esta persona, más que si los hubiese cometido un subordinando.

() Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Indiferente

() En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo

24. La mujer no es capaz de trabajar en equipo, porque le es difícil adaptarse a éste, que a un hombre.

() Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Indiferente

() En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo

25. Por más que se esfuerce la mujer, su trabajo será considerado inferior al del hombre.

() Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Indiferente

() En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo

26. La presentación que tenga una mujer es un determinante muy importante para su aceptación en una organización, independientemente de la preparación que ésta tenga.
- Totalmente de acuerdo De acuerdo Indiferente
- En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
27. La mujer está limitada en su desarrollo dentro de la organización al estar propensa a la maternidad.
- Totalmente de acuerdo De acuerdo Indiferente
- En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
28. El comportamiento laboral de una mujer que ocupa un puesto de mando, dentro de una organización, deprimen el interés de sus compañeros de trabajo.
- Totalmente de acuerdo De acuerdo Indiferente
- En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
29. La mujer aumenta su efectividad en un puesto de mando cuando se sabe observada.
- Totalmente de acuerdo De acuerdo Indiferente
- En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
30. Dentro de una organización deben existir puestos de mando exclusivamente reservados a mujeres.
- Totalmente de acuerdo De acuerdo Indiferente
- En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
31. La participación de la mujer dentro de las organizaciones laborales repercute en la economía y desarrollo de la Nación.
- Totalmente de acuerdo De acuerdo Indiferente
- En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

32. El ascenso de la mujer a un puesto de mayor jerarquía irrita al hombre que compite para el mismo más que si compitiese con un hombre.
- Totalmente de acuerdo De acuerdo Indiferente
 En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
33. La mujer es capaz de ocupar un puesto de mando en una organización y cumplir con sus obligaciones del hogar satisfactoriamente.
- Totalmente de acuerdo De acuerdo Indiferente
 En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
34. La relación matrimonial se ve afectada cuando la mujer ocupa un puesto de mayor jerarquía que el conyuge.
- Totalmente de acuerdo De acuerdo Indiferente
 En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
35. El hombre tiene la obligación de colaborar en las labores del hogar cuando la mujer participa activamente en la economía familiar.
- Totalmente de acuerdo De acuerdo Indiferente
 En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
36. Un jefe siempre demuestra mayor interés en el trabajo realizado por un hombre que por el de una mujer.
- Totalmente de acuerdo De acuerdo Indiferente
 En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
37. El trabajo de un hombre es mejor remunerado que el de una mujer aún cuando tengan el mismo grado de responsabilidad.
- Totalmente de acuerdo De acuerdo Indiferente
 En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
38. La mujer es afectada a insistir en un proyecto que tiene pocas posibilidades de éxito.
- Totalmente de acuerdo De acuerdo Indiferente
 En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

39. A menudo la mujer se fija metas que son difíciles de alcanzar.
- () Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Indiferente
 () En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo
40. Siempre que se está trabajando en algún proyecyo, la mujer se esfuerza por lograr una buena participación.
- () Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Indiferente
 () En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo
41. La mujer a diferencia del hombre prefiere desempeñar un trabajo sencillo, a uno que tenga muchos problemas a resolver.
- () Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Indiferente
 () En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo
42. La mujer está dispuesta a trabajar mucho más tiempo en un proyecto que la mayoría de los hombres.
- () Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Indiferente
 () En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo
43. Las características de personalidad de una mujer no son adecuadas para ocupar un puesto de mando dentro de una organización.
- () Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Indiferente
 () En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo
44. La mujer es muy persistente y eficiente al igual que el hombre, aún cuando haya estado trabajando en un proyecto muchas horas - sin descansar.
- () Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Indiferente
 () En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo
45. La mujer es capaz al igual que el hombre, de manejar muchas situaciones cuando se le delegan responsabilidades.
- () Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Indiferente
 () En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo

G L O S A R I O

Nivel de escolaridad - El grado de estudios alcanzados por los sujetos.

Nivel de escolaridad alto - Grado mínimo de licenciatura.

Nivel de escolaridad bajo - Grado máximo de tercero de preparatoria.

Estado civil- Situación jurídica concreta que guarda en la relación con la familia el Estado o la Nación.

Soltero - Persona que no ha realizado el acto jurídico del matrimonio.

Casado - Individuo que ya realizó el acto jurídico del matrimonio.

Divorciado - Persona que da por terminado el vínculo del matrimonio a partir de un proceso y sentencia judicial.

Actitud - Grado de aceptación o rechazo que el hombre tenga hacia la mujer como subordinada en el ámbito laboral.

Actitud positiva - Grado de aceptación que el hombre tenga hacia la mujer como subordinada en el ámbito laboral.

Actitud negativa - Grado de rechazo que el hombre tenga hacia la mujer como subordinada en el ámbito laboral.

Jefe de área - Cualquier persona dentro de la organización que tenga a su cargo personal a dirigir.

Esta Tesis se imprimió en Septiembre de 1984
empleando el sistema de reproducción Foto-Offset
en los Talleres de Impresos Offsali-G, S. A.,
Av. Colonia de Valle No. 535 (Esq. Adolfo Prieto),
Tels. 523-21-05 523-03-33 México 03100, D. F.,

U N A M

FECHA DE DEVOLUCION

FECHA DE DEVOLUCION

antes

El lector se obliga a devolver este libro antes
del vencimiento de préstamo señalado por el
último sello.

2

D