



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

ESCUELA DE PEDAGOGIA
INCORPORADA A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA
MUJER EN LA EMPRESA FINANCIERA
MEXICANA

TESIS PROFESIONAL

PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PEDAGOGIA

P R E S E N T A

NELLY ARELLANO AVILA

DIRECTOR DE TESIS: LIC. GEORGINA QUINTANILLA CERDA

MEXICO, D. F.

1995

FALLA DE ORIGEN



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 está 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.

308923

9

24

A Dios por permitirme vivir este momento y por haberme dotado de Inteligencia y voluntad, para hacer realidad este sueño y por permanecer a mi lado.

A mis padres (Eduardo y Rosy) por haberme dado la vida y por apoyarme en todo lo necesario para mi formación como persona y como mujer.

A Grupo Dircron por su apoyo en la realización del estudio de campo, especialmente a Maru por su ayuda, así como las personas que colaboraron conmigo dentro de las Instituciones Bancarias que se utilizaron de muestra en este estudio.

A mis hermanos (Eduardo, Hugo y Octavio) y a mis amigos, (Ana, Martha, Rocio, Manolo, Luis, etc.), que me presionaron para concluir y me brindaron todo su apoyo.

A Adriana Rodríguez por asesorarme durante toda la elaboración de esta tesis.

A mis compañeros de trabajo de Multibanco Mercantil Probusa que vivieron junto conmigo gran parte de la elaboración de esta investigación, especialmente a José Mario por su ayuda.

A la Universidad Panamericana, donde mi formación como persona y como mujer fue reforzada.

Gracias a todos.

Nelly

INDICE

Introducción	1
Capítulo I	
Persona Humana y Pedagogía	5
1.1. Persona Humana	5
1.1.1. Facultades de los seres vivos.	8
1.1.2. Facultades específicamente humanas.	9
1.1.2.1. Inteligencia.	9
1.1.2.2. Voluntad.	10
1.1.3. Dignidad Humana.	12
1.1.4. Dimensiones de la persona Humana.	13
1.1.4.1. Dimensión Personal.	14
1.1.4.2. Dimensión Corpórea.	14
1.1.4.3. Modalidad Masculina y femenina.	14
1.1.5. Finalidad de la Persona Humana.	16
1.2. Pedagogía.	17
1.2.1. Sujeto de la Pedagogía.	19
1.2.2. Educación: Objeto de la Pedagogía.	19
1.2.2.1. Diferentes conceptos de educación.	20
Capítulo II	
Mujer y Sociedad	24
11.1. Mujer-Persona.	24
11.1.1. La Maternidad.	27
11.1.2. Complementariedad entre varón y mujer.	31
11.1.3. La identidad de la mujer.	32
11.2. Proyección social de la mujer.	33
11.3. La permanencia de la mujer en el mundo de hoy.	39
11.4. Una propuesta de solución.	43

Capítulo III
El trabajo de la mujer en la empresa financiera mexicana. 48

III.1.	Trabajo.	49
III.1.1.	Definición.	49
III.1.2.	El deber y el derecho a trabajar.	51
III.2.	La Empresa.	56
III.2.1.	Definición de Empresa.	56
III.2.2.	La Empresa como Organización.	58
III.2.3.	Fines que persigue la Empresa.	59
III.2.4.	Conciliación de objetivos personales y organizacionales.	60
III.2.5.	El Factor Humano.	62
III.2.6.	Capacitación.	64
III.2.6.1.	La Capacitación y la Empresa.	63
III.2.6.2.	Fines que persigue la Capacitación en la Empresa.	67
III.3.	Instituciones financieras (Bancos).	69
III.3.1.	Historia de la Banca.	70
III.3.2.	La Capacitación y la Banca.	79

Capítulo IV
Estudio sobre la capacitación para el desarrollo integral de la mujer en la banca media y grande. 81

IV.1.	Introducción.	81
IV.2.	Objetivos del estudio de campo.	82
IV.3.	Determinación de universo y de la muestra.	82
IV.4.	Técnica o instrumento empleado para el estudio de campo.	85
IV.5.	Relación de los objetivos con los ítems del cuestionario.	89
IV.6.	Criterios de análisis de datos.	90
IV.7.	Conclusiones sobre los datos obtenidos.	120

Capítulo V	
Programa de desarrollo integral para la mujer que trabaja	124
V.1. Portada	125
V.2. Presentación	126
V.3. Objetivo general	130
V.4. Objetivos particulares	131
V.5. Programa general	132
V.6. Desarrollo del contenido	133
V.7. Metodología	140
V.6. Dirigido a	141
V.7. Después del curso	142
Conclusiones	144
Bibliografía	146

" La calidad de vida para la persona humana, no es un don, es un derecho y una responsabilidad inalienable".

LEO BUSCAGLIA

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el mundo esta cambiando día con día, los muros se derrumban, las fronteras se rompen, las estructuras cambian; ya no es posible seguir conduciéndose bajo los mismos criterios, si las situaciones cambian, la forma de pensar y las formas de actuar ante ellas tienen que modificarse porque son obsoletas. Si todo está cambiando, sería ilógico pensar que los criterios con respecto a la mujer no cambien, sobretodo porque hoy en día encontramos su presencia dentro de todo tipo de actividades, no podemos cerrar los ojos al cambio, por el contrario, hay que prepararnos y antecederemos a él. En el presente tanto como en el futuro se requiere y se requerirá de la aportación femenina, es necesario que prestemos atención a la mujer para poder tener una sociedad más humana.

Al leer el título de esta tesis, se podría pensar que se trata de un estudio meramente feminista, la realidad es que se pretende tratar el tema de la femineidad, de lo que es realmente ese ser femineino, de su esencia, de su misión, de su vocación, de su profesión y de su responsabilidad personal y social.

Una cosa es ser femineina y otra muy distinta es ser feminista, no se pretende con este estudio que la mujer se revele o se "libere", ni mucho menos pretendemos caer en una polémica en la que no llegaríamos a ninguna conclusión objetiva. Se pretende que la mujer sea lo que es, una persona con cualidades y características que se desenvuelve dentro de una sociedad, y como ser social, tiene la obligación de contribuir con su obra a la perfección de la naturaleza y no ser mero observador del universo.

A excepción de algunos lineamientos generales, a ninguno de nosotros se nos enseña a vivir. No se nos habla del valor de la vida, ni de lo que significa estar plenamente vivo. No nos damos cuenta de las maravillas

que la vida nos ofrece, ni de la responsabilidad que tenemos de dar algo a cambio. No hay una escuela de la vida.

La realidad es que si queremos vivir plenamente, tenemos que convertirnos en alumnos automotivados, correr riesgos y ver dentro de nosotros mismos. El esfuerzo tendrá que ser principalmente nuestro. No hay un solo camino, pero sí rumbos comunes: vemos a nosotros mismos como un producto de la herencia; pero con un futuro rico e ilimitado que no necesariamente es consecuencia del pasado. Se trata de establecer una íntima alianza con la intención de que nos dé fuerza y dirección práctica. En otras palabras, en este estudio se pretende, hacer una invitación a la intencionalidad y a la intensidad en la propia vida; por eso en el primer capítulo de la tesis profundizamos tanto en el estudio de la persona humana como en su educación.

La mujer, así como cualquier persona humana, requiere de la ayuda de los demás para realizarse; y esta ayuda la va a obtener al interactuar con su entorno y vivir armónicamente, es decir, ser ella misma independientemente del ámbito en el que se desarrolle.

El entorno, también en su mayor parte, es potencia sin realizar. Demasiados proyectos familiares, sociales y profesionales, son meros anhelos enterrados por los miedos. La sociedad y el mundo entero, está esperando una generación de personas que hagan algo más que quejarse o criticar. Nos está esperando para que convirtamos sueños en realidades y antes en compromisos. La responsabilidad, por lo tanto, también es nuestra. La respuesta a las oportunidades y amenazas del entorno es requisito mínimo de la existencia. La negligencia de cualquiera de nosotros para convertirnos en una criatura viva y sensible dentro del organismo social sin importar quiénes somos y en dónde estamos, se traduce en potencial perdido para siempre. Por esto mismo, en el segundo capítulo hablamos de la mujer y de la sociedad con el fin de hacer un llamado a la responsabilidad familiar, social y comunitaria que ella tiene.

Una mujer más plena y armónica es una persona, madre, esposa y profesionista más eficaz y fecunda, a corto plazo produce y a largo plazo trasciende. En el tercer capítulo hablamos del trabajo de la mujer en la

empresa (Empresa Financiera Mexicana), ya que la mujer que trabaja necesita cuidar y desarrollar el balance entre áreas y los escenarios de su vida. Y ya se sabe, se pueden aceptar aspectos dominantes, pero no exclusivos porque mutilarían a la persona humana.

La estructura organizacional requiere de personas con sentido profundo de sus existencias, de mujeres que sepan que quieren, hacia donde se dirigen y que hacer para lograrlo. En este último capítulo teórico se invita a las mujeres a crear un espacio y un tiempo para la sensibilización, el diagnóstico, la decisión, y el compromiso, con actividades concretas en la talante vida de la mujer trabajadora para que incrementen desde la intensidad y equilibrio de su vida, su efectividad y trascendencia profesional.

En el cuarto capítulo, se realizó un estudio de campo entre los titulares de los departamentos de capacitación de las instituciones financieras mexicanas de banca múltiple, (bancos grandes y medianos), en el que se elaboró un cuestionario como instrumento de medición para determinar el grado de apoyo que se da a la capacitación para el desarrollo integral de la mujer.

Toda esta base sirve de fundamento para el quinto y último capítulo, la derivación práctica de esta tesis que se concretiza en la propuesta de un programa de desarrollo integral para la mujer que trabaja dentro de alguna empresa, con un objetivo principal: Lograr el desarrollo profesional de la mujer de manera integral, proporcionándole los conocimientos y medios que favorezcan el desarrollo de habilidades y cualidades necesarias, para desempeñar eficientemente su trabajo y encaminar todos sus esfuerzos a la trascendencia de su ser.

Elegí el tema de la mujer y de su femineidad precisamente por la inquietud personal de saber qué es aquello a lo que llaman "ser femenina" y descubrirlo para desarrollar esa virtud que nos es dada por naturaleza, a la vez de ayudar a las mujeres que pudieran estar a mi alcance a que también lo logren sin "sacrificar" otros aspectos importantes de su vida como es la profesión y la familia.

La tarea de recolectar información sobre este aspecto no fue sencilla, sobretodo por los diversos atributos y enfoques que le dan ha la feminidad ya que es un tema muy controvertido. Debo confesar que en un principio no había ninguna aseveración que me convenciera por completo, lo cual, dificultó un poco mi trabajo; pero como fue pasando el tiempo fui encontrando bibliografía y , lo más interesante, fui descubriendo en mis compañeras, amigas y en mi misma ese rasgo anímico tan característico de la mujer que es la maternidad. (Fundamento de la feminidad).

Algo que fue un obstáculo y ayuda al mismo tiempo fue que empecé a trabajar dentro de una empresa financiera que requiere mucho de mi tiempo por lo que el desarrollo de mi tesis se vió afectado. Sin embargo, esto me ayudo a concretizarla; "aterrizando" todo lo que hasta ese momento manejaba sólo teóricamente. Así fue como las ideas fueron llegando y el camino se fue esclareciendo hasta que se consolidó en el estudio que ahora presento.

Debido a la situación bancaria y social tan competitiva que se vive actualmente, decidí crear el programa "Como ser mujer y no morir en el intento" con el afán de ayudar y orientar a las mujeres que se mueven en el ámbito financiero a procurar su desarrollo integral y armónico dentro de este mundo tan cambiante y agresivo.

*"La vida es una oportunidad, aprovéchala.,
La vida es un sueño, hazlo realidad, ...
La vida es vida, deféndela."*

MADRE TERESA DE CALCUTA

CAPITULO I

PERSONA HUMANA Y PEDAGOGIA.

En el presente capítulo se hablará de la persona humana desde un punto de vista filosófico, atendiendo a sus facultades que son las que la distinguen de los animales y de cualquier otro ser vivo; también, se tocará el tema de la dignidad del ser humano, de las dimensiones que le caracteriza y de su finalidad que es la que le da sentido a su existencia. Además se estudiará a la Pedagogía que se encarga de la educación de la persona humana, ya que para profundizar en la educación del hombre, tenemos que saber primero qué es y cómo es.

1.1. PERSONA HUMANA.

Al discutir sobre un tema, generalmente surgen muchas discrepancias que son casi siempre consecuencia de las distintas opiniones sobre el concepto de hombre que se tenga, por eso, antes de iniciar el desarrollo del tema de la presente tesis, es necesario esclarecer el concepto de persona humana en el cual se apoyarán todos los demás conceptos que se utilicen.

Todos los seres humanos somos personas y es necesario que comprendamos este concepto como punto de partida ya que no tendría ningún sentido abordar ninguna investigación sin un concepto claro de lo que es la persona humana; "entender nuestra naturaleza tal cual es, resulta indispensable para ni pedirle más ni conformarse con menos de lo que pudiese dar de sí."¹ Pero , como saber hasta donde exigirse o hasta donde llegar; la única forma es conociendo la propia naturaleza, las potencialidades que poseemos y actuando en dirección a ellas.

Todas las personas se han preguntado alguna vez que es el hombre, el porqué y el para qué del ser humano y de su vida; a lo largo del tiempo se han dado un sin fin de respuestas que suenan muy razonables y son aceptadas sin haber un discernimiento y un análisis más profundo de ellas. Esto es muy delicado, porque dependiendo del concepto de hombre que se adopte, dependerá la visión de la vida y del mundo que se tenga y por lo tanto, la forma de conducirse y de actuar.

Algunos autores, como Santo Tomás, han definido a la persona como "sustancia individual de naturaleza racional (individua substantia rationalis naturae)".² Con sustancia se está refiriendo a aquella realidad a cuya esencia o naturaleza le compete ser en sí y no en otro sujeto. Así, un gato es una sustancia porque por su esencia o naturaleza le corresponde subsistir en sí, existir como una unidad distinta y separada de los otros gatos que existen y de lo que lo rodea.

Esto quiere decir que cada sustancia tiene ser propio y es lo más importante de cada cosa. Se podría decir que es una proporción determinada de ser que puede presentarse de diversa manera: como hombre, perro, abeto, etc.

El término "individual" se utiliza para indicar la unicidad y lo singular del género sustancia, lo particular, es decir, que está delimitada.

¹BALMASEDA, Carmen. La mujer frente a sí misma. p. 25

²ALVIRA, Tomás. et. al. Metafísica. p.125

La naturaleza es la diferencia específica que informa cada cosa y se toma de la forma propia del objeto. Por eso, el ser humano tiene una naturaleza racional que le distingue de otras sustancias individuales que tienen otras naturalezas. Además, las criaturas obran de un modo o de otro porque son de una manera concreta, que viene determinada por su esencia. Por eso, a cada naturaleza corresponde un tipo de operaciones específicas: así, por ejemplo: mientras que para el gato maullar y saltar son manifestaciones naturales, el pensar o el querer son capacidades naturales para el hombre porque constituyen operaciones que surgen de su misma naturaleza humana.

"El ente se contrae a modos de ser en virtud de la esencia que marca el modo en que una cosa es".³ Así, alguien es hombre gracias a la esencia humana, que tiene un modo de ser específico, distinto de otras cosas y por el que un sujeto es capaz de subsistir.

"El nombre de Persona designa a los seres más perfectos que existen, es decir, Dios y los hombres."⁴ Como toda perfección proviene del ser, la excelencia de las sustancias se cifra en el alto grado de participación en el ser, propio de los hombres.

Todos los entes participan del ser por el hecho de existir, pero unos participan más que otros; como el caso de los seres humanos.

Este grado de ser en los seres vivos está íntimamente relacionado con las facultades que poseen. A mayor grado de ser, mayores facultades. Por eso; los animales, a pesar de sus peculiaridades propias, todos son vivientes dotados de conocimiento sensible ya que tienen un grado de ser similar entre ellos pero menor en relación al ser humano. La persona humana al participar más del ser, sus facultades son mayores; además de estar dotados de conocimiento sensible, están dotados de conocimiento intelectual.

³KRAMSKY STEINPREIS. Carlos. Antropología Filosófica Tomista, p. 474

⁴Ibidem. p.480

En el siguiente apartado nos referiremos justamente a las facultades de los seres vivos para comprender la gradación del ser.

1.1.1. Facultades de los seres vivos:

Para comprender porque unos seres vivos son superiores a otros, es preciso hablar de las facultades que estos poseen.

"Todo ser vivo tiene alma"³, ya que el alma es causa y principio del cuerpo viviente. El hombre tiene además de alma, espíritu que es precisamente lo que le da la superioridad y su categoría de persona; es decir, lo que lo dota de libertad, capacidad cognoscitiva y consciencia reflexiva.

Las plantas, los animales y los hombres son cuerpos vivientes y todos tienen alma; pero el hombre posee unas facultades que lo distinguen de los demás seres vivos, facultades que le son dadas por su espiritualidad, por poseer al ser en su totalidad; es decir, que el hombre posee su ser en propiedad privada y por lo tanto, puede elegirse el mismo con sus acciones y ser libre.

Las facultades de las almas menos perfectas se encuentran contenidas en las almas superiores; pueden darse las facultades inferiores sin las superiores, pero no al contrario.

Por esto precisamente el hombre comparte algunas facultades con los animales, pero lo que lo hace específicamente humano es su capacidad de razonar y de tender hacia lo que su inteligencia le dicta. Como nuestro objeto de estudio es la Persona humana, entraremos de lleno en lo que son las facultades específicamente humanas.

³Ibidem. p. 93

1.1.2. Facultades específicamente humanas:

Las facultades propias del hombre que lo distinguen netamente del animal son la inteligencia y la voluntad. El hombre posee todas las facultades que caracterizan a los seres vivos, tanto las vegetativas como las sensitivas e intelectivas; sin embargo, en el hombre, esta división es artificial porque en él todo se da como una unidad.

1.1.2.1. Inteligencia:

La inteligencia es la facultad de conocer y comprender. Es una facultad intelectual definida que emplea los recursos del pensamiento para conducirse en la vida.

"La vida mental es un todo indivisible"⁶, una unidad que se da en la totalidad de la persona humana; sólo se divide para su estudio, ya que si realmente se dividiera, no funcionaría de una manera adecuada.

"El término Inteligencia viene del latín: *Intus-legere*, que significa leer dentro, es decir, penetrar en el ser de las cosas, en su esencia"⁷. Esto se refiere a que el intelecto capta lo medular y esencial de las cosas, seleccionando o distinguiendo los aspectos primarios o básicos de la realidad; así mismo, la inteligencia hace referencia a la razón que es la capacidad de discurrir de un concepto a otro para conocer la verdad.

La inteligencia humana difiere de la animal sobre todo porque el móvil de sus operaciones no está ligado necesariamente al cumplimiento de sus necesidades instintivas; el animal come cuando tiene hambre, el hombre en cambio, puede sacrificar esa necesidad por un bien mayor, por ejemplo: Cuando se pone a dieta para estar delgado. Esto no quiere decir que el hombre las ignore; las toma en cuenta porque son necesidades vitales, pero no son el motor de sus acciones. La inteligencia tiene conciencia de los medios

⁶ACEVES MAGDALENO, José. Psicología General, p. 166

⁷Cfr. *Idem*.

necesarios para la acción, y de los fines que se persiguen; los animales se rigen por el instinto que es un impulso ciego que lleva a la acción para la conservación del individuo y de la especie, es automático. El comportamiento intelectual se adapta a las nuevas condiciones y organiza los medios para superar el obstáculo. La inteligencia no opera en el vacío; aprovecha la experiencia y las aptitudes del individuo. Solo el hombre tiene una condición verdaderamente inteligente, y la potencialidad de obrar de acuerdo a esa inteligencia es la voluntad ; de la cual, hablaremos en seguida.

I.1.2.2. La voluntad:

La voluntad es la tendencia despertada por el conocimiento intelectual de un bien o, la tendencia hacia un bien concebido por el intelecto; es distinto al instinto porque el instinto tiende al conocimiento sensible y la voluntad al conocimiento intelectual.

"La voluntad es una facultad que nos determina a obrar con conocimiento racional del fin y de los motivos".⁸

Para que pueda existir realmente este obrar debe estar determinado por la inteligencia; sino fuera así, se le denominaría instinto. La inteligencia presenta las opciones y la voluntad opta por ellas.

"A toda naturaleza intelectual se le impone una voluntad".⁹ La inteligencia sólo se demuestra a través del obrar; es un binomio inseparable de la persona humana.

En toda naturaleza intelectual hay voluntad, la persona humana tiene una inclinación hacia las operaciones y el fin que le conviene. Esta inclinación no es otra cosa que la voluntad, que es el principio de las operaciones que hay en nosotros, por las cuales el que inteligente obra en vista de un fin: en efecto, el fin y el bien es el objeto de la voluntad.

⁸ibidem. p. 206

⁹KRAMSKY STEINPREIS, Carlos. Op. Cit. p. 388

En consecuencia, en todo ser inteligente debe haber también una voluntad para actuar, una voluntad que tienda a un objeto aprehendido como bueno, a un fin.

En la definición también se hace alusión a los motivos ya que la voluntad siempre es impulsada por algo, para que el acto sea voluntario, requiere que la inteligencia examine los motivos y las consecuencias previsibles antes de actuar. El acto voluntario presupone que hay varios caminos a seguir, entre los cuales tenemos que elegir. La inteligencia conoce todo lo que le rodea y con base en la percepción que hace, la voluntad opta por un bien determinado; es decir, pudiendo elegir entre muchas cosas distintas, puede optar por elegirse, esto es, puede elegir aquel bien que le perfeccione. Actualmente existe un grave riesgo por la sociedad de consumo en la que estamos inmersos, los medios de comunicación disfrazan bienes como asequibles, logrando que la inteligencia los capte como buenos y en consecuencia la voluntad tienda hacia ellos, lo que provoca que, en algunos casos, en lugar de que exista un perfeccionamiento en la persona, se tienda a una degradación paulatina.

La libertad es una propiedad de la voluntad humana y se apoya en ésta. Se llama libre al que es dueño y soberano de sí mismo y de sus actos. La libertad es indispensable para los actos humanos, por lo tanto, si se ve afectada por la manipulación, no se estará actuando como personas.

Para que un acto sea libre es necesario que exista previamente una capacidad cognoscitiva; en virtud de la cual, se pueden comparar y discriminar los distintos bienes o medios que se ofrecen como posibles.

El hombre se nos manifiesta como un ser superior entre todos los entes creados. Lo es por su inteligencia, por su voluntad, por su libertad. Lo es porque con estas facultades del espíritu ostenta el rango de persona. Reitera su supremacía porque sus facultades naturales le permiten tener conciencia de su destino y de la responsabilidad tan grande que tiene ante él. Todo esto es lo que le permite poseer una dignidad de la cual hablaremos a continuación.

1.1.3. Dignidad humana:

La palabra dignidad hace referencia a un realce, a una excelencia, a una superioridad. La persona humana posee una dignidad ya que es un ser superior con respecto a los demás seres y esta superioridad se refleja en sus facultades.

"Entre todos los entes, la persona es el más perfecto y la realidad de mayor dignidad, tanto a lo tocante al orden ontológico, la subsistencia; como en lo que se refiere a su naturaleza espiritual".¹⁰

Las facultades superiores; es decir, la inteligencia y voluntad, son las que dotan al ser humano de dignidad. Más precisamente puede decirse que la dignidad personal radica en la libertad, en la capacidad que tiene la misma persona de dirigirse hacia su fin.

Esta voluntad le es propia al hombre, y por lo tanto, tiene un fuerte compromiso a actuar de acuerdo a ella, haciendo un buen uso de sus facultades.

La persona humana es el único ser que puede perfeccionarse a sí mismo ya que es dueño de sus acciones; lo importante es el modo de ejercer esa libertad que debe ser bueno para cumplir con su dignidad.

Según Sto. Tomás existen dos tipos de dignidad, la dignidad ontológica y la dignidad moral. La dignidad ontológica es la que es inherente a toda persona humana; cabe subrayar que esta dignidad humana, "al estar intrínsecamente unida a la propia naturaleza del hombre, persevera en él en cualquier situación, incluso cuando profesa el error"¹¹. El ser humano puede profesar el error por las terribles equivocaciones de su inteligencia al tratar de perseguir un bien aparente en lugar de uno real, por las flaquezas de su voluntad o por las desviaciones de su albedrío.

El hombre nunca pierde su dignidad ontológica y ésta debe ser tenida en cuenta para actuar conforme lo que se es, como seres humanos y no como animales. La Dignidad ontológica está por encima de las razas, estados y culturas; en todo hombre y en todo grupo humano está la presencia de una misma dignidad y de una idéntica responsabilidad ante la naturaleza, ante nosotros mismos y ante los demás miembros de la

¹⁰GUTIERREZ GARCIA, José Luis Conceptos Fundamentales de la doctrina Socialista Cristiana, Tomo II p.468

¹¹Ibidem. p. 470

sociedad. Debemos buscar la perfección de todas nuestras potencialidades, utilizando nuestra razón y voluntad; poniendo en práctica la libertad como una facultad que perfecciona al hombre en busca de la verdad. Aquí es precisamente donde entra el segundo tipo de dignidad, la dignidad moral, que es la que se incrementa a lo largo de la vida mediante nuestras acciones." En la naturaleza humana nunca desaparece la capacidad de superar el error y de buscar el camino a la verdad"¹²; por lo tanto, el hombre debe hacer un buen uso de su libertad para superarlo, aplicándose exclusivamente a la verdad y al bien porque si la inteligencia se adhiere a opiniones falsas, si la voluntad elige el mal y se abraza a él, ni la inteligencia ni la voluntad alcanzan su perfección; y su dignidad moral queda truncada, limitada, e incluso degradada; en este sentido si se puede perder o incrementar la dignidad porque no se esta actuando correctamente.

Al alcanzar la verdad, estamos cumpliendo con nuestra dignidad ya que utilizamos nuestras facultades atinadamente, de manera natural.

"Nadie tiene derecho a violar la dignidad humana, ni poner trabas en la marcha hacia la perfección trascendente de nuestro ser." ¹³ Estamos comprometidos con ella y debemos respetarla en nosotros mismos y en los demás.

Aquí radica la importancia de profundizar en este tema, ya que no es posible respetar y cumplir con algo que no se conoce. Es necesario que conozcamos qué somos para valorarnos y para cumplir con aquello que le es propio a nuestra naturaleza.

1.1.4. Dimensiones de la persona humana:

En este inciso, se pretende conocer las dimensiones de la persona humana para poder fundamentar la igualdad y la diferencia que existe entre el varón y la mujer que nos servirá de base para el segundo capítulo de la tesis.

¹²idem.

¹³GUTIERREZ GARCÍA, José Luis. *Op. Cit.* p. 472.

"La persona humana es una unidad sustancial compuesta por tres dimensiones interrelacionadas: La dimensión personal, corporal y sexual".¹⁴

1.1.4.1. Dimensión Personal:

Esta dimensión hace referencia al hombre en cuanto sustancia individual, (única e irreplicable), de naturaleza racional, (con inteligencia y voluntad). Representa un principio vital - espiritual. Lo personal de la persona no es tangible a través de los sentidos, únicamente puede percibirse su espíritu.

Este aspecto ya fue tocado de manera más amplia al tratar el concepto de persona humana en el inciso sobre las facultades específicamente humanas, producto de la espiritualidad del ser humano.

1.1.4.2. Dimensión Corpórea:

Con esta dimensión nos referimos a la personalización, en modo humano, de la materia. Es todo aquello que la persona encarna, es decir, su cuerpo que debe ser humano para poder recibir su naturaleza, ya que la naturaleza humana no puede ser recibida por un cuerpo animal o vegetal. El cuerpo es el que va a permitir la modalidad sexual.

Sin el cuerpo, la persona humana no podría obrar, es más, no podría existir porque como dijimos en el penúltimo inciso, la persona humana es una unidad y obra a través de las características propias de sus dimensiones.

1.1.4.3. Modalidad Masculina y Femenina:

La modalidad masculina y la modalidad femenina son dos modos distintos de ser la misma persona humana. Esta se refiere a los modos diversos de ser del cuerpo humano, expresiones de la corporeidad humana, las

¹⁴VILADRICH, Pedro J. Agonía del matrimonio legal, p.50

cuales afectan tanto a la dimensión corporal, como al plano de la persona. Esta dimensión constituye el único plano diferente entre el varón y la mujer.

En la especie humana existe una evidente distinción de sexos: el varón y la mujer. "La distinción de los sexos es una realidad natural."¹⁵ Esto quiere decir que la distinción no es producto de la voluntad del hombre, el ser humano no puede decidir modalizarse en dos sexos distintos; tampoco es producto del medio social y de la cultura, es algo proporcionado por la misma naturaleza.

"Tal distinción no atañe radicalmente al constitutivo sustancial que llamamos persona humana, sino sólo a la dimensión sexual de la persona."¹⁶ Esto quiere decir que el varón y la mujer, tienen la misma naturaleza; no hay más que una única e idéntica condición esencial de persona, la persona humana. El ser persona es más radical que la distinción de los sexos ya que esta distinción no precede a la persona, sino que la antecede: por eso, el varón y la mujer son igualmente personas, igualmente dignos. Ninguno es superior a otro, son sencillamente distintos en el plano de la dimensión sexual.

"El ser varón o el ser mujer no se agota solamente en el cuerpo y en la función generativa; atañe a aspectos más amplos y profundos de la persona, (temperamento, sensibilidad, mentalidad, psicología, etc.); la cual, al actuar todas sus potencias, lo hace a través de la peculiaridad de su modalidad sexual."¹⁷

La dimensión sexual no es únicamente externa; no radica en tener un cuerpo distinto, es un matiz que se extiende a toda la persona, a sus características internas. Las persona tiene ciertas características internas, y el ser masculino o femenino no excluye ninguna de ellas; se dan en ambos pero con diferente intensidad que los hace actuar y sentir de manera distinta ante las mismas situaciones.

La inteligencia y voluntad no son en sí mismas masculinas ni femeninas, pero la virilidad y la femineidad modalizan su ejercicio dándole tonalidades, que no significan mayor o menor inteligencia, sino rasgos peculiares en el camino del entender y del querer.

¹⁵Ibidem. p. 49

¹⁶Ibidem. p. 50

¹⁷Ibidem. p. 51

Es muy importante resaltar la igualdad en el plano personal y la armonía que existe en la diversidad sexual. Esta armonía tan perfecta es la que fundamenta la complementariedad, una complementariedad que debe ser aprovechada para alcanzar el fin del hombre.

1.1.5. Finalidad de la Persona Humana:

El ser humano tiene un fin último, una razón de ser que es igual para todas las personas independientemente de su modalidad sexual. El ser varón o el ser mujer no modifica de ninguna manera el fin del hombre, ya que este fin está fundamentado en la dimensión de persona que es idéntica para ambos.

"La felicidad es el fin último y la perfección total de la vida humana."¹⁸ La felicidad sólo se alcanza mediante determinados actos: los actos humanos.

Aquí cabría hacer una distinción entre lo que son los actos humanos y los actos del hombre; los actos propiamente humanos son los que se realizan con plena conciencia e intención, es decir, con inteligencia y voluntad. Los actos del hombre son los que son comunes al hombre y al animal; es decir, instintivos.

Como la felicidad es el bien y el fin último del hombre, los actos propiamente humanos tienen una relación más directa y decisiva con la felicidad que los actos comunes al hombre, porque los actos humanos son los que lo hacen ser persona y por lo tanto son los que lo van a llevar a alcanzar su fin. Si el hombre se limita a actuar de manera instintiva, no puede alcanzar su fin, porque no está ejerciendo su libertad y; por lo tanto, no está actuando de acuerdo a su naturaleza racional que le es propia.

Por todo esto, podemos decir que para alcanzar la felicidad y la perfección humana tendremos que valernos de nuestra inteligencia y voluntad, siempre orientadas hacia la misma meta; entendiendo que esta meta tiene que seguir la misma línea de la naturaleza del hombre.

¹⁸KRAMSKY STEINPREIS. *Op. Cit.* p. 395

"El ser humano tiende a la perfección y esta tendencia está inscrita en su propia naturaleza".¹⁹ El término perfección se refiere a alcanzar la plenitud, y esta plenitud y realización ocurre cuando el ser ha valorado todas sus aptitudes naturales y actúa conforme a ellas, utilizando sus facultades. La perfección humana está en el actuar, pero ese actuar debe ser consciente e intencional.

El hombre tiene una naturaleza racional y libre. Lo específico de la persona humana es obrar consciente y libremente por un fin, predeterminar consciente y libremente los bienes que ha de conseguir con su obrar.

"El fin es lo primero en la intención y lo último en la ejecución".²⁰ El hombre siempre actúa por un fin; no actúa nada más por actuar, siempre es impulsado por un motivo o por una meta. Al obrar, el ser humano tiene presente su objetivo, pero no lo alcanza sino hasta haber llevado a cabo todo lo necesario, por eso se dice que es lo último en la ejecución.

El fin último, o sea, la perfección humana, es lo que se quiere de modo absoluto y en razón del cual se quieren las demás cosas.

Para que la persona humana pueda alcanzar su fin y su perfección requiere de una ayuda que le indique por donde ir; esto no quiere decir que se fuerce a la inteligencia y a la voluntad; al contrario, quiere decir que se le enseña al hombre a desarrollarla y a utilizarlas de forma natural.

Esta ayuda u orientación sólo puede ser proporcionada por la educación; por esto, en la segunda parte de éste capítulo se hablará de la Pedagogía que es la ciencia de la educación y que tiene como fin ayudar al hombre a alcanzar su plenitud.

1.1. PEDAGOGIA

Etimológicamente la palabra Pedagogía "resulta de la yuxtaposición de las raíces griegas:

- pais, paídos: niño
- ágo, agueín: dirigir, llevar, conducir".²¹

¹⁹Cfr. GUTIERREZ GARCIA, José Luis. Op. Cit. Tomo II, p. 196.

²⁰ALVIRA, Tomás. et al. Op. Cit. p. 221

²¹MATTOS, Luis A. Compendio de Didáctica General, p. 17

Es por este significado etimológico [conducción de niños], que se le asocia o relaciona directamente con la escuela o más aún, con el jardín de niños, limitándolo a ese ámbito. De aquí que, muy atinadamente, María Pliego afirma que "La pedagogía carga con una limitante etimológica."²²

El significado de Pedagogía ha tenido un cambio dándole un sentido más amplio. En la actualidad la Pedagogía encuentra su campo de acción en cualquier lugar donde exista una persona humana de cualquier condición o edad. El ser humano es perfectible, nunca está acabado, por eso siempre está en posibilidades de mejorar.

Muy comúnmente se ha definido a la pedagogía como "La ciencia y arte de la educación."²³ Esta es una definición muy breve, general y aceptable.

La Pedagogía reúne los requisitos propios de toda ciencia: Conjunto de conocimientos relativos a un objeto determinado, con un campo propio, sistematizado y con principios reconocidos.

Como ciencia, la pedagogía ha recorrido el camino de las demás ciencias, ha partido de la experiencia empírica y poco a poco se ha ido sistematizando hasta llegar a lo que ahora es. Sin embargo, ha ido más lento que las demás ciencias por la naturaleza misma de sus problemas, ya que su sujeto de estudio no es tan predecible como podría ser el de otras ciencias; al tratarse del hombre mismo, único e irreplicable con características específicas e individuales, no se excluye la posibilidad de encontrar principios generales y establecer leyes comunes, sin embargo, es más difícil porque el hombre no es determinado.

Además de ciencia, se trata de un verdadero arte. La Pedagogía es un arte porque el educador pone en juego toda su creatividad y se ajusta a principios, reglas, métodos, etc.; imprimiendo toda su persona en la acción educativa.

Algunos autores siguen discutiendo acerca de la cientificidad de la Pedagogía y todavía se pone en cuestión.

²²PLIEGO, María. Tarea Pedagógica Urgente, en ISTMO, no. 170

²³PLANCHARD, Emile. La Pedagogía Contemporánea, p. 24

La Pedagogía tiene como objeto de estudio el hecho educativo que se aboca tanto al perfeccionamiento intelectual como el volitivo porque solamente mediante los actos humanos, (inteligentes y libres), alcanzaremos la plenitud.

"La pedagogía en su acepción más abstracta trata de lo que es, de lo que debe ser y de lo que se hace en educación. Es pues; ciencia descriptiva, teoría normativa, realización práctica del fenómeno educativo."²⁴

En otras palabras, la Pedagogía parte de la realidad de un hecho que debe procurar una situación ideal, para alcanzar el ideal, se debe ajustar a ciertas normas; pero lo más importante es que se lleve a la acción, ya que si se queda en un plano especulativo no tiene ningún sentido.

1.2.1. Sujeto de la Pedagogía:

La Pedagogía no tendría razón de ser si no se llevara a cabo sobre un sujeto; este sujeto es precisamente el hombre, la persona humana en cuanto a sus facultades específicamente humanas: El acto racional y libre; o sea, la inteligencia y la voluntad.

La acción educativa se ejerce en una situación única y particular por medio de la comunicación entre el educando y el educador, haciendo énfasis en que el educador sólo sirve como apoyo o como guía en el perfeccionamiento del educando y no como dictador absoluto ya que de esta forma estaría nulificando la intención del sujeto a educar porque lo estaría privando del ejercicio de su voluntad.

1.2.2. Educación: Objeto de la Pedagogía.

En este inciso se pretende estudiar a la educación desde la concepción etimológica y vulgar, hasta la definición científica.

La educación constituye el objeto de la pedagogía, y por lo mismo es importante dejar claro el concepto de educación sobre el cual se realizará este estudio.

²⁴Ibidem. p.26

1.2.2.1. Diferentes conceptos de educación:

"Educación, en su sentido etimológico, deriva del latín

- a) e-ducare= ir conduciendo de un estado a otro.
- b) e-ducere= extraer, sacar fuera.²⁵

Esta noción nos da la idea de un proceso en movimiento, (conducir), además hace referencia a una situación interior del ser humano, (sacar de dentro), esto significa modificar en un sentido determinado al sujeto de la educación y obtener un resultado: La perfección.

"Toda educación es una perfección en cuanto se le considera un proceso para alcanzar la plenitud humana;"²⁶ al hablar de perfección humana se da por hecho que en ésta intervienen tanto el intelecto como la voluntad y al intervenir estas facultades de la persona humana, todas sus acciones las caracteriza la intencionalidad.

En el lenguaje común, el término educación, es relacionado con los términos de urbanidad y cortesía. En este caso, se utiliza la palabra educación como "la cualidad adquirida consistente en la adaptación de los modales externos o determinados usos sociales."²⁷ Esta acepción señala un sentido restringido que hace referencia a un valor adquirido que ha sido transmitido a la persona por el grupo social. También se hace alusión a un resultado; pretender identificar toda la dimensión educativa, (que también posee un ámbito interno), con una exclusiva exterioridad, equivale a un reduccionismo inaceptable.

Nos encontramos también con que el término educación es equiparado muchas veces con el de instrucción. No obstante, la palabra educación es más amplia, abarca la transmisión de contenidos intelectuales que

²⁵Cfr. MATTOS, Luis A. *Op. Cit.* p. 17

²⁶GARCIA HOZ, *Op. Cit.* p. 19

²⁷GARCIA HOZ, *Diccionario Pedagógico* p. 291

contempla la instrucción, pero no se agota en ello; sino que contempla todo el ser de la persona, su unidad en todas las facultades o principios de operación del ser humano.

Podemos concluir que el concepto de educación no es sinónimo, o equivalente a los conceptos de urbanidad, cortesía e instrucción, (incluyendo el etimológico), ya que aunque tienen elementos donde se relacionan, como el caso de la idea de cambio y modificación, existe en cada caso algo que los especifica.

De lo analizado hasta aquí, se puede observar que etimológicamente la educación se concibe como una operación o actividad y como un desenvolvimiento interior; mientras que en su significación vulgar nos lleva a la perspectiva sociológica del influjo de la sociedad en el hombre; sin embargo, una y otra tienen en común la idea de cambio o modificación, y en la medida que la educación supone el paso de una situación a otra que se considera mejor, se puede afirmar que en el fondo de estas dos visiones o sentidos, aparece la idea de superación y perfeccionamiento del hombre; que es lo que generalmente define a la educación.

Con respecto a una concepción científica de la educación, se han dado innumerables definiciones y sería inútil tratar de examinar cada una de ellas. Sin embargo, aunque en cada definición varíen algunos elementos, hay un factor que siempre permanece constante: el fin de la acción educativa que siempre implica una mejora, una perfección o un crecimiento.

A continuación, se retoma la definición de Antonio Livi que por su estructura se ha elegido como base para sustentar el presente trabajo de investigación.

"La Educación es la ayuda que una persona, (grupo o institución), presta a otra, (o a otro grupo), para que se desarrolle y perfeccione en los diversos aspectos, (materiales, espirituales, individuales y sociales), de su ser, dirigiéndose así hacia su fin propio."²⁸

²⁸GARCIA LOPEZ, Jesús, Op. Cit. Tomo VIII, P. 325

Se dice que la educación es la ayuda que una persona, (grupo o institución), presta a otra; porque para que la educación se pueda dar, se requiere de la intervención del educando y el educador; el educador es el que va a proporcionar ésta ayuda al alumno, impulsándolo intencionalmente a la acción; y el educando o alumno es quien actualiza lo mostrado por el educador.

También se menciona que la ayuda que se preste al educando, debe ser para que éste se desarrolle y perfeccione en los diversos aspectos de su ser; esto quiere decir, que el perfeccionamiento al cual se va a impulsar debe de abarcar todas las dimensiones humanas, (las materiales, espirituales, individuales y sociales), pues como habíamos mencionado anteriormente todas las dimensiones de la persona humana forman una unidad; por lo tanto, si se quiere perfeccionar al ser humano como tal, se requiere atender todas sus dimensiones. Esto no quiere decir que no se pueda dirigir la educación a un aspecto específico, sino que no debe perder de vista la visión de conjunto.

La educación consiste en un proceso de ayuda encaminado a que el hombre sea capaz de realizar una vida plenamente humana. Si no se educa en la totalidad de lo que el hombre es, no se puede hablar de una educación digna del ser humano: se hablaría de instrucción e incluso de manipulación, pero no de educación. No hay que olvidar que la educación deberá respetar siempre los valores de la persona humana.

Finalmente, se establece que el educando, a través de esta ayuda debe dirigirse hacia su fin propio; es decir, debe de enfocar sus actos hacia el fin último y propio del hombre: La felicidad y plenitud del ser humano, que sólo se puede alcanzar a través del perfeccionamiento gradual de las potencialidades humanas y buen uso de sus facultades. Para que esto se pueda lograr, se requiere de una ayuda constante y de un esfuerzo personal producto de la educación.

La Educación no cesa cuando el individuo llega a la edad adulta; dejará de ir a la escuela formal, pero deberá buscar la manera de seguir perfeccionándose ya que "la educación de un hombre, no termina

jamás.²⁹ Es permanente. Por esto mismo, la mujer, que es el tema central en esta tesis, puede seguir desarrollándose en cualquier época de su vida y en cualquier ámbito que se encuentre.

Habiendo estudiado y comprendido lo que es la persona humana, (su naturaleza, su dignidad, su fin), se puede entender más fácilmente lo que es la educación, la íntima relación que tienen entre sí ambos conceptos, el compromiso que tiene el ser humano consigo mismo, con su naturaleza y con los demás.

Con estas bases podremos entrar de lleno al II capítulo de esta tesis; en el que se pretende profundizar en la modalidad femenina de la Persona Humana, y más específicamente en su femineidad para después proseguir con las posibilidades de educación de la mujer dentro de la empresa.

²⁹PLANCHARD, Emile. *Op. Cit.* p. 36

"No os preguntéis, ciudadanos del mundo, lo que América va a hacer por vosotros, sino lo que podemos hacer todos juntos por la libertad de la humanidad."

JONH F. KENNEDY

CAPITULO II

MUJER Y SOCIEDAD.

En este capítulo, se pretende ahondar un poco en el concepto de mujer, en las cualidades específicas que caracterizan, la modalidad femenina de la persona humana, en la función maternal que tiene toda su existencia y en la complementareidad que naturalmente existe entre el varón y la mujer.

Se analizará también la influencia que la sociedad ha tenido en el desarrollo de la mujer a lo largo de los años; las consecuencias y los cambios que trajo la revolución industrial en su vida, y la aparición del feminismo, tomándolo como un punto de referencia para entender la situación actual de la mujer.

La sociedad ha condicionado, hasta cierto punto, la actitud de la mujer en su vida personal, su familia, y su trabajo; es por eso que se plantea la necesidad de armonizar estos 3 ámbitos para tener un desarrollo equilibrado y avanzar en su perfeccionamiento.

II.1. Mujer-Persona.

Como vimos en el capítulo anterior, el varón y la mujer son dos modalidades distintas de ser persona humana, lo que presupone una igualdad radical en cuanto a la dignidad del ser humano. Muchos pensadores

han abogado por una indiferenciación, reduciendo la sexualidad a un simple cuestión biológica, casi en el orden vegetativo de la reproductividad.

Por el contrario, otros muchos piensan que hay una serie de cuestiones existenciales, de actitudes ante la vida, que difieren en el varón y en la mujer, y ello es así, porque la captación de la realidad desde el plano biológico hasta los altos caminos de la psicología, es diversa para ambos. Esto supone una riqueza en la comunicación varón-mujer dentro de cualquier terreno humano, "una riqueza y un interés de que carecería una humanidad monocorde como se ha demostrado con la incorporación de la mujer a multitud de ambientes, a tareas hasta ahora exclusivamente varoniles, y el enriquecimiento que ello ha implicado en todos los ordenes."³⁰

En una sociedad en la que no existiera ninguna distinción y en la que todos fuesen idénticos, no podría haber grandes posibilidades de crecimiento y progreso porque la aportación que cada uno pudiera hacer no sería distinta de la de los demás y provocaría un estancamiento. En algunos casos esto es lo que ha sucedido en nuestra sociedad.

Para saber lo que es ser mujer, es imprescindible simultáneamente, saber lo que es el varón. "Históricamente se ha identificado al "hombre" con el hombre-varón: en muchas lenguas como ocurre en el castellano, la misma palabra tiene los dos significados y sólo el contexto aclara el sentido en que se utiliza".³¹ Este hecho ha tenido como consecuencia que al hablar del hombre-varón se ha tendido a subrayar lo humano en general, y se ha olvidado de lo estrictamente masculino. En cambio, al hablar de mujer, se ha puesto en primer lugar lo femenino, a veces sin atender a lo humano y personal común a ambos. Es decir, "aunque se pensaba saber que es ser masculino, la realidad era que se estaba omitiendo la referencia explícita a la condición sexuada. Por otra parte, los estudios de la mujer abordados

³⁰Cfr. SASTRE, Ana. Gran Enciclopedia Rialp, p.412

³¹MARIAS, Julián. La mujer del siglo XX, p.30

exclusivamente desde lo diferencial, tampoco resultan convincentes",³² ya que no son un estudio completo, porque que la mujer no sólo es diferente, sino también es humana.

Para saber como es la mujer, sería muy útil partir de lo que ella es y hace, de su aparición en nuestra vida, de su desenvolvimiento en la sociedad, porque partiendo de datos objetivos y evidentes se puede llegar a conclusiones más sólidas.

Lo primero que hay que resaltar, es que la mujer es, al igual que el varón, un ser humano y por lo tanto, lo es aplicable todo lo dicho acerca de la persona humana en el capítulo anterior: Es una totalidad integrada de cuerpo y espíritu, inteligente y libre, elevada a su destino trascendente, dotada de una personalidad individual, es y ha de hacer su vida en el mundo, en un contexto circunstancial concreto;" es un proyecto que se hace realidad en la medida que avanza hacia la meta absoluta a la que tiende por naturaleza: su plenitud como mujer.³³

Cabe preguntarnos entonces qué matices o qué cualidades existenciales puede conferir la diferenciación sexual a la persona. Como dice Poveda, la actitud existencial del hombre y la mujer son distintos. "Hombre y mujer se encuentran en la vida como si la conjugasen desde situaciones diversas. Ni lo instintivo ni lo espiritual son patrimonio exclusivo del hombre, pero no es menos cierto que la capacidad de afectar y afectarse presenta matices diferenciales correlativos en la mujer y en el varón".³⁴ Es un hecho de experiencia diaria que el varón y la mujer, reaccionan de muy diverso modo. Culpar de ello a una sucesión cultural acumulada, es un condicionamiento que tiene su razón y su influencia, pero en modo alguno, puede ser la coordenada única sobre la que gravita ese carácter dispar.

"El plano de la distinción entre varón y mujer no afecta exclusivamente a la función generativa, aunque la generación sea en última instancia lo que de razón a su existencia. Atañe también a la estructura accidental

³²Idem.

³³BALMASEDA, Carmen. *La mujer frente a sí misma*, p. 36

³⁴POVEDA, J.M. *Gran Enciclopedia Rialp*, Mujer, p. 413

de la personalidad psicológica (temperamento, mentalidad, etc.), que se manifiesta en gran medida teñida modalmente-y sólo modalmente- de feminidad o virilidad".³⁵ Esto significa que el sexo no se limita sólo al ámbito orgánico del cuerpo, sino que es una estructura de la personalidad que se manifiesta profundamente en toda la vida humana, en la medida que la persona queda modalizada sin destruir aquellos aspectos radicales no afectados por la distinción.

En los últimos decenios, se han hecho muchas investigaciones sobre el carácter psicológico de la mujer, este hecho ha permitido el conocimiento de todo aquello, que podríamos llamar lo auténticamente femenino; es decir, todo aquello que no se limite a lo puramente biológico, sino que abarque todo ese mundo de sentimientos, de la mentalidad, de la actitud existencial, etc.

Entre los rasgos psicológicos más destacados de la mujer, citaremos:

II.1.1. La Maternidad:

La función y tarea biológica iniciada en el organismo femenino con la fecundación sigue perdurando después de la maduración del embrión y del nacimiento del hijo: el organismo femenino proporciona al nuevo ser las condiciones de vida adecuadas. Pero todos estos procedimientos, puramente biológicos de preocupación por la vida, alcanzan un nivel más profundo en la existencia femenina. "La mujer en su esencia, va a tener siempre ese rasgo anímico que llamamos maternidad".³⁶

Como dice Lersh, "su especificidad como mujer, su diferenciación respecto al varón puede explicarse en gran medida a partir del hecho de que sea potencialmente **portadora del principio generador; una parte de aquel misterioso trasfondo originario, racionalmente insondable, a través del cual, la vida alcanza sin cesar nuevas formas individuales***".³⁷ Esto nos dice que existe una vinculación muy estrecha entre la mujer y la vida, esta realidad potencial la dota de rasgos y matices anímicos que la llevan a actuar de un modo peculiar y femenino.

³⁵ Apud en. *Ibidem*. p. 414

³⁶ GOMEZ- LAVIN, Carmen. Valoración psicológica de la mujer, en ISTMO # 80 p. 56.

³⁷ BALMASEDA, Carmen. Op. Cit. p. 18

El ser portadora de la vida exige mucho más; no basta con que la mujer tenga un cuerpo adecuado para la gestación; requiere de ciertas características anímicas para mantener la vida.

Antes de continuar, es necesario aclarar que la mujer tiene la potencialidad de ser madre; esto quiere decir que no necesariamente debe tener hijos para desarrollar esas características; las tiene ya de hecho por ser mujer. "La maternidad se puede tomar en dos sentidos; la maternidad física o espiritual".³⁸ Por lo tanto, las mujeres que son célibes o que por alguna razón no pueden tener hijos de su propia sangre, no inhiben su maternidad porque la realizan de manera espiritual en los demás seres.

La maternidad de la mujer tiene una explicación científica: "Biológicamente, las tendencias femeninas impelen mediante correspondientes dispositivos anatómicos y endocrinos de la mujer, sus impulsos de entrega, cuidado y ayuda".³⁹ La unidad psicofísica de la mujer, está intensamente influida por los estados fisiológicos y el sistema nervioso, por lo tanto, sirve de información y conducta a la actividad femenina. No obstante la experiencia nos enseña que la preocupación de la mujer por la vida no se limita a aquellos seres que son sangre de su sangre y vida de su vida, sino que se extiende a todo lo viviente en general. "Es así como surge en la mujer, a partir de ese rasgo anímico que denominamos maternidad, su papel natural de ser protectora y conservadora de la vida."⁴⁰

En la siguiente parte, retomamos a Carmen Balmaseda, que ha definido muy profundamente las características de la mujer como consecuencia de su condición femenina y de su potencialidad maternal.

"La futura madre es atención, está pendiente de lo que sucede en su interior; y precisa adivinarlo o intuirlo porque lo tiene ante sus ojos. Esta capacidad congénita en la mujer de *interiorización* de la atención, es

³⁸Idem.

³⁹Idem.

⁴⁰Cfr. RODRIGUEZ Consuelo La mujer, misterio entrañable, p. 179

uno de sus rasgos definitorios más característicos, que son perceptibles en ella incluso al margen de la maternidad".⁴¹

Cuando una mujer queda por primera vez embarazada, se hace realidad lo que hasta entonces era puramente potencialidad: el ser portadora de la vida. A partir de ese instante, la mujer se preocupa por el nuevo ser que se está gestando en su interior; y de un modo espontáneo y natural, la mujer se siente movida a centrar su atención en el cuidado de esa nueva vida. Decíamos también que estos rasgos son perceptibles en la mujer al margen de la maternidad ya que toda la economía fisiológica del aparato femenino está dominada por las exigencias de la maternidad y tiene mucha influencia en la vida de la mujer, por lo que ésta tiene que estar siempre pendiente de lo que sucede en su interior.

"La naturaleza dota a las madres de una capacidad de amor muy grande... y la fuerza de ese amor le ayuda a soportar las incomodidades en su labor de madre. La mujer ama la vida y ama darla, y la ama porque a ello le dispone su naturaleza".⁴² El amor implica entrega, un darse de manera desinteresada, pero todos sabemos que el amar implica muchas veces un sacrificio; sobretodo tratándose de seres tan pequeños e indefensos como son los niños; además, la mujer sabe que vivir y dar la vida le va a costar sufrir, que el parto es doloroso; pero lo acepta, consciente de que precisamente de su dolor va a surgir vida y que esa vida necesitará de su cuidado para continuar.

Pues bien; "la mujer que se encuentra tan encamada en su cuerpo como el hombre, se siente más identificada con su cuerpo que él",⁴³ porque su cuerpo desempeña un papel mucho mayor que el cuerpo masculino como órgano de la vida. Por eso, la mujer se siente más unida que el hombre a lo vital y, "la manera como el ser humano tiende a expresar su relación con lo vital es la afectividad"⁴⁴; se comprende que el sentirse afectada y la capacidad de emocionarse, sean notas especialmente destacadas en

⁴¹GOMEZ-LAVIN, Carmen. *Op. Cit.*, p. 56

⁴²BALMASEDA, Carmen *Op. Cit.*, p. 40

⁴³Cfr. Idem.

⁴⁴Ibidem, p. 41

la mujer; así expresa su forma tan peculiar de vivenciar los sentimientos. Estos están al servicio de la vida, y por eso, "a la mujer se le *identifica más con el sentimiento* y con el corazón que con la razón fría y la objetividad. Para que pueda surgir un sentimiento, se requiere que haya una proximidad, la mujer limita su mundo a su interior y a lo que fuera de ella le es más próximo; por eso, el mundo de la mujer es un *mundo de personas concretas* más que de cosas".⁴⁵ Su especial *sensibilidad* que viene dada por su estrecha relación con los sentimientos, la lleva a comprender y a identificarse con las penas y alegría de los demás; no se siente llamada a transformar el mundo y conquistarlo, sino a insertarse apaciblemente en él, conectándose con la naturaleza y a servirle desde su propia permanencia." La mujer, por girar en torno a su centro más íntimo de modo natural, es mucho más capaz que el hombre de lograr aunar estrechamente lo que aparece al exterior y la vida interior...La *integración armónica* de los movimientos es un reflejo del *sentido unitario de su vivencia* que constituye el núcleo a partir del cual vive interior y exteriormente."⁴⁶ Todas son características de la mujer y condicionan su actuar.

No obstante estas cualidades no son exclusivas de la mujer. Se afirma aquí, sencillamente, que en esta partición de matices, la mujer tiene una mayor capacidad para desarrollar una vertiente, sin que ello signifique la creación especulativa de un tipo de patrón que no es ni bueno ni malo, sino simplemente distinto. Esto es lo verdaderamente importante, ya que todo el mal proviene, en última instancia del cerrado concepto de lo humano en el que hemos vivido por considerar al hombre como su único representante y a lo masculino como su norma. En este equivocado concepto de lo humano, se encuentra la causa de que la mujer se desfeminece cuando realiza actividades fuera del hogar. Normalmente imita al varón y por lo tanto actúa en contra de su naturaleza femenina.

"La mujer como individuo humano, presenta todos los atributos de la humanidad, y lo que tiene de específico, no hay que buscarlo fuera de ese mismo marco".⁴⁷ Ambos (hombre y mujer) son dos

⁴⁵Idem.

⁴⁶Cfr. *Ibidem*, p. 42

⁴⁷Idem.

expresiones de lo humano que, compartiendo todos los atributos de la especie, se diferencian concretamente en la intensidad con que cada uno de estos se hace presente en su vida.

"Hombres y mujeres, partícipes por igual de la esencia humana, presentan diferencias psicológicas que marcan una polaridad, consistente en la actuación de determinados grupos de cualidades; de forma que no se puede decir que la afectividad sea un atributo exclusivamente femenino, aunque normalmente está más desarrollado en la mujer; ni que la objetividad sea exclusivamente masculina, aunque el hombre sea en lo general más objetivo. Así parece carecer de sentido lo que ciertos investigadores llaman elementos masculinos de la personalidad femenina, que no son tanto masculinos, cuanto ampliamente humanos".⁴⁸ La mujer tiene características muy peculiares que tñen su vida y su personalidad, de eso no hay duda. En la medida que estas cualidades se oscurecen en ella, se pierde; pero esto no supone de ninguna manera que se pueda hacer abstracción de esas otras cualidades o valores que su condición de ser humano racional trae consigo; es decir, de inteligencia, de iniciativa, de voluntad; que son las que la humanizan y le confieren su verdadera categoría humana y que su actuación como persona requiere porque le es natural y propio.

Todo este conflicto viene por el énfasis que se le ha dado a la diferencia y porque se ha dejado a un lado la igualdad, o viceversa; la cuestión está en ensamblar ambas, de tal forma que una no lesione la otra.

II.1.2. Complementariedad entre varón y mujer:

La naturaleza y el universo tienen un orden que no se equivoca, todo lo que existe tiene su razón de ser y su función; así, la modalidad sexual que existe en la persona humana no es un mero accidente sino que tiene un motivo y un fin que es la complementariedad. "Hasta ahora parecería que el fundamento de la complementariedad está únicamente en la diferencia, y no se había tenido en cuenta que la igualdad es, también, condición imprescindible para dicha complementación".⁴⁹ Esto es muy importante porque para que el ser humano, (varón o mujer), pueda alcanzar su fin último (que es el mismo para ambos) requiere de

⁴⁸ ANSON, Francisco, et. al., *Mujer y Sociedad*, p.101

⁴⁹ Idem

un equilibrio para el logro existencial, un equilibrio de todas sus cualidades; en donde, los puntos fuertes de uno se complementarán con los puntos débiles del otro y viceversa.

"Los seres complementarios, previamente seleccionados por la naturaleza, se conjugan e integran mejorando su especie y multiplicando el linaje".⁵⁰ Esta conjugación e integración deberá estar enfocada principalmente al perfeccionamiento humano, sin dejar a un lado la perpetuación de la especie.

"El hombre tiende más a la creación, a la conquista, a la transformación del mundo,"⁵¹ se afana por crear cosas nuevas, por controlar y dominar su ambiente, e incluso por cambiarlo. En cambio, "La mujer tiende más a la conservación de la vida, a la conformación del mundo, su perfección y permanencia".⁵² Así, cuida y protege lo que se le encomienda.

En este sentido, varón y mujer se complementan. La mujer es el soporte que estabiliza y fija lo creativo del hombre.

Por todo lo anterior, es importantísimo que tanto el varón como la mujer actúen como les exige ya sea su masculinidad como su femineidad porque el alterar la naturaleza, trae graves trastornos.

II.1.3. La identidad de la mujer:

"Actuar por debajo de las capacidades, es penoso; pero jamás alcanza la gravedad que comporta actuar de modo incompatible con la naturaleza objetiva de la mujer...".⁵³ Porque está actuando en contra de su condición femenina y no está siendo auténtica; está anulando su originalidad y limitando su aportación a la sociedad. "Cada una de nosotras, debe insertarse en el mundo como mujer que es: la asunción de modos masculinos no es una liberación, sino una distorsión que, a fin de cuentas, resulta destructiva".⁵⁴ Este hecho no ha sido un tanto voluntario, sino que la mujer se ha visto forzada porque al integrarse al mundo

⁵⁰CASTILLA, Blanca. Igualdad y diferencia entre varón y mujer, en Atlántida, p. 17

⁵¹RODRIGUEZ, Consuelo. Op. Cit. p. 177

⁵²Idem.

⁵³GOMEZ - LAVIN, Op. Cit. p. 56

⁵⁴Idem.

laboral sobre todo, se encuentra con que está organizado con criterios masculinos; y se hace destructiva al ir en contra de su misma naturaleza.

La actuación de la mujer, no puede implicar una simple imitación y repetición de lo masculino. "Ha llegado el momento en el que el discurso de la mujer debería ser no sólo igual al del varón, sino original, innovador y distinto con respecto a él."⁵⁵ Empeñarse en imitar papeles masculinos no es la mejor opción por lo que la mujer debe buscar ser menos reivindicativa y más creativa; no buscar una igualdad radical, ya que la igualdad no es uniformidad.

Muy acertadamente dice Cabodevilla a ese respecto: "La mujer tiene derecho, sobretodo, a ser ella misma, al cultivo y dignificación de su femineidad, a la integridad de su ser femenino completo y armonioso; tiene derecho a que no se le imponga un mimetismo que forzosamente la dejará en situación de inferioridad, pues, no puede competir con el varón bajo los mismos parámetros, ni puede sobrepasar impunemente los límites que la naturaleza le ha fijado".⁵⁶ No pueden competir porque no es una competencia justa ya que son distintos y no están en las mismas condiciones; un claro ejemplo está en las olimpiadas; las competencias son siempre femeniles o varoniles pero no son mixtas, porque si fueran así, entonces la mujer quedaría en gran desventaja ya que el varón tiene una mayor fuerza física.

La mujer tiene una identidad personal, con valor y dignidad propios, pero para entenderla, hay que insertarla en un contexto de relaciones; relaciones con el mismo hombre, con la sociedad y con los distintos ámbitos donde habitualmente se mueven los seres humanos.

II.2. Proyección social de la mujer.

El estudio del hombre aislado de la sociedad no es más que una abstracción porque en la realidad, el hombre no puede existir sólo y está en interacción constante con todos los individuos. "La sociedad constituye el ámbito en el que los seres humanos logran su fin de perfeccionamiento personal a través de unas prestaciones en las que el individuo contribuye al enriquecimiento del medio y recibe de éste, los elementos culturales que permiten y condicionan el desarrollo de su personalidad."⁵⁷ El componente social

⁵⁵BALMASEDA, Carmen *Op. Cit.*, p. 43

⁵⁶Idem.

⁵⁷Cfr. CHAMPS, Victoria. Virtudes Públicas, (El genio de la mujer), p. 142-143

del hombre radica en su misma naturaleza, que exige, para que pueda desplegar la plenitud de su potencialidad individual, su incorporación a la experiencia colectiva del medio social; la cobertura de sus necesidades vitales determina que el hombre no sea un elemento pasivo en el proceso del acontecer humano y que se interrelacione con los demás a través de su actuar para poder lograr el bien común.

"El ser humano es un sistema abierto de elementos interactuantes".⁵⁸ Abierto en su estructura al conjunto de la realidad, el hombre no es en modo alguno una entidad sellada y encerrada dentro del esplendor solitario de su propia subjetividad; está abierto a las subjetividades de los demás en la interacción y convivencia diaria.

"El hombre que se incorpora a la sociedad en virtud de su naturaleza, lo hace, sin embargo, por medio de su personalidad, con todo lo que esto implica de diferencial en el orden de las demandas y realidades personales".⁵⁹ Los individuos humanos son semejantes; no obstante, difieren unos de otros en temperamento y aptitudes; favorecen la convivencia gracias a la diversidad de necesidades y prestaciones que esta diversidad personal supone. Partiendo de las diferencias personales que ofrecen los individuos, "la división endeble establecida en la humanidad entre los sexos, con su correlativa diferenciación psicológica, lógicamente debe tener su correspondiente expresión en la convivencia social, porque varón y mujer son igualmente creadores, pero no de la misma manera"⁶⁰. Cada uno tiene su forma de colaborar en la creación y eso es lo que le da su riqueza y lo que le permite el progreso.

"La armonía entre la imagen social de la mujer y su propia esencia, constituye la única fórmula que permite su integración en el orden social, sin limitar sus posibilidades y sin exigir de ella prestaciones que no estaría en condiciones de dar, o, dándolas, resultaría en inferioridad de condiciones con respecto al varón, mejor dotado en ese terreno concreto".⁶¹ La aportación social del individuo depende tanto de su propia personalidad como de la imagen patrón existente en el medio social. Esto permite establecer que, "por muy amplio y favorable que sea el clima social con respecto a la mujer, ésta no podrá proyectarse más allá de su propia potencialidad. Por muy amplia que sea la potencialidad femenina, no es fácil que se desarrolle más

⁵⁸Cfr. Apud en. ANSON, Francisco. et. al. Op. Cit. p. 99

⁵⁹Ibidem. p. 95

⁶⁰Cfr. NAVARRO, Ana María. Op. Cit. p. 52

⁶¹ANSON, Francisco. et. al. Op. Cit. p. 97

allá de los límites impuestos por las convenciones sociales, establecidos a partir de la imagen de la colectividad de que se trate.⁶² No se está negando que existan algunos casos individuales en los que se superan esos límites, pero por lo general, presentan barreras muy grandes para su proyección social.

"La mujer contribuye al progreso social, en la medida que es genuino representante de la feminidad, mientras que cuando se mimetiza, se convierte en un elemento amorfo e inerte".⁶³ En este caso no sería ni varón ni mujer, sino un alguien que no está aportando toda su riqueza. Para que la dinámica social se lleve a cabo, requiere de la aportación de varones y de mujeres, en su masculinidad y feminidad respectivas, todo esto, para que exista un equilibrio de los elementos que intervienen en el proceso social, un equilibrio que no sería posible sin la complementariedad de los sexos.

"No en todos los momentos, todos los individuos están en las mismas condiciones con respecto al medio social y su aportación viene, hasta cierto punto, modulada por las condiciones específicas del grupo al que pertenece".⁶⁴ Las condiciones ambientales ofrecidas por cada momento histórico han influido de un modo indudable en los módulos de convivencia adoptados por las sociedades que los han vivido, que se han estructurado de acuerdo a los factores religiosos, culturales, económicos, industriales, etc. Las características que diferencian a tales grupos son transitorias porque no son siempre las mismas y arrancan en general, de factores accidentales, que cuando son superados, se adoptan otros y desaparecen o modifican los anteriores. Pero la cuestión aquí es que "la mujer no se diferencia en virtud de factores accidentales, la diferenciación psicosomática que ofrecen los sexos, presenta la peculiaridad de ser la única permanente e indeleble en la historia de la humanidad, impuesta por la misma naturaleza como origen de una colaboración que, agrupando a los individuos, da lugar a dos modalidades típicas de inserción social".⁶⁵ porque las características femeninas no son transitorias ni cambian con el tiempo; son las mismas desde que

⁶²Idem.

⁶³Ibidem. p. 99

⁶⁴Ibidem. p. 104

⁶⁵Idem.

se generó la humanidad, y seguirán siendo las mismas mientras exista el ser humano, lo que cambia es el contexto social que le rodea.

Es de sorprender como conforme las condiciones sociales cambian, la situación de la mujer se modifica. "En la historia de la evolución social, sólo muy recientemente se ha alcanzado un grado satisfactorio de institucionalización de la defensa del individuo; ante estas circunstancias, la situación de cierta invalidez, de inferioridad física y de una mayor vulnerabilidad de la mujer desde el punto de vista de los códigos morales en vigor, determinó que durante larguissimos periodos ejerciese su actividad principalmente en el hogar, donde las condiciones eran menos rudas y en donde la defensa personal, física y moral, estaba confiada al marido o al padre".⁶⁶ De este modo, su ámbito social quedaba reducido a la familia, mientras por otra parte, todo el haz de la personalidad femenina no trascendía al campo de intereses familiares, dejando toda actividad social en manos del hombre. Es tan curioso como un hecho tan trivial como la aparición del alumbrado público en las ciudades, dio mayor movilidad a la mujer, permitiendo su incorporación a múltiples actividades que le eran vedadas anteriormente. Pero a pesar de eso, "una economía incipiente, montada sobre la base de prestaciones poco favorables a la actividad femenina extrafamiliar, contribuyó en gran manera a que la sociedad, casi exclusivamente en manos del varón, se configurase de acuerdo con valores masculinos".⁶⁷

"Conformada la sociedad de acuerdo a moldes masculinos, la condición de la mujer en la cultura occidental permanece inalterada hasta la revolución industrial; que al conmovier con los cambios introducidos en todos los ordenes los cimientos de la estructura social, crea unas condiciones ambientales tales que la aportación directa de la mujer no sólo es posible sino que es requerida por múltiples razones de tipo económico o ideológico".⁶⁸

"Antes de la aparición de la revolución industrial, la familia o el convento, son las únicas asociaciones en que se integra, y las únicas que aparte de permitirle una forma de colaboración, le garantizan un mínimo de seguridad. Por otra parte, una sociedad embrionaria con unas formas de convivencia y de productividad

⁶⁶Ibidem. p. 105

⁶⁷Cfr. Ibidem. p. 106

⁶⁸Ibidem. p. 107

muy poco desarrolladas, no ofrece a la mujer, una modalidad específica de integración".⁶⁹ Esto no quiere decir que no hubiese podido ejercer satisfactoriamente muchas de las actividades desempeñadas por el hombre; sino simplemente que, estando estos puestos ocupados ya por el hombre, no aparecen en el orden social labores que requieren su tarea específica; las labores típicamente femeninas, como ciertas formas de artesanía, quedan comprendidas dentro del cuadro del hogar.

Consecuentemente, su misma potencialidad y las condiciones ambientales de la colectividad, determinan en ese periodo que la incorporación social de la mujer se haga casi exclusivamente a través de la familia, pero eso ya no es vigente en la actualidad por el hecho de que la sociedad adquiere cada vez mas, caracteres más diferenciados y requiere de la aportación específica de la mujer y del varón, cada uno con sus características propias.

Como hemos mencionado, la Revolución Industrial fue muy importante en el cambio de mentalidad que se dio con respecto a la mujer, por eso, sería interesante dar una visión panorámica del cuadro de condiciones que este hecho presentó para ver de que manera afectó o afecta todavía a su condición social.

Consecuencias de la Revolución Industrial en la vida de la Mujer:

La Revolución Industrial introduce las condiciones que permiten la colaboración femenina y la ideología que la acompaña ofrece un vehículo que condiciona su incorporación.

La salida del hogar para incorporarse a tareas hasta entonces de exclusiva competencia masculina, no estuvo en ningún momento determinada por su condición diferencial, como sujeto capaz de ofrecer un tipo de prestaciones, sino por factores económicos, ya que la mano de obra femenina era más barata. La mujer en esta fase se incorporó a tareas, muchas de ellas, típicamente masculinas que, sino impedían plenamente, eran al menos, un obstáculo para el despliegue de su potencial, como por ejemplo; la minería que implica un gran esfuerzo físico.

⁶⁹Idem.

De todo este proceso se desprendió el movimiento feminista que pugnaba por una igualdad con el varón, que se fundamentaba en que la diferencia sexual quedaba reducida a una simple cuestión morfológica y por lo tanto no existía ninguna razón para que la mujer fuera tratada de manera distinta, esto la deja en la posición de un individuo indiferenciado.

"Una vez abierta la posibilidad de participación laboral y social, la mujer no dejará de exigirle con la misma naturalidad con que anteriormente contribuyó de buen grado al orden previo".⁷⁰ Esto es perfectamente lógico ya que el ser humano cuando no tiene posibilidad objetiva de ser o de tener algo más, acepta el estado de las cosas, pero si se da un cambio que presente más posibilidades, la conformidad con que era aceptada la situación anterior, se convierte en una inconformidad que exige conseguir esta nueva opción; es una actitud natural del ser humano.

A todo lo anterior hay que agregar el enfoque estrictamente técnico y administrativo, las corrientes positivistas y pragmáticas que ofreció la Revolución industrial, con lo que, la apertura de nuevos horizontes comprendía una parte muy estrecha de la persona humana. De tal forma que, fuera de los terrenos apuntados, la aportación femenina quedó tan reducida, viniendo a parar en un estado en que, desfeminizada e incapacitada por falta de cultivo para el cumplimiento de sus funciones específicas, encuentra en el medio social sólo un terreno muy estrecho para su proyección personal.

"Cuando la mujer por imperativos económicos, o simplemente por un deseo de proyección social, se integra a una estructura masculina, tendrá que identificarse con los estereotipos masculinos admitidos por la colectividad, y si quiere llegar a penetrarla y representar un papel en el juego social, se verá forzada, aunque sólo sea exteriormente, a renunciar a las cualidades más fecundas de su femineidad".⁷¹ La mujer tiene que violentar su naturaleza y este hecho no la ayuda en nada; al contrario, la limita.

⁷⁰ibidem. p. 110

⁷¹ibidem. p. 108

La incorporación de la mujer al quehacer social, es oportuna, exigida por su naturaleza humana y por el mismo incremento del bien común social, pero la aportación femenina significa algo más que el incremento de individuos en el juego social; significa la incorporación de un elemento diferenciado, de una expresión específica de lo humano; la puesta en juego de una nueva fuerza que, penetrando en todas las manifestaciones de la vida humana, potencio con su capacidad fijadora la creación masculina y así, el arte, la ciencia, la técnica y la misma administración se impregnan de ese algo femenino, para que sean plenamente humanos.

Este es un gran reto, pero es vital; y sólo deja un camino, volver la vista a la femineidad, a la autenticidad humana, responsabilidad de cada ser humano y en especial de la mujer.

II.3. La permanencia de la mujer en el mundo de hoy:

"La época del feminismo agresivo y de revancha ha quedado afortunadamente atrás, pero eso no quiere decir que la mujer actual haya resuelto el aparente dilema que le abrió la época moderna: Marido, hijos y casa o trabajo y desarrollo profesional".⁷² Decimos que este dilema es aparente porque no debería de existir, pero es una realidad que se plantean la mayoría de las mujeres que trabajan y que tienen un hogar que atender.

Hasta hace sólo una o dos generaciones, la mujer se dedicaba casi exclusivamente al hogar: su preparación era adecuada a la función que desempeñaba, económicamente dependía del esposo; sus decisiones se limitaban a las cuestiones del hogar y su participación social y política era muy reducida.

"En un lapso relativamente corto, la vida ha cambiado drásticamente para ella: por un lado ha requerido trabajar fuera del hogar, cooperar con la economía familiar y, por otro, se le abren las puertas de la universidad y de participar en las distintas manifestaciones del hacer humano".⁷³ Abandona, aunque sólo sea parcialmente, el aislamiento, empieza a prepararse, está más consciente de sus derechos y responsabilidades y participa en actividades de todo tipo.

⁷²Ibidem. p. 115

⁷³Cfr. Ibidem. p. 118

Esta segunda mitad del siglo XX se caracteriza por la velocidad y el cambio que se han impuesto a las personas, a los grupos, familias y organizaciones; el hombre de hoy (varón y mujer), es el hombre de la velocidad y el cambio, no puede "dormirse" ante el progreso, porque si lo hace se aleja de la realidad en la que vive; la exigencia de continua actualización no perdona siquiera la vocación de ser padre, profesional, artista, político, religioso, educador, etc.

Al hombre de esta mitad del siglo XX le ha tocado vivir la mayor parte de los cambios tecnológicos y sociales más profundos y extensos. "El reto del cambio le ha exigido al hombre actual respuestas inmediatas y continuas, especialmente en lo que se refiere a su postura ante la vida y ante el trabajo. Se ha enfrentado a sí mismo, ante sus valores, el cambio y la clarificación que de ellos se plantea dada la dinámica y vivencias que a diario cuestionan su congruencia entre el pensar, sentir, decir y actuar."⁷⁴ Es decir, vive en un continuo reto y búsqueda del propio sentido de la vida; vive en un continuo movimiento interno y externo por todo el bombardeo de imágenes, sensaciones e ideas cambiantes que lo obligan a buscar su centro interior y exterior; debe tener la capacidad de aislarse y reflexionar sobre la propia vida y los cambios que a su alrededor se viven.

"Ante estos cambios la mujer se encuentra confusa, no logra encontrar la solución acertada para compaginar su papel de madre, esposa y ama de casa, con el de una mujer preparada, dinámica, participativa, responsable y consciente de las exigencias del mundo de hoy"⁷⁵. La mujer sabe que no puede quedarse atrás, tiene que estar actualizada para responder a las exigencias del tiempo sin descuidar su labor tradicional. Ante esta situación, hay un aspecto doble, al igual que en todo cambio, siempre hay algo que permanece y algo que se modifica. Ese algo que permanece, sería el centro interior del que habíamos y se refiere a que la mujer ha sido y será siempre la misma en esencia; lo que ha cambiado son las circunstancias a su alrededor. Por lo tanto, "la mujer de hoy, debe encontrar una doble respuesta: la de su

⁷⁴CASAS DE GARCIA VELASCO, Claudia. La mujer de siempre en el mundo de hoy, Istmo # 148, p.22

⁷⁵Idem.

identidad, lo que permanece y se refiere a su propia naturaleza, a su esencia; y la de su unidad, que debe encontrar en medio de los caminos drásticos y acelerados que presenta el mundo actual".⁷⁶

La primera cuestión, se refiere al ser, a la **identidad que permanece siempre**, a aquello que la mujer tiene en común con todas las mujeres de la tierra, (no importa la época o civilización a que pertenezcan), "lo que la define como un ser que tiene como esencia recibir, transmitir y conservar la vida física y espiritual del ser humano".⁷⁷

La segunda cuestión, de la unidad, se refiere al hacer y pertenece precisamente a lo que cambia. "La mujer hasta hace poco estaba ubicada en el hogar, y en general, no habla ruptura en su vida, y gozaba de un especial poder personal de coherencia con una serie de valores dentro de su hogar y frente a su familia".⁷⁸ Para la mujer de hoy, el hogar sigue siendo la parte central de su actuación. Sin embargo, a todo esto se le agrega la necesidad imperiosa de su desarrollo personal, de una constante preparación y actualización que la habilite para su participación en los distintos aspectos de la vida social. El acelerado crecimiento del medio ambiente en que vivimos (notorio en cambios sociales, tecnológicos, económicos y culturales), exige al individuo y a las organizaciones de hoy en día, una preparación que le permita enfrentarse con éxito a las diversas situaciones de cambio.

"Unido a estos dos ámbitos (personal y familiar), en donde la mujer debe alcanzar su máximo desarrollo y que le exige ya un doble esfuerzo, está el ámbito social"⁷⁹. No puede vivir al margen de los acontecimientos, sobretodo porque el mundo está cambiando muy rápidamente, se modifican fronteras, se concertan acuerdos económicos, se generan atentados y revueltas sociales, además de que su entorno reclama su intervención. Su marcada inquietud social tiene su origen en el aceleramiento de las comunicaciones, en la madurez que ha adquirido debido a una preparación más completa y al aumento de necesidades dentro y fuera del hogar.

⁷⁶CASARES, David. et al. Planación de vida y carrera, p. 13

⁷⁷CASAS DE GARCIA VELASCO, Claudia. Op. Cit. p. 25

⁷⁸Ibidem. p. 23

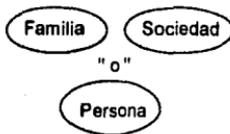
⁷⁹Cfr. NAVARRO FERRER, Ana María. Feminismo, familia y mujer, p.72

A continuación se presenta la analogía que hace Claudia Casas de García Velasco con respecto a la evolución del papel de la mujer y el desarrollo del ser humano:

"La etapa de la niñez, correspondería a la época en la cual le faltaba preparación, dependía del hombre, (padre, esposo o hijos), que decidía por ella en los asuntos externos al hogar y gozaba de cierta tranquilidad, por el desconocimiento de una serie de asuntos y responsabilidades sociales. La etapa de la adolescencia se podría identificar con los movimientos feministas. La mujer se sintió adulta con la preparación y las oportunidades que fue conquistando, y al igual que el varón, se centró en sí misma y trató de independizarse; más aún, de desvincularse de todo lo que representaba algo dado, no libremente asumido, rechazando lo que implicaba imposición y compromiso. La mujer de hoy debe llegar al momento de la madurez... la mujer-persona, (que respeta su identidad de mujer, y se adapta al cambio), es el gran acontecimiento que espera el mundo de hoy."⁸⁰

La cita anterior es muy clara y perfectamente lógica. Cabe señalar que en la etapa en la que surgieron los movimientos feministas surgió una disyuntiva entre la realización personal y familiar; y entre la realización profesional y social. Se hizo una especie de ruptura entre los tres ámbitos, (personal, familiar y social), en los que la mujer debe desempeñar su papel, como si se contrapusieran entre sí, en una lucha imposible de sintetizar y unificar. ("Q me desarrollo como persona, e en mi familia, e en la sociedad.")

"Esquema"⁸¹



"Lo quiero todo, es una frase fácil de entender en una mujer que ha superado el capricho infantil. Es como percibir dentro de sí la llamada propia de la libertad: tener derecho al amor, a la familia, a la ternura de unos hijos y a la protección y mimo de un hombre. Derecho a crear un ámbito de intimidad compartida.

⁸⁰CASAS DE GARCÍA VELASCO, Claudia. *Op. Cit.*, p. 24

⁸¹Idem

Derecho a trabajar, a llevar una vida social, a participar en los afanes de los demás, a estar presente en las decisiones públicas.⁸² En suma, tiene derecho a ser una mujer activa.

En su vida, no debe existir la disyuntiva del ó, sino la **unidad** explícita en la conjunción "y": realizarse como ser humano y darle tiempo a la familia y darle tiempo a los demás. (" **Y** me desarrollo como persona, **y** me desarrollo con mi familia **y** me desarrollo en la sociedad.")



"Esquema"⁸³

Este es el reto de la mujer de hoy: encontrar la fórmula, cada una dentro de sus circunstancias, capacidad y momento de evolución en su vida personal y familiar, para lograr la unidad entre los tres ámbitos sin descartar ninguno. Para ello, es indispensable formarse y crecer personalmente en todo momento, atender a la familia, procurar su bienestar y formación y llevar los mismos valores que se llevan dentro de la familia, a la sociedad; es decir, ser auténtica y coherente con su vida personal, familiar y social para que no hayan choques entre los ámbitos y se puedan sobrellevar de una manera armónica.

II.4. Una propuesta de solución:

Nuevamente retomamos a Claudia Casas para esbozar una propuesta de solución. Estableciendo la unidad entre los ámbitos, ellos mismos se fortalecerán y enriquecerán. "Quien se está formando personalmente en

⁸²Idem.

⁸³Idem.

todos los aspectos: físico, espiritual, intelectual, profesional, puede enriquecer la vida de familia, la convivencia, las conversaciones, los criterios para educar y orientar".⁸⁴ Si se vive plenamente una vida de familia, se trasciende de manera espontánea a otras familias. Si se vive una inquietud social y se participa en cualquier actividad creativa, se hace crecer a la persona y se beneficia a la familia.

Es preciso que cada mujer encuentre la forma para lograr esa unidad, armonía y equilibrio entre los ámbitos; no queda otra opción ni hay una receta mágica, solo hay fórmulas personales y cada mujer debe tratar de encontrar la suya.

Esta propuesta es factible, pero no es fácil: exige disciplina, entrega, responsabilidad, espíritu de servicio, convicción, empuje..... Para lograrla, la Lic. Claudia Casas de García Velasco propone unos lineamientos básicos que forman parte del modelo de solución.

a) "**Jerarquía de valores**".⁸⁵ porque en cada etapa de la vida, un ámbito puede requerir más atención que otro, sin descartarse los restantes. Toda persona, no únicamente la mujer debe tener una base firme que le sirva de guía en su actuar. Debe existir un equilibrio entre los valores para no darle más peso del que requiere cada uno. Los valores que se tengan, deben de ser los mismos dentro de los tres ámbitos para favorecer la integración.

b) "**Intensa vida espiritual**".⁸⁶ El recogimiento, es un factor esencial en medio del aceleramiento y la diversificación de actividades, para tener la capacidad de armonizar lo que cambia con lo que permanece. Se debe tender a una meditación integradora de la vida presente de cada persona, valores, intereses, capacidades, experiencias, etc. A partir de esta visión interior y profunda, se pueden establecer las directrices, objetivos y medios para una vida futura, significativa y feliz. Esta intensa vida espiritual nos ayudará a encontrar el centro interior del que hablébamos en el apartado anterior.

⁸⁴ NAVARRO FERRER, Ana María. *Op. Cit.* p. 194

⁸⁵ CASAS DE GARCÍA VELASCO, Claudia *Op. Cit.* p. 25

⁸⁶ *idem.*

c) **"Objetivos claros"**.⁸⁷ En cada uno de los ámbitos para que se refuercen y complementen entre sí. Los objetivos o intereses a seguir dentro de cada ámbito no deben contraponerse porque si lo hacen no podrán alcanzarse de manera satisfactoria; los objetivos personales deberán ir en concordancia con los objetivos familiares, institucionales y sociales para que integren una sinergia en donde todo funcione de manera óptima. Estos objetivos deben estar fundamentados en la jerarquía de valores que se tiene.

d) **"Mente administrativa"**.⁸⁸ Pensar, decidir y realizar en cada actividad concreta, saber organizarse, dar un tiempo a cada actividad, conocer la propia realidad, capacidades y limitaciones, tener metas claras, aprovechar al máximo los recursos materiales, económicos, de espacio, etc. La administración no se refiere únicamente a la empresa, se debe llevar a cabo dentro de cualquier ámbito ya que en todos ellos hay actividades que realizar. La organización es un requisito indispensable en el cumplimiento satisfactorio de todas las tareas a nuestro cargo. Tener una mente administrativa agilizará todo y nos ayudará en la consecución de nuestros fines.

e) **"Liderazgo"**.⁸⁹ La mujer de hoy, debe tender a ser líder, no trabajar por todos, saber delegar, hacer participar, adecuar las variadas tareas a las habilidades e intereses de cada persona. La mujer, al sentirse responsable del cuidado de todo y de todos, tiende en muchas ocasiones a sentirse autosuficiente y a querer hacer todo por ella misma; pero llegará un momento en que tendrá tantas cosas que hacer que no cumplirá bien con ellas. Por esto, es necesario que aprenda a delegar algunas cosas en personas adecuadas para su realización; sino distribuye el trabajo y no hace participar a las demás personas, no rendirá en ningún ámbito. Cabe señalar que esta actitud de liderazgo deberá ser amable y no autoritaria para que no existan roces y problemas.

f) **"Espíritu de servicio"**.⁹⁰ Evitar ser egoísta, saber servir, trascender los límites del yo, conducir a los demás en su realización. Así como en el inciso anterior, se solicitará la ayuda de los demás, de existir una disposición de la contraparte a ayudar, porque ellos también se mueven en otros ámbitos y tienen tareas que realizar. Ayudar, siempre y cuando no se descuide lo propio.

⁸⁷Idem.

⁸⁸Idem.

⁸⁹Idem.

⁹⁰Idem.

g) **"Buen humor y serenidad"**.⁹¹ Indispensable para mantener un ambiente agradable en cualquier ámbito. Si uno es amable con las personas, es muy probable que se obtenga la misma respuesta de ellos, es posible que se logre la participación y el apoyo de los mismos; en cambio, si uno es "gruñón" y está enojado todo el día, puede provocar la irritación de los demás y por ende, un ambiente desagradable para la convivencia.

h) **"Unidad de vida"**.⁹² Porque aunque son tres ámbitos distintos, es la misma persona la que desempeña una única misión que los correlaciona y enriquece mutuamente. Este lineamiento es importantísimo porque de no existir esta unidad y armonía, no puede existir un buen desarrollo. Retomando una postura psicológica, el reto más importante para obtener al mismo tiempo éxito y felicidad, es lograr mantener un equilibrio sano entre la vida personal, familiar, de trabajo y de la relación con el mundo, que resulte en una autoimagen integral sana y equilibrada de los distintos "yoes".

*Esquema"⁹³

(Autoimagen)

YO	YO	YO
PRIVADO	FAMILIAR	SOCIAL
YO	YO	YO
FISICO	LABORAL	ESPIRITUAL

A todo lo anterior es a lo que se pretende llegar ahora que la mujer ha alcanzado su madurez. Deberá de ser una acción completamente libre y responsable; consciente de su misión en el hogar, además de asumir plenamente su protagonismo en el momento histórico que le ha tocado vivir, "acepta plenamente la responsabilidad de su propia formación y desarrollo, conoce la urgencia inaplazable de su participación en todos los sectores de la vida social, de acuerdo a sus circunstancias particulares y su capacidad."⁹⁴ Debe buscar ante todo, un equilibrio vital.

⁹¹Idem.

⁹²Ibidem. p. 26

⁹³CASARES, David. et. al. Op. Cit. p. 32

⁹⁴CASAS DE GARCÍA VELASCO, Claudia. Op. Cit. p. 26

"La mujer integral, que libremente se identifica con su esencia que no cambia..., y a la vez se adapta, acepta el cambio, y asume sus responsabilidades, es la mujer de siempre en el mundo de hoy".⁹³ Esta es, en síntesis, la posición del ser femenino ante la vida, ya que la vida está compuesta por todo y forma una unidad.

El ámbito social, en el que están incluidos principalmente el trabajo y el desarrollo profesional, es el que se presenta mayores dificultades en la busca de esta armonía y unidad; por esto en el capítulo siguiente hablaremos del trabajo en general, de la posición de la mujer frente al trabajo y de la empresa como institución a través de la cual, se puede promover el desarrollo de la mujer.

⁹³Idem.

*"Si consigues algo en tu vida , te lo debes a tí mismo;
no es solamente suerte; .si no consigues nada en la vida,
también te lo debes a tí mismo; no es solamente mala suerte".*

SOREN KIERKEGAARD.

CAPITULO III

EL TRABAJO DE LA MUJER EN LA EMPRESA FINANCIERA MEXICANA

Como se mencionó en el capítulo anterior, el ámbito laboral es uno de los más difíciles de armonizar con la vida familiar y social; de ahí la relevancia de este tercer capítulo en el que hablaremos de lo que es el trabajo y de lo que significa éste para el ser humano y para la sociedad.

También estudiaremos a la empresa, tomando en cuenta sus elementos, su función, y sus objetivos; para que podamos comprenderla y establezcamos la relación tan estrecha que existe entre la empresa y el trabajo.

Todo esto, con la intención de resaltar la importancia de promover el desarrollo personal de la mujer en la empresa para que, por medio del trabajo pueda seguir perfeccionándose, al mismo tiempo que colabora en el buen funcionamiento de la institución a la que pertenece.

Antes de ver la actitud que la mujer debe tener frente al trabajo, es necesario que hablemos de lo que el trabajo es en sí.

III.1. Trabajo.

El trabajo es tan antiguo como el hombre mismo, nacieron juntos y no puede concebirse el uno sin el otro. A lo largo de la historia, el hombre ha tenido que realizar una serie de actividades para asegurar su supervivencia en la tierra, mismas que cada vez se han tomado más complejas y especializadas, en la infinita carrera del progreso tecnológico. Así, a las actividades tan antiguas como la caza, la pesca y la agricultura, se han ido agregando una serie de labores cada vez más perfeccionadas de acuerdo al avance técnico y social propio de cada época.

III.1.1. Definición:

La palabra trabajo "viene del latín: trabs - traba, o de tripallare - torturar con un instrumento de tres palos".⁹⁶ El significado de estas raíces etimológicas ponen de relieve el carácter oneroso del trabajo. Es una palabra muy densa de contenido, pues se aplica a todo lo que de alguna manera supone un esfuerzo.

El trabajo no sólo es un medio de subsistencia, ni un procedimiento para obtener unas condiciones de vida determinadas. "El trabajo supone un quehacer humano, una especie de comunicación inteligente del hombre con las cosas del mundo, en la que imprime como un sello representativo de su personalidad".⁹⁷ El trabajo es por eso algo personal, en cuanto implica el despliegue de muy variadas energías de la persona humana y expresa una de sus dimensiones más íntimas.

El trabajo puede definirse como "el conjunto de actividades humanas, esforzadas, necesarias, con carácter de medio y técnicamente calificables, por las que los hombres: transforman la naturaleza en beneficio propio, prestan un servicio reconocido a la sociedad, y se perfeccionan en cuanto personas".⁹⁸

Se dice que es un conjunto de actividades humanas porque se está refiriendo a los actos propiamente humanos, (que como hablamos dicho en el capítulo primero, son los actos inteligentes y libres), no a los actos del hombre que son comunes a los animales.

⁹⁶VILLAR, J.M. Gran Enciclopedia Rialp, Trabajo Humano. p. 643

⁹⁷Idem.

⁹⁸MELENDO, Tomás. La Dignidad del Trabajo Humano. p. 25

Esforzadas, porque supone una coordinación de fuerzas, poniendo en obra determinadas capacidades o potencias y mantenerlas mientras dure la tarea. Esto evidentemente supone un esfuerzo, y éste, a su vez, provoca cansancio físico o mental.

Es una **actividad necesaria con carácter de medio**, porque el trabajo no constituye un fin en sí mismo, según Aristóteles "el hombre que trabaja se ocupa a sí mismo con la mira puesta en algún fin que no posee".

⁹⁹ Por lo tanto, es connatural al trabajo, la consecución de un resultado distinto al trabajo mismo; es un medio para llegar a algo; luego entonces, "el trabajo tiene carácter de medio en relación al fin del hombre".¹⁰⁰

El trabajo está subordinado a ciertos fines; si tuviera carácter de fin, no tendría caso realizarlo porque estaría terminado.

Es **necesario**, porque sin él no se podría transformar la naturaleza para conservar la propia existencia; no se podría contribuir al bien común, y resultaría prácticamente imposible elevarse a la propia plenitud como persona porque no se tendrían metas, ni se podría mejorar o superar limitaciones.

El **trabajo técnicamente cualificable**; tiene que poder evaluarse objetivamente porque la valoración moral no es suficiente; debe de acompañarlo siempre, pero además de que sea lícito, es necesario que esté bien hecho de acuerdo a su método para que ayude a la persona que lo realiza a que se perfeccione y crezca en conocimientos y habilidades.

Las frases restantes que contiene la definición, son los fines a los que se pretende llegar mediante el trabajo:

- a) Transformación de la naturaleza en beneficio propio.
- b) Prestar un servicio reconocido a la sociedad.
- c) Perfeccionarse como personas.

⁹⁹ Apud en. *Ibidem*. p. 26

¹⁰⁰ *Ibidem*. p. 27

Estos fines están íntimamente ligados ya que no se pueden conseguir aislados; primero, porque el hombre es un ser social que necesita de la colaboración de los demás, y los demás necesitan de la colaboración suya para poder transformar la naturaleza material en beneficio de todos; para subsistir y completar la creación. También, el ser humano, para poder realizarse y alcanzar su plenitud requiere de la colaboración de él mismo y de las demás personas. El hombre alcanzará su realización en la medida que participe en la transformación de la naturaleza y en la labor de conjunto. " Sólo el trabajo realizado acabadamente, propiamente personal, el buen trabajo; será aquel que en definitiva, puede llevar al hombre hasta su plenitud como persona humana".¹⁰¹ El ser humano debe esforzarse porque no es una obra terminada y sus posibilidades de plenitud son inagotables.

III.1.2. El deber y el derecho de trabajar:

Desde el punto de vista social, el trabajo es un deber; desde el plano individual constituye un derecho cuyo ejercicio- en cuanto medio para la adquisición de los recursos materiales y espirituales necesarios para el mantenimiento y desarrollo de la vida familiar- es un elemento instrumental en la consecución del fin último del hombre.

El trabajo es objeto de deber y de derecho, pero hay que comenzar por el deber del trabajo, por ser en él donde el derecho correspondiente tiene su más claro y sólido fundamento.

-El deber de trabajar:

"La especie humana está sujeta a la obligación de trabajar. Sin el trabajo, los hombres dejaríamos de existir; y como hay obligación moral de conservarse o mantenerse en la vida, es preciso afirmar que hay, consiguientemente, el deber humano al trabajo."¹⁰²

¹⁰¹ *Ibidem*, p. 31

¹⁰² MILLAN PUELLES, Antonio. Persona Humana y Justicia Social, p. 114

El hombre obtiene de la naturaleza, a través del trabajo, los bienes que requiere para su subsistencia; por lo tanto, si no trabaja no podría vivir.

Es cierto que la especie humana puede subsistir sin que trabajen todos los hombres útiles, pero "es injusto que quien pueda trabajar, se abstenga de ello, en la medida que vive a costa del trabajo de otros hombres."¹⁰³ Es injusto, porque si un hombre recibe beneficios del trabajo de los demás, debe corresponderle de alguna manera; si no lo hace, no se está siendo justo porque "no hay ningún derecho a proponer ni aceptar nada que signifique o lleve consigo el abstenerse de contribuir al bien común."¹⁰⁴ La forma de contribuir al bien común es, sin duda, el trabajo y todo hombre que esté en condiciones de hacerlo está sujeto inexcusablemente al deber del trabajo.

El deber de trabajar como manera de contribuir al bien común existe para todos pero esto no quiere decir que todos tengan que desempeñar una misma clase de trabajo. "Son muchas y muy distintas las especies y formas de trabajar que la sociedad requiere, desde la labor del gobernante hasta la del obrero, pasando por la de profesor, abogado, médico, etc."¹⁰⁵ El hecho de que cada hombre ocupe el trabajo que sea más ajustado a su personal vocación y aptitud, forma parte de una adecuada formación de la sociedad.

- El derecho a trabajar:

Si hay en principio, para todo hombre, el deber del trabajo, lógicamente tenemos que pensar que existe, en consecuencia, el correspondiente derecho; ya que sería absurdo que no hubiera derecho al cumplimiento de una obligación.

"El derecho a trabajar existe como algo enraizado en la naturaleza humana"¹⁰⁶ ya que se reconoce el derecho natural de trabajar cuando el trabajo es la única manera de conseguir lo necesario para la vida.

¹⁰³ibidem. p. 115

¹⁰⁴idem

¹⁰⁵ibidem. p. 118

¹⁰⁶ibidem. p. 119

El derecho natural de trabajar se relaciona con la dignidad humana porque es un medio de perfeccionamiento personal. Incluso se menciona en la constitución que "toda persona tiene derecho a un trabajo digno y socialmente útil".¹⁰⁷ Un trabajo que se adecue a su naturaleza humana.

Corroborando lo anterior se retoma la Ley Federal del Trabajo : "El trabajo...exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud, y el nivel económico decoroso para el trabajador".¹⁰⁸

El trabajo concierne tanto al hombre como a la mujer pero en este estudio nos enfocaremos específicamente al trabajo femenino.

"Si cabe establecer una inserción diferenciada en el ámbito laboral, que tiene su origen en las características personales del individuo, dando lugar al fenómeno de profesionalización; parece lógico suponer, que en donde la naturaleza marca dos vertientes de la especie humana, claramente diferenciadas fisiológica y psicológicamente, esta diferenciación tiene que reflejarse necesariamente en la aproximación al problema del trabajo, que consecuentemente, debe ofrecer diferentes aspectos cuando se trate del hombre o la mujer".

¹⁰⁹ Ambos están bajo la vocación de la especie al trabajo, pero el enfoque de la cuestión varía cuando se trata de uno o de otro por su naturaleza particular, por las exigencias de sus funciones específicas y por las características de su psicología. La mujer por ser persona humana participa también del aspecto creador sin más limitaciones que las impuestas por las posibilidades femeninas y el cuadro de condiciones ambientales.

No parece, pues, que por lo que respecta a posibilidades, exista ninguna traba para que su trabajo quede circunscrito al círculo del hogar. "Las cualidades de la personalidad femenina permiten perfectamente su inserción en el orden del trabajo extradoméstico, en el que en multitud de tareas sustituirá ventajosamente al hombre; principalmente aquellas relacionadas con valores específicamente femeninos, como ternura.

¹⁰⁷ Artículo 123 Constitucional

¹⁰⁸ Cfr. Artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo.

¹⁰⁹ ANSON, Francisco *et al* Op. Cit. p. 147

espíritu práctico, pulcritud, meticulosidad, repetición, etc."¹¹⁰ Es evidente, que en una sociedad que depende cada vez más de actividades de carácter administrativo, puede muy bien hacer uso de cualidades humanas que no se consideran prerrogativas esencialmente masculinas. Naturalmente, las posibilidades de la mujer no permiten su incorporación a cualquier trabajo, y deberá abstenerse de aquellos que excedan a las mismas.

"El trabajo bien realizado comporta tan gran número de valores para el perfeccionamiento de la personalidad, y en una medida sorprendentemente intensa y amplia, de satisfacer desde el punto de vista psicológico a la mujer".¹¹¹ Si la mujer está adaptada y plenamente integrada a su trabajo, tiene más posibilidades de establecer un equilibrio psíquico y tener una mayor plenitud; porque "la satisfacción en el trabajo forma parte de la satisfacción en la vida, y a su vez, el trabajo como una dimensión de la vida humana, influye en la satisfacción que se tenga de la propia existencia".¹¹² Por esto es tan importante que la mujer se identifique con su trabajo y encuentre satisfacción en él porque éste repercute en todos los aspectos de su vida.

La mujer puede encontrar en su actividad laboral extradoméstica una fuente continua de formación de su personalidad y de plenitud psicológica, sin hacer a un lado la formación que puede alcanzar en su labor doméstica que también es muy valiosa. "Potencialmente es un sujeto de multitud de actividades; por ello, en lo que se refiere a su naturaleza, no parece que exista ninguna razón para que se abstenga de su proyección laboral, siempre que ésta no se interfiera con su vocación familiar, se adapte a sus posibilidades y limitaciones y se ciba al condicionamiento que impone el grado de evolución del medio social, en cuanto institucionalización del trabajo femenino".¹¹³

¹¹⁰ibidem. 148

¹¹¹ibidem. p. 155

¹¹²DAVIS KEITH El Comportamiento Humano en el Trabajo p. 88

¹¹³ANSON, Francisco. et al. Op. Cit. p. p. 156

La diversidad de formas de prestar servicios, propia de una sociedad en un avanzado desarrollo, permite que la mujer se incorpore a trabajos en condiciones más adecuadas a sus posibilidades. Es más, "esta misma diversificación de tareas, reclama la presencia femenina, ofreciendo multitud de actividades que requieren un enfoque femenino, además, existen otras actividades que aparecen como indiferentes, pudiendo ser perfectamente realizadas por uno y otro sexo".¹¹⁴

"La mujer, en general, como sexo, como exponente de una expresión peculiar de lo humano, con unas cualidades específicas, cuenta con un puesto propio en el orden laboral, en el que es insustituible, y de cuya inserción correcta depende el que la sociedad despliegue un orden laboral más rico, más funcionalmente estructurado y más en consonancia con la esencia de la especie".¹¹⁵ La sociedad, alcanzando un determinado grado de desarrollo, no puede prescindir del trabajo femenino para que la dinámica social funcione y continúe su evolución.

Por otro lado, la mujer al igual que el varón tiene derecho a realizarse como persona y como "el ejercicio de una profesión supone un alto valor formativo",¹¹⁶ es importante que la mujer la incluya dentro de su vida y la cultive para alcanzar su plenitud.

Indudablemente, encontrará muchas más facilidades para realizarse a través del trabajo, si su dedicación laboral está relacionada con aquellas cualidades de que está mejor dotada; paralelamente, la ausencia de aptitud, impedirá en muchos casos el ejercicio de ciertos trabajos.

La participación laboral femenina es una realidad y por lo tanto, es necesario que se le oriente ya que la inserción en el trabajo, ha traído como consecuencia un rompimiento entre los ámbitos personal, familiar y social. El trabajo de la mujer beneficia a la sociedad pero si no se tiene una visión de unidad con respecto a sus demás actividades, en lugar de mejorarla, la perjudica ya que la familia es el núcleo de la sociedad.

¹¹⁴Idem.

¹¹⁵Ibidem. p. 157

¹¹⁶Cfr. Ibidem. p. 159

Como gran parte de las mujeres en nuestro país laboran dentro de alguna empresa, se estudiará a continuación como se estructura y como funciona, para poder ver de que manera se puede ayudar a fortalecer su ser femenino y fomentar la unidad de los ámbitos a través de éste medio.

III.2. La Empresa:

En este inciso se pretende describir brevemente qué es la empresa, cómo se forma, cómo funciona, cuáles son sus objetivos y cómo se relacionan estos con los objetivos de la persona y; por lo tanto, con los de la mujer.

Cuando queremos conocer algo adecuadamente, podemos recurrir a la definición de esa cosa. Para complementar su conocimiento, sirven; sus relaciones con aquellas cosas que se le asemejen y, las partes o elementos de que se compone, así como también sus fines u objetivos. Por lo tanto, comenzaremos con la definición.

III.2.1. Definición:

El concepto de empresa es uno de los más usados en la actualidad: hablamos de trabajar en una empresa, de que vamos a la empresa, etc. y sin embargo, es a la vez uno de los conceptos más difíciles de establecer.

Se podrían dar una infinidad de definiciones ya que el término empresa no siempre se utiliza con la misma significación ya que eso depende del sentido e interpretación que le quiera dar cada autor; sin embargo, citaré una que se adecua a los lineamientos del estudio que estamos realizando.

La Empresa "es la unidad económico-social en la que el capital, el trabajo y la dirección se coordinan para realizar una producción socialmente útil de acuerdo a las exigencias del bien común."¹¹⁷

Es una unidad económico-social porque está formada por una serie de elementos, (materiales y humanos), que interactúan y están sintetizados para alcanzar los objetivos planteados.

¹¹⁷GUZMAN VALDIVIA, Isacc. La Sociología de la Empresa, p. 28

Toda la vida económica de la sociedad moderna gira entorno a la empresa, no puede negarse que es ella, el elemento básico de ese gran movimiento en el que se conjugan las necesidades y ambiciones de productores y consumidores; la fuerza del dinero y el crédito; la productividad de los bienes de capital; las constantes innovaciones de la técnica; el trabajo intelectual y físico; la creciente diversificación de bienes y servicios; el agobiante volumen de satisfactores; la lucha por el enriquecimiento; las protestas de los que siguen pobres; el afán de poder, etc.

Por otro lado, la empresa no podría ser si no fuera por las personas, por la sociedad misma. La gente es la que lleva a cabo las acciones propias, y es la que le permite la dinámica de la empresa.

Decimos también en la definición que hay una coordinación de capital, trabajo y dirección porque cada uno de estos elementos por sí solo no tiene sentido; el capital sería el dinero y los recursos materiales con que cuenta la empresa; el trabajo es el esfuerzo, las actividades que realiza el hombre para producir; y la dirección es guía, para llevar a cabo la acción de síntesis de los elementos de la empresa, la que señala el camino a seguir y la meta por alcanzar.

El material y el dinero no tendrían sentido si no hubiera quien lo trabajara, los trabajadores no podrían producir sino tuvieran los medios para transformar la naturaleza y producir, y la administración o dirección no tendría sentido porque no habría nadie y nada que dirigir.

"El verdadero desarrollo económico-social se advierte cuando el concepto de empresa se modifica rompiendo las limitaciones y estrecheces de una institución puramente lucrativa para aceptar con amplitud sus responsabilidades sociales como órgano económico, ciertamente, pero con una función de servicio a la comunidad."¹¹⁸

¹¹⁸Ibidem, p. 29

También se mencionaba en la definición que la producción que de la empresa emanara tenía que ser socialmente útil de acuerdo a las exigencias del bien común. Forzosamente, los objetivos de la empresa como tal, tienen que estar determinados por un criterio sociológico, porque son propios de una entidad social como es la empresa misma y en relación con otra sociedad más amplia como es la comunidad dentro de la cual aquella actúa; por lo tanto, la empresa debe contribuir con su producción a la satisfacción de las necesidades de la sociedad. Por otro lado, la empresa debe acoplarse a las exigencias del bien común con el sentido de procurar la elevación de la calidad y el nivel de vida de las personas que colaboran en cada empresa en particular y en la sociedad en general.

III.2.2. La Empresa como Organización:

Una organización podría definirse como " el arreglo sistemático de personas y tecnología, con la intención de lograr algún propósito."¹¹⁹ Las organizaciones son mecanismos sociales que permiten lograr más cosas que las que una persona aislada podría alcanzar, la realización de estos logros depende de la forma en que sean utilizados sus recursos, (tanto humanos como materiales), al obtenerlos o al aplicarlos. Por lo tanto, la empresa es una organización porque es un conjunto de elementos, (hombres, dinero, cosas, etc.), que unidas entre sí forman un equipo que persigue ciertos objetivos, (producción de bienes y/o servicios).

La organización también ha sido considerada como "la función administrativa que hace posible que el personal colabore eficazmente en el logro de determinadas metas".¹²⁰ Podemos decir entonces, que la organización en la empresa se refiere a la coordinación de todas las actividades que en esta se realizan, de los elementos o recursos materiales que en la empresa existen y de los elementos humanos, procurando así que todo sea utilizado de la mejor manera para elevar la productividad.

Habiendo comprendido el porqué la empresa es una organización, utilizaremos estos términos como sinónimos cuando hablemos de una visión de conjunto; y hablaremos de coordinación cuando nos refiramos a la organización como función administrativa.

¹¹⁹KOONTZ, Harold, et al. *Curso de Administración Moderna*, p. 595

¹²⁰idem.

III.2.3. Fines que persigue la Empresa

Elevar la productividad, obtener un beneficio económico y lograr el mayor rendimiento de los recursos es tan solo una finalidad inmediata y concreta de la organización, pero "su verdadero sentido se descubre cuando advertimos que ese fin se convierte a la vez en un medio que permite realizar de la mejor manera posible las finalidades últimas de la empresa, finalidades que afectan necesariamente a los intereses de los inversionistas, de los directores, y del personal; y fuera de la empresa, a los consumidores y a la sociedad en general".¹²¹ Este fin último de la empresa ya lo habíamos mencionado de alguna manera en la definición y es precisamente el bien común.

Estos son los fines genéricos de la empresa, no obstante hay que tomar en cuenta los fines que se proponen cada uno de los miembros que la integran:

-El empresario: "De manera colateral a las necesidades de la empresa están, la obtención de un prestigio social, la satisfacción de una tendencia creadora, el cumplimiento de una responsabilidad social, abrir fuentes de trabajo, etc."¹²²

-Por parte de los empleados, técnicos y jefes: "Además de la obtención de un sueldo para sostenerse, suelen buscar el mejoramiento de su posición social, su expresión personal, la seguridad de su trabajo, la garantía de su futuro, su desarrollo personal, etc."¹²³

En relación a esto, podemos decir que "toda organización tiene una doble función y puede ser juzgada según un doble criterio. La medida en que es eficaz respecto a sus fines y la medida en que es satisfactoria

¹²¹ GUZMAN VALDIVIA, Isacc. *Op. Cit.* p. 1106

¹²² REYES PONCE, Agustín. *Administración de Empresas*, p. 84

¹²³ Cfr. *Idem*.

para sus miembros".¹²⁴ La organización es satisfactoria en la medida que consigue un equilibrio entre las aspiraciones individuales de los miembros y las satisfacciones que procura.

Lo interesante de todo esto es que en muchas ocasiones no se tienen en cuenta los intereses de las personas que forman parte de la organización y tiende a haber un rompimiento con la empresa por tener intereses opuestos; se deben tratar de relacionar ambos para un buen desarrollo personal y laboral.

III.2.4. Conciliación de Objetivos Personales y Organizacionales:

Es evidente, que aunque los objetivos de las empresas puedan diferir en cierta medida entre una y otras, la persona que participa en ellas, tiene también necesidades y objetivos que le resultan importantes.

En una empresa, los objetivos personales de cada una de las personas que en ella laboran, y los objetivos organizacionales se consideran como fuerzas opuestas cuando ambos deben complementarse e ir por la misma línea.

Este podría ser uno de los factores que dificultan la combinación exitosa de los ámbitos laboral y personal, de la mujer que trabaja, ya que sus objetivos no se identifican con los de su trabajo.

La conciliación equivale a que "para cada individuo: su tarea ocupe la mayor parte posible de sus capacidades, de tal modo que no solo conozca la relación entre su actividad y el resultado, sino que tenga la impresión de que se espera su colaboración en una finalidad común... Y por otra parte, a que cada individuo, a través de la tarea, pueda realizar sus fines personales, fines económicos en relación al nivel de vida, pero también en los demás órdenes que el trabajo pueda satisfacer (seguridad, confianza, prestigio, progreso, etc.)."¹²⁵ Esto es importantísimo para que la mujer pueda sentirse identificada con su trabajo y pueda lograr una armonía en su vida; encontrando un significado a su labor.

¹²⁴B. B. GARDNER, D. G. MOORE Relaciones Humanas en la Empresa, p. 15

¹²⁵Idem.

Ya que los empleados y la dirección de la empresa, forman parte de un todo, es ilógico pensar que estos puedan funcionar dentro de la organización por separado; desgraciadamente esto es lo que sucede en la mayoría de las empresas ya que " el trabajo se ha despersonalizado, se ha deshumanizado; lo que los hombres son, lo que piensan, quieren, esperan y anhelan, lo que les ocurre en el lugar de trabajo y lo que esto significa e influye en el resto de su tiempo actual y en la proyección futura de sus vidas, no importa."¹²⁶ Este es un hecho muy grave y por lo mismo, no se puede ignorar la vinculación de dichos objetivos, por lo que se debe de procurar que se concilien en beneficio de ambas partes.

Lo que se pretende es que la persona, (la mujer), identifique sus objetivos con los de la empresa, y viceversa, y los haga suyos. Aquí cabe mencionar una frase muy cierta del Dr. Carlos LLano: "La disciplina, el dominio de sí, la coordinación con otros, el vencimiento del cansancio, son, para un hombre sano, motivo de satisfacción y alegría. Y son tales hombres los que resultan dignos de confianza, los susceptibles de dirigirse hacia sus objetivos, más que ser dirigidos por objetivos."¹²⁷ De aquí se desprende la importancia de adoptar los objetivos de la empresa como propios y no seguirlos como "manada", sin ningún sentido.

Hasta este momento parecería que todo depende únicamente de la persona, pero no es así; la organización por su parte, debe elaborar sus objetivos, tomando en cuenta los objetivos personales. Claro está, que sería imposible complacer a todos pero se debe hacer un esfuerzo por conocer aunque sea a grandes rasgos los objetivos del personal y sus capacidades para que puedan fundamentar sus objetivos. Nunca hay que olvidar que "La vida de una empresa, sociológicamente hablando, es vida humana..."¹²⁸ Por eso mismo, la organización debe fundamentarse en el ser humano para el planteamiento de sus fines.

"El empleado necesita tener una especial concepción del tiempo, del trabajo, de su remuneración, de la disciplina, de la subordinación, de la responsabilidad, de la programación de su vida dentro y fuera del lugar

¹²⁶GUZMAN VALDIVIA, Isacc. Op. Cit. p. 106

¹²⁷LLANO, Carlos. Análisis de la Acción Directiva, p. 179

¹²⁸GUZMAN VALDIVIA, Isacc. Op. Cit. p. 67

donde trabaja, de lo que puede llegar a ser en la empresa,... de lo que esta en condiciones de exigir y de obtener para su perfeccionamiento personal y familiar.¹²⁹ En otras palabras, una persona debe tener todos estos aspectos completamente claros para poder hacer un plan de vida y objetivos que se adecuen a sus necesidades y aspiraciones, de lo contrario estaria trabajando al "vapor", es decir, sobre ninguna base firme.

El movimiento industrial y comercial de las empresas y su desenvolvimiento deparan grandes perspectivas de trabajo y bienestar personal para quien se prepara debidamente con los diversos conocimientos que se requieren para organizarlos, manejarlos, hacerlos producir y proveer bienestar y comodidad a la comunidad humana".¹³⁰ Esta cita tiene relación con la situación actual que vive nuestro país ante el movimiento económico y comercial principalmente, porque los tratados como el del libre comercio abrirán nuevas perspectivas de trabajo, pero para esto se requiere de personas bien calificadas que puedan realizarlo; se requiere de mucha preparación de la gente que formará parte de las empresas, y de un gran esfuerzo para desarrollar al personal que ya se encuentra dentro de ellas.

Habiendo estudiado lo que es la empresa, su estructura, sus funciones y sus finalidades, profundizaremos un poco en el factor humano de la empresa, y más específicamente, el trabajo femenino que es el que nos concierne en el presente estudio.

III.2.5. El Factor Humano:

El factor humano es cimiento y motor de toda empresa y su influencia es decisiva en el desarrollo, evolución y futuro de la misma. El hombre es y continuará siendo el activo más valioso de una empresa.

¹²⁹Idem.

¹³⁰DE WOOT, Philippe. Doctrina de la Empresa, p. 324

"Las personas son mucho más que un simple factor productivo, son miembros de sistemas sociales en muchas organizaciones; son consumidores de bienes y servicios, y por ello influyen en forma vital sobre la demanda".¹³¹ Lo que quiere decir que las personas que trabajan en una empresa, son miembros de familias, escuelas e iglesias, son ciudadanos que están inmersos en el sistema de la empresa, pero que a la vez, forman parte de un sistema más amplio; de un sistema social.

Esto tiene mucha relación con lo que vemos en el capítulo anterior sobre los ámbitos en los que se encuentra inmersa la mujer y la influencia que ejercen cada uno de ellos en ella y en su desenvolvimiento personal, familiar, laboral y social.

"Las personas actúan con papeles diferentes, pero también son distintas en sí mismas. No existe la persona promedio, aún así, en las empresas organizadas se considera con frecuencia que existe esa persona promedio."¹³²

Las compañías elaboran reglas, procedimientos, programas de trabajo, estándares de seguridad y descripciones de puestos, todo esto bajo el supuesto de que las personas son en esencia similares. Claro está, que esta suposición es necesaria al tratar de organizar algo, pero es también muy importante aceptar que las personas son únicas; que tienen diferentes necesidades, ambiciones, actitudes, responsabilidades, conocimientos, capacidades y potencialidades. Esta distinción se da de persona a persona, pero también se tiene que tomar en cuenta la diferencias sexuales que incluyen todo lo anterior.

"El buen funcionamiento de una organización, depende de la satisfacción de sus miembros, de la armonía que reina entre ellos y del ambiente en general."¹³³ Para que esto se logre, se necesita que los individuos se sientan integrantes de la empresa, identificándose con los objetivos de la organización.

¹³¹KNOOTZ, Harold et al. *Op. Cit.* p. 508

¹³²*Ibidem.* p. 507

¹³³DE WOOT, Philippe. *Op. Cit.* p. 161

Existe una estrecha relación entre las satisfacciones individuales y la productividad en conjunto; por lo tanto, la realización de los integrantes de la empresa es perfectamente compatible con los fines de la organización. Se debe de buscar siempre esta armonía en lo laboral como en los demás ámbitos con que tiene contacto.

Si como hablamos mencionado, la mujer forma parte del factor humano de la empresa; y se ve influida por factores externos como la familia y la sociedad, debe procurar esta unidad para un buen desempeño en su trabajo; y por ende, en la empresa de la que forma parte.

Para la consecución de esto, la mujer debe percibir la realidad tal cual es, aceptar a los demás y aceptarse a sí misma; debe ser capaz de adaptarse a la evolución de las situaciones, de llegar a adaptarse con su obra, y de suprimir la divergencia existente entre la organización y ella. No es fácil, pero es alcanzable. ¿Cómo?, pues con la ayuda de la capacitación.

En este estudio, se ha mencionado mucho a la capacitación y no hemos hablado formalmente de ella, por eso, en seguida la estudiaremos con un poco mas de profundidad.

III.2.6. Capacitación:

Antes de dar una definición de lo que es la capacitación, es interesante recordar el sentido trascendente de toda función educativa. A este respecto, Jaques Maritain dice que " es evidente que la educación del hombre debe ser la preocupación del grupo social y preparar a la persona para que desempeñe en dicha sociedad el papel que le corresponde. Formar al hombre para que lleve una vida normal, útil y de servicio a la comunidad, dicho de otro modo, guiar el desenvolvimiento de la persona humana en la esfera social, despertando y fortaleciendo el sentido de su libertad, así como el de sus obligaciones, derechos y responsabilidades"¹³⁴

¹³⁴MARITAIN, Jaques La Educación en este momento crucial p. 36

Cabe decir que cualquier intento de educar y capacitar al personal de una empresa, por muy exitosa que sea desde su plano técnico, será un fracaso si se carece de una profunda filosofía de la educación y no se entiende su necesidad y trascendencia.

En el momento actual, que es de cambios constantes y de adelantos, sobre todo en el aspecto tecnológico, necesita más todavía de la función educativa; por un lado, para mantener al día a la persona, y por otro, verdaderamente importante, para señalarle una escala de valores que le permita tener una sana concepción del mundo. Esto quiere decir que el avance del ser humano en sus diferentes manifestaciones exige una actualización cotidiana de conocimientos. Para atacar estos aspectos, se requiere pues, de la *capacitación*.

En México, existe una demanda excesiva de personal calificado, que las universidades y diferentes instituciones de enseñanza no están en posibilidad de ofrecer, por lo cual es necesario que tanto las organizaciones públicas como las empresas privadas establezcan programas periódicos de educación, brindando así, el tipo de enseñanza necesaria para que se realice el trabajo con mayor eficacia, y éste sea más significativo para el trabajador.

III.2.6.1. La Capacitación y la Empresa:

Nadie puede negar que el éxito corporativo depende de contar con personal talentoso y de poder conservarlo. De aquí se desprende la estrecha relación que existe entre la empresa y la capacitación.

A grandes rasgos, la función de la capacitación "consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador".¹³³ En otras palabras, la capacitación es la educación aplicada a la empresa.

¹³³SILICEO, Alfonso. Capacitación y desarrollo de personal, p. 20

Para que el objetivo general de la empresa se logre plenamente, es necesaria la función de la capacitación que colabora aportando a la empresa un personal debidamente adiestrado, capacitado y desarrollado para que desempeñe bien sus funciones, habiendo previamente descubierto las necesidades reales de la empresa. Por lo anterior, "la capacitación es la función educativa de una empresa por lo cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto a la preparación y habilidad de los colaboradores".¹³⁶

Desafortunadamente y debemos hacer frente al problema, "la función educativa en la empresa no tiene la seriedad y consistencia que debería tener; todavía se considera como un lujo o como una pérdida de tiempo y dinero o, lo que es peor, se realiza sólo por cumplimiento al mandato legal".¹³⁷ Esto es muy grave porque no se le da la orientación técnica, moral y social que debería tener.

Hablando concretamente de la capacitación en la empresa, debemos dejar claramente señalado que ésta debe dar, (en la medida y dosis necesaria al empleado, al funcionario y al ejecutivo), una visión universal básica, orientar los programas haciendo hincapié en los puntos específicos y necesarios para desempeñar eficazmente su puesto, cumplir con prudencia y responsabilidad sus diferentes roles en la sociedad, contribuir como un protagonista con hechos y acciones concretas en el desarrollo productivo de la nación.

"La capacitación es un medio formidable para encauzar al personal de una empresa logrando una auténtica automotivación e integración en la misma".¹³⁸ Esto sólo es posible si la educación que se imparte es integral, pues sólo así ubicará y desarrollará al empleado cualquiera que sea su nivel y área de trabajo, como un miembro responsable del grupo social al que pertenece.

Existen diversos aspectos de la capacitación los cuales conviene distinguir para identificar cual es el que nos concierne para los fines de este estudio.

¹³⁶Idem.

¹³⁷Ibidem p.21

¹³⁸Ibidem. p.22

a) "La capacitación *para hacer* : "¹³⁹ Es la más común, la que generalmente se practica y que descansa casi siempre en el adiestramiento. Se refiere al desarrollo de las aptitudes y habilidades para poder actuar sobre las cosas. Su objetivo es la transformación de la materia. Sus condiciones son lo observable, lo cuantificable, lo dominable. Es la capacitación que parece ser más útil y de resultados mas inmediatos porque es técnica.

b) "La capacitación *para llegar a ser* : "¹⁴⁰ Esta se enfoca al desarrollo del hombre, es decir, hacia el perfeccionamiento de su personalidad. Esta capacitación es generalmente ignorada. No obstante, es esencial para la vida de la empresa. Descansa principalmente en motivos éticos. Se refiere, entre otras cosas, a la conciencia de la responsabilidad personal en el trabajo, a la autovaloración de la dignidad humana, al acrecentamiento del sentido del deber y al desarrollo del espíritu de justicia.

Estos diferentes tipos de capacitación se complementan y por ello no pueden desligarse, ambos deben de estar presentes para que la capacitación sea efectiva.

En los capítulos anteriores se ha hablado de la imperiosa necesidad de que la mujer concilie los ámbitos en los que se desenvuelve. La ayuda que la empresa le puede brindar es a través de la capacitación y en especial, la capacitación para el desarrollo humano; esto lo podemos ver reflejado en los fines básicos de la capacitación.

III.2.6.2. Fines básicos de la capacitación en la empresa:

1. "Promover el desarrollo integral del personal y así, el desarrollo de la empresa."¹⁴¹
2. "Lograr un conocimiento técnico especializado, necesario para el desempeño eficaz del puesto."¹⁴²

¹³⁹ibidem. p.5

¹⁴⁰ibid.

¹⁴¹ibidem p. 22

En los últimos años, la capacitación se ha manejado de una manera parcial y se le ha dado mayor importancia a la parte técnica. No cabe duda que debido al rápido cambio tecnológico y social, es de vital importancia capacitar en habilidades y aptitudes pero no hay que olvidar que si la educación en la técnica no va acompañada de la educación en actitudes, los resultados no tienen el mismo impulso, persistencia y permanencia, porque se alcanzan resultados pero a costa de la insatisfacción de los empleados.

Precisamente porque la capacitación debe ser integral y en la medida de las características de cada empleado, es por lo que la capacitación que se da a la mujer en la empresa debe también ser completa en incluir aspectos específicos que la ayuden a desarrollarse como ese ser femenino que es.

"Es importante que los responsables del desarrollo de los recursos humanos reconozcan plenamente que el conocimiento, las destrezas, las actitudes y el comportamiento de los individuos son los que conducen directamente al éxito corporativo".¹⁴³ Las personas necesitan que se les inste a buscar la clase de oportunidades que desean; debe alentárseles para que aprovechen toda posibilidad de desarrollo y de crecimiento en la forma que necesitan, y en consecuencia con el mejoramiento de su desempeño y de su contribución.

Infortunadamente, con frecuencia, la capacitación se considera solo como un costo, un gasto, mas no como una inversión. "La cantidad que la mayor parte de las organizaciones invierte en su propio personal por medio de la capacitación, parece ser apenas un gesto de buena fe, pues solo comprende una minúscula fracción de los ingresos corporativos".¹⁴⁴ Esto puede tener muchas razones pero uno de los factores que han contribuido a ello es que los gerentes no ven el vínculo entre la capacitación y las ganancias. Comprenden que la capacitación mejora a las personas, pero no pueden relacionar este mejoramiento de modo directo con las utilidades.

¹⁴²ibid.

¹⁴³BENTLEY, Trevor. Capacitación Empresarial, p.8

¹⁴⁴ibidem. p. 49

Desempeño y ganancias:

"Si el mejor desempeño proviene del crecimiento y del desarrollo de las destrezas individuales, entonces puede establecerse un nexo directo entre la capacitación y las utilidades"¹⁴⁵ Ayudar a las personas a que aprendan contribuye directamente a mejorar el desempeño y, por ende, las ganancias. Es probable que la inversión que se haga en la capacitación no dé rendimientos inmediatamente pero a futuro marca una diferencia considerable.

"Si cada individuo de la fuerza de trabajo está interesado y comprometido con el desempeño personal, y con el logro de sus propios criterios de acierto, se pueden dar las condiciones necesarias para alcanzar los criterios empresariales. Fijar los objetivos corporativos sin que cada individuo sepa como puede contribuir, es una actitud condenada al fracaso."¹⁴⁶ Por esto mismo, es importante que dentro de la capacitación se incluya también la conciliación los objetivos personales con los organizacionales y así, la mujer trabajadora pueda desarrollarse.

Así que hay que considerar a la capacitación como una estrategia para el éxito y como una inversión para el futuro.

Para que comprendamos mejor todos los conceptos que hemos venido manejando hasta aquí, nos enfocaremos a una empresa en especial que es la empresa financiera, y en específico a los bancos.

III.3. Instituciones Financieras (BANCOS)

"Los Bancos están constituidos bajo el régimen de sociedades anónimas que ejercen el crédito en forma habitual, masiva y profesionalmente, de ahí que se les conocen como Instituciones de Crédito cuya

¹⁴⁵Ibidem. p. 34

¹⁴⁶Ibidem. p. 36

característica fundamental es la de **intermediación financiera** que realizan¹⁴⁷; captan por una parte recursos del público que confiadamente los depositan y por otra parte los ponen a disposición de otras personas que los requieren para beneficio y desarrollo de sus actividades de producción, de distribución o de consumo.

Estas instituciones de crédito requieren una autorización o permiso del gobierno federal para realizar operaciones que la ley cataloga como actividades de banca y crédito.

Para tener una visión más clara de lo que es la banca, es necesario conocer, (aunque sea a grandes rasgos), su historia.

III.3.1. Historia de la Banca

Dentro del marco histórico únicamente abarcaremos la época moderna considerada esta a partir de 1924 a la fecha, por ser época de significativo desarrollo y transformación de la banca en México; sin que esto desmerezca los hechos ocurridos con anterioridad.

De 1924 a 1976 (Banca Especializada)

"Para dedicarse al ejercicio de la banca y crédito establecido en el artículo 2º de la Ley General de Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, se requería de una concesión otorgada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, oyendo la opinión de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros del Banco de México".¹⁴⁸

La concesión no podía otorgarse a una misma sociedad para llevar a cabo más de uno de los grupos de operaciones de banca y crédito. Los grupos de operaciones de banca estaban divididos en ramos principales y ramos secundarios.

¹⁴⁷PEREZ MURILLO, José et al. *Qué es un Banco*, p. 10

¹⁴⁸Ibidem p. 25

*Ramos principales:	Banca de depósito	Banca financiera	Banca hipotecaria
Ramos secundarios:	Banca de ahorro	Banca fiduciaria	B.Capitalización ¹⁴⁹

"Sólo se permitía ejercer en forma compatible con cualquiera de los ramos principales las operaciones de ahorro y fiduciario;"¹⁵⁰ de ahí la especialización de la Banca en los siguientes grupos:

	Depósito Ahorro Fiduciario	Financiera Fiduciaria	Hipotecaria Fiduciaria Capitalización
Banca de depósito:	Recibir del público depósitos bancarios de dinero a la vista retirables mediante la expedición de cheques a su cargo.		
Banco de ahorro:	Recibir del público depósitos bancarios de dinero con interés del 4.5 anual capitalizable cada 6 meses.		
Banca financiera:	Sociedades financieras, las cuales atendían necesidades de crédito a largo plazo apoyando al sector productivo, captaban recursos a través de la emisión de bonos, (industria, ganadería, etc.).		
Banca Hipotecaria:	Autorizada para emitir bonos, cédulas y otorgar créditos con garantía para recibir prestaciones de organizaciones oficiales y fomentar la vivienda de interés social.		
Banca Fiduciaria:	Destinadas a la administración e inversión de patrimonios.		
Banca de capitalización:	Autorizada para la formación de capitales mediante la emisión de títulos o pólizas de capitalización. Los capitales eran pagados a fecha fija.		

De 1976 a 1982 (Banca Múltiple)

Se abandona el concepto de Banca Especializada para evolucionar hacia el sistema de Banca Múltiple; esto es, "Instituciones que operaban los diversos instrumentos de captación de recursos, a plazos y en mercados diferentes, ofrecían a su clientela servicios financieros integrados."¹⁵¹

¹⁴⁹Idem.

¹⁵⁰SECRETARÍA DE PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO, El Sistema Bancario y Financiero en México, p. 55

Se ampliaron las concesiones para que los bancos pudieran operar integralmente los ramos de ahorro, fiduciario, financiero e hipotecario. Todos los servicios bancarios bajo un mismo techo.

De 1982 a 1991 (Nacionalización de la Banca)

Al inicio de la década de los ochentas, la caída de los precios del petróleo, políticas económicas y financieras erróneas, el agotamiento de un modelo de desarrollo y los débitos externos, comprometieron prácticamente la viabilidad de la nación. La deuda externa del estado y del sector privado tuvieron un crecimiento desorbitante y sobrevinieron varias devaluaciones, contexto que marca los años de la crisis.

En medio de esta grave situación, "el poder ejecutivo federal nacionaliza los bancos y establece el control generalizado de cambios, el primero de septiembre de 1982,"¹⁵² haciendo notar que la adopción de esas medidas obedecían a que se habían dado las condiciones críticas que lo requerían y justificaban.

Una publicación de la época nota como principal problema de la banca, su cartera vencida, afirmando que en su conjunto representaba 1.1 veces su capital contable y que la causa principal del debilitamiento de las carteras de crédito de la banca privada eran:

- a) La gran proporción de créditos denominados en dólares.
- b) Las devaluaciones de 1982 y el deslizamiento posterior del peso, lo cual provocaba que el valor de la cartera vencida en dólares al convertirse en pesos prácticamente duplicara su valor.

"Al momento de la nacionalización el sistema bancario tenía 135 instituciones de banca múltiple, 12 bancos de depósito, 9 financieras, 1 hipotecaria y 5 bancos capitalizadores para un total de 62 instituciones de crédito, así como 10 instituciones nacionales de crédito pertenecientes al estado."¹⁵³

Con la nacionalización el gobierno retira las concesiones a los participantes para llevar a cabo actividades de banca y crédito, y se determina su indemnización en un plazo no mayor a 10 años.

¹⁵¹Íbidem p. 60

¹⁵²MULTIBANCO MERCANTIL PROBUSA. Manual de Inducción p.6

¹⁵³Ídem.

Las instituciones de crédito en su modalidad de banca comercial, se constituyen como Sociedades Nacionales de Crédito y se establecen como entidades del gobierno federal.

"En búsqueda de la productividad del sistema bancario, se racionalizó mediante una estrategia de fusiones: veinte de ellas en 1983, diez en 1985 y una en 1988, para que el sistema bancario nacionalizado quedara con un esquema definitivo de 18 sociedades nacionales de crédito,"¹⁵⁴ las cuales se clasificaron considerando su penetración, cobertura de operación, recursos, etc. en tres grupos.

* Seis bancos con cobertura nacional:

Banamex	Comermex	MISION: Apoyar al gobierno federal en el fomento y desarrollo de todas las actividades productivas del país.
Bancomer	Somex	
Serfin	Internacional	

* Siete bancos con cobertura multirregional:

Multibanco Mercantil de México.	Confía	MISION: Apoyar al gobierno en el desarrollo de las zonas en las que tienen presencia y al desarrollo de la pequeña y mediana empresa industrial y comercial.
Cremi	B.C.H.	
Banpaís	Atlántico	
Bancroscer		

* Cinco bancos de cobertura regional:

Banoro	Bancen	MISION: Apoyar al gobierno en el desarrollo de las regiones en las que están situados.
Mercantil del norte	Promex	
Banco del oriente		

¹⁵⁴Ibidem. p. 8

- Seis bancos de desarrollo:

Banrural	Banobras	MISION: Apoyar el fomento y desarrollo de actividades productivas específicas, son instituciones creadas por el gobierno federal.
Banpeco	Bancomex	
Nafinsa	Banejercito	

- Dos bancos privados:

Citibank
Banco obrero S.A.

1991 (Reprivatización de la Banca)

Mientras transcurrían los años en los que se obtenían estos logros y especialmente en la segunda parte de la década pasada se presentaron en el exterior importantísimos fenómenos de transformación económica entre los que surge la tendencia a la banca universal y la globalización de los mercados. Este complejo cambio trasciende desde luego al país y lo obliga a involucrarse adecuando de inmediato su conducción política, los ordenamientos jurídicos, las instituciones y los criterios económicos y financieros.

Estas innovaciones se aceleran de manera incontenible en la comunidad internacional para los años finales de este siglo, materializando la exigencia de un cambio entre las naciones que desean desempeñar un lugar protagónico el destino del mundo y que está representado por la modernización de sus sociedades políticas, para entrar de lleno a una correlación universal excluyentes de limitaciones de fondo y de forma que venían caracterizando los nacionalismos herméticos.

En la banca, en la economía y en las finanzas se impone una creciente interdependencia y participación de todos. De ahí la inminente presencia de Banca universal y del fenómeno de la globalización que permite la interacción de los principales centros financieros haciendo posible negociaciones y flujos internacionales de capitales durante las 24 horas del día, con la intervención de intermediarios,

instrumentos y emisoras globales y con el apoyo de redes de información y telecomunicación internacionales.

Esta profunda transformación fue captada por nuestro gobierno y en esfuerzo de revertir la crisis e insertar a nuestro país en este esquema mundial que propicia beneficios incontables para quienes lo aprovechan, sociedad y gobierno han venido desplegando un consistente y efectivo esfuerzo que se acerca a una década.

"Con especial decisión y capacidad de transformación, el presente régimen consciente de este entorno, decidió acelerar una reforma profunda del Estado Mexicano que es el punto de partida del actual proceso de desincorporación bancaria."¹⁵⁵

El sustento original del nuevo sistema bancario privatizado, se localiza en el acuerdo nacional para la recuperación económica y estabilidad al que convocó el presidente de la república el 1º de diciembre de 1988.

La noticia de la desincorporación bancaria dada a conocer el 2 de mayo de 1990, resultó finalmente una acción completamente vertebrada a la reforma del estado emprendida por el actual gobierno federal. Su decisión se inscribe en la obligada modernización financiera y económica del país y en su legítima aspiración de insertarse por su importancia en el orden económico mundial.

La trascendencia de la privatización hace indispensable repetir las tres razones fundamentales del ejecutivo federal para emprenderla y que han sido:

- "La impostergable necesidad de que el Estado concentre su atención en el cumplimiento de sus objetivos básicos como son, dar respuesta a las necesidades sociales de la población, y elevar su bienestar sobre bases productivas duraderas."¹⁵⁶

¹⁵⁵PÉREZ MURILLO, José. *Op. Cit.* p.35

¹⁵⁶Cfr. SECRETARÍA DE PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO. El Sistema Bancario y financiero en México, p. 78

- El cambio profundo de las realidades sociales en México, así como de sus estructuras económicas del propio papel que juega el Estado e, incluso del sistema financiero mismo que ha modificado de raíz las circunstancias que explicaron la estatización de la banca en septiembre de 1982.¹⁵⁷
- "Y la necesidad de ampliar el acceso y mejorar la calidad de los servicios de banca y crédito, en beneficio colectivo."¹⁵⁸

Así fue como, de manera paulatina, a partir de junio de 1991 se publicó en el diario oficial de la federación los decretos que transformaban a los bancos de Sociedades Nacionales de Crédito a Sociedades Anónimas. Posteriormente se pusieron a la venta y fueron asignados a los mejores postores.

Actualmente, son muchos los bancos que se encuentran en el mercado. Algunos cambiaron su razón social, otros la conservaron, otros se fusionaron y otros tantos se han creado. La situación bancaria está cambiando día a día, por eso, se fijó un punto de referencia, (diciembre 1993), que es la fecha en la que se realiza este estudio.

Esta investigación la realizaremos en las instituciones de banca múltiple. "La denominación actual de los bancos de Banca Múltiple es la siguiente:

- | | |
|---------------------------------|-------------------------------------|
| • MULTIBANCO MERCANTIL PROBursa | • BANCO DEL CENTRO |
| • BANAMEX | • COMERMEX |
| • BANCA SERFIN | • BANCA PROMEX |
| • BANCO DEL ATLANTICO | • BANCO DEL ORIENTE |
| • BANCO INTERNACIONAL | • BANCO OBRERO |
| • BANCO UNION Y BANCA CREMI | • BANPAIS |
| • BANCA CONFIA | • BANORTE |
| • BANCOMER | • BANCRESER Y BANORO ¹⁵⁹ |
| • BANCO MEXICANO | |

Cabe mencionar que los bancos mexicanos de nueva creación como son Banco Capital, Banco de la Industria, Inbursa, Quadrini, Mifel, Promotor del sureste, Interacciones, Havre, etc.; no los estoy

¹⁵⁷ Cfr. ídem.

¹⁵⁸ ídem.

¹⁵⁹ información proporcionada por CECOBAN (Centro de cómputo bancario).

contemplando en este estudio en virtud de que no obstante ya están autorizados, sus departamentos de capacitación no han sido conformados aún.

En el caso de BANCRESER Y BANORO, BANCO UNION Y BANCA CREMI; los estoy contemplando por separado ya que dados los fenómenos de compra y de fusión en sucaso, que son recientes y los departamentos de capacitación están trabajando aún por separado.

Las Instituciones de Banca Múltiple se dividen en bancos grandes, medianos y pequeños; los criterios que se siguen para determinar su tamaño son, entre otros, los siguientes:

- Por su cobertura que puede ser multiregional, nacional y regional
- Por el número de sucursales que tiene.
- Por la cantidad de personal que labora en ellos.
- Por su participación en el mercado considerando su captación en instrumentos a la vista y a plazo, así como su colocación a plazos cortos, medianos y largos.

En general todas las Instituciones de Crédito, realizan las mismas funciones, prestan casi los mismos servicios, (préstamos al consumidor, hipotecas, planes de jubilación, inversiones, etc.), y tienen los mismos objetivos, la diferencia estaría básicamente en la forma de hacerlo, en la que todos quieren ser los mejores.

Objetivos principales de todo Banco:

- Contribuir con los objetivos fundamentales del Plan Nacional de Desarrollo.
- Consolidar y fortalecer la estructura financiera de los mismos, para mantenerlo rentable y productivo, asegurando así su permanencia dentro del sistema bancario.
- Mantener su clientela y fortalecer su desempeño comercial.
- Promover el desarrollo integral de los recursos humanos de la empresa ¹⁶⁰

¹⁶⁰PEREZ MURILLO. Op. Cit. p. 15

Para cumplir con estos objetivos es preciso que las Instituciones Financieras estén en constante cambio y busquen estar a la vanguardia en tecnología, servicios y atención sobretodo ahora que estamos en un mercado tan competitivo y en víspera de uno mayor cuando se apruebe el tratado de libre comercio.

Con la reprivatización de la banca y esta perspectiva de mejorar y ganar mercado; los bancos han impulsado de una manera sorprendente la capacitación técnica, y han dejado a un lado la capacitación para el desarrollo humano, siendo que este es uno de sus principales objetivos.

Actualmente dentro de las instituciones bancarias, el 43 % del personal son mujeres y va en aumento, sobretodo porque el trabajo lo permite; pero desgraciadamente esa oportunidad de desarrollar a la mujer en la empresa se desperdicia.

Cabe mencionar en esta parte como se lleva a cabo la capacitación dentro de las instituciones bancarias. De acuerdo a las disposiciones de la comisión nacional bancaria, se clasificó al personal laboral de los bancos en los siguientes grupos ocupacionales:

- "Alta Dirección"¹⁶¹: Son aquellos ejecutivos encargados de la planeación estratégica de la empresa que dictan políticas y objetivos generales de la misma. (Director general, directores y subdirectores).
- "Gerencia Media"¹⁶²: Son aquellos funcionarios que planean, organizan, dirigen coordinan las actividades funcionales de la empresa, tratando de que se sigan las normas establecidas y que se cumplan los objetivos señalados. (gerentes de sucursales, gerentes regionales, jefes de departamento, supervisores, etc.).

¹⁶¹ Información Proporcionada por la Comisión Nacional Bancaria.

¹⁶² *Ibid.*

- "Oficina y/o Administrativo"¹⁶³: Son aquellos empleados cuya actividad conste principalmente en el establecimiento de toda clase de registro y libros relativos a transacciones financieras y asuntos de personal. En esta clasificación se incluye además a quienes manejan correspondencia, realizan tareas administrativas corrientes, organizan y transmiten mensajes, manejan fondos, reproducen taquigrafía, mecanografía y operan máquinas de oficina.
- "Servicio"¹⁶⁴: Es el empleado que realiza actividades de limpieza, mensajería y otras similares como son los mensajeros.

III.3.2. La Capacitación y la banca:

Tomando como base esta clasificación de grupos operacionales, se establecieron básicamente 3 divisiones dentro de los departamentos de capacitación para su atención.

A) División de Capacitación para el área de promoción:

"Su objetivo principal es contribuir a la consecución de objetivos de las áreas de negocios y generadoras de recursos de las empresas del grupo financiero, garantizando la adecuada promoción, venta y operación de los productos actuales y de nueva creación, a través de la planeación, diseño, impartición y coordinación de seminarios y talleres especializados basados en la estrategia corporativa de capacitación y desarrollo del grupo.

¹⁶³Ibid.

¹⁶⁴Ibid.

B) División de capacitación técnica para el personal operativo:

El propósito de esta división es generar la integración y desarrollo del *personal operativo*, (área comercial); a través del diseño e implantación de programas específicos de capacitación, encaminados al incremento de los conocimientos, habilidades y aptitudes; así como el desarrollo de una cultura de excelencia y calidad en el servicio para el incremento de la eficiencia y productividad del banco.

C) División de Capacitación para el personal administrativo de las áreas de apoyo:

El objetivo de esta división es propiciar el incremento de las habilidades gerenciales y de supervisión, así como, las habilidades de los niveles operativos y secretariales del *personal de áreas administrativas*, (de todos niveles), a través del diseño, planeación, coordinación e impartición de programas a nivel nacional.

Debido a los cambios tan bruscos en materia de instituciones bancarias, a las conformaciones de los grupos financieros y a la inminente competencia tanto nacional como extranjera, se le ha dado prioridad a la capacitación técnica.

Las tres divisiones, independientemente de sus actividades específicas, tienen que promover la capacitación para el desarrollo del personal hacia el cual se enfocan.

Partiendo de todo lo que se ha expuesto anteriormente, para lograr un buen desarrollo de la personalidad femenina dentro del trabajo, y un avance óptimo en el desarrollo de la empresa sobretodo ahora que surge la necesidad de ser competitivos y de tener un buen funcionamiento por los requerimientos sociales y económicos, se necesita, se requiere y urge promover el desarrollo integral de la mujer dentro de la empresa para poder beneficiarse de su grandiosa aportación.

*"Es verdad que el cambio conlleva el riesgo del fracaso,
esa es la principal razón del temor a la libertad.
Pero también es verdad que en la vida no hay errores,
solo lecciones que aprender".*

CAPITULO IV

ESTUDIO SOBRE LA CAPACITACION PARA EL DESARROLLO DE LA MUJER EN LA BANCA MULTIPLE MEDIA Y GRANDE.

IV. I Introducción:

Con base en la investigación documental realizada sobre la Mujer y su desarrollo integral dentro de las Instituciones Financieras Mexicanas, se analizarán en este capítulo los aspectos más relevantes de la relación que existe entre:

- Capacitación Técnica
- Capacitación para el Desarrollo Humano
- Capacitación para el Desarrollo de la mujer

Mediante el estudio realizado en diferentes Instituciones Financieras de Banca Múltiple, se pretende identificar el grado de apoyo que se le da a la capacitación para el desarrollo integral de la mujer en la empresa financiera mexicana; para que posteriormente con base en las necesidades de las mujeres que trabajan y considerando los requerimientos de los bancos, se proponga un programa de capacitación para

la mujer que pretenda desarrollar las habilidades necesarias para desempeñarse eficientemente en su trabajo y en su vida personal y familiar.

IV.2. Objetivos del Estudio de Campo:

El instrumento empleado contempla 4 aspectos con los siguientes objetivos:

1. Datos Generales: Corroborar que el banco encuestado pertenezca al grupo que fue clasificado para este estudio; así como tener una referencia de la información solicitada y comprobar su validez.

2. Capacitación Técnica: Conocer la cantidad de tiempo de capacitación dedicada a los cursos técnicos y distinguir los aspectos principales a los que se enfoca.

3. Capacitación para el Desarrollo Humano: Especificar la cantidad de tiempo de capacitación que se destina a los cursos para el Desarrollo Humano y los tópicos considerados en los mismos.

4. Capacitación en Desarrollo Humano específica para la Mujer: Determinar el apego que se proporciona a la capacitación en desarrollo humano, las áreas que favorece y el desarrollo que tienen los cursos dirigidos específicamente a la mujer dentro de las Instituciones Bancarias Mexicanas con cobertura nacional y multiregional, así como conocer cuáles son las áreas que procura favorecer y cómo la llevan a cabo.

IV.3. Determinación del universo y de la Muestra.

Para llevar a cabo la investigación se seleccionaron las Instituciones financieras Mexicanas de Banca Múltiple, de acuerdo a la información proporcionada por CECOBAN (Centro de cómputo bancario) este número asciende a 19 Bancos, los cuales constituyen nuestro Universo.

A continuación se procedió a definir la muestra, ya que no obstante que el universo es reducido, no todas las oficinas de estos bancos se encuentran ubicadas dentro del Distrito Federal ya que algunas de las Instituciones Financieras son pequeñas por lo que se encuentran establecidas en regiones específicas de la República Mexicana y no es fácil obtener información de ellas sobre todo por su ubicación.

Los Bancos pueden ser clasificados de acuerdo con los siguientes criterios:

- Por su cobertura que puede ser nacional, multiregional y regional
- Por el número de sucursales que tiene.
- Por la cantidad de personal que labora en ellos.
- Por su participación en el mercado considerando su captación en instrumentos a la vista y a plazos, así como su colocación a plazos cortos, medianos y largos.

Para determinar la muestra sólo tomaremos en cuenta a los bancos Grandes y Medianos, es decir, los que tienen cobertura nacional y multiregional; no porque los pequeños no sean importantes sino porque los bancos grandes y medianos son los más representativos de la Banca Mexicana por su tamaño, extensión y volúmen.

La muestra en que se basa la presente investigación es de 12 Instituciones Financieras de Banca Múltiple, que son precisamente los bancos grandes y medianos:

BANCOS CON COBERTURA NACIONAL

BANAMEX
BANCOMER
BANCA SERFIN
COMERMEX
BANCO MEXICANO
BANCO INTERNACIONAL

BANCOS CON COBERTURA MULTIREGIONAL

MULTIBANCO MERCANTIL PROBUSA
BANCO UNION (CREMI Y B.C.H.)
MEXIVAL BANPAIS
BANCRECER
BANCA CONFIA
BANCO DEL ATLANTICO

Como se mencionó en el capítulo anterior, los bancos mexicanos de nueva creación como son Banco Capital, Banco de la Industria, Inbuesa, Quadrum, Mifel, Promotor del Sureste, Interacciones, Havre, etc. ; no se contemplan para el estudio en virtud de que, no obstante que han sido autorizados y operan normalmente, los departamentos de capacitación aún no han sido conformados.

En el caso de BANCRESER Y BANORO, BANCO UNION Y BANCA CREMI; los estoy contemplando por separado ya que dados los fenómenos de compra y de fusión en su caso, que son recientes, los departamentos de capacitación están trabajando aún por separado.

IV.4. Técnica e Instrumento empleado para el Estudio de Campo:

Se optó por la técnica que propone la investigación descriptiva mediante la aplicación de un cuestionario e instrumento similar que obtiene información sobre los aspectos o puntos importantes sobre los que se desea investigar.

El instrumento elaborado para efectos de esta investigación incluye 13 preguntas y tiene como objetivo *Determinar el grado de apoyo que se le da a la capacitación para la mujer dentro de las Instituciones Bancarias Mexicanas y hacia que aspectos se dirigen principalmente, con el fin de fundamentar la existencia de un programa de desarrollo para la mujer.*

Con los ítems del cuestionario se pretende obtener información con respecto a tres aspectos fundamentales:

1. Capacitación Técnica
2. Capacitación en Desarrollo Humano
3. Capacitación específica para la mujer

A continuación se presenta el Instrumento empleado durante el estudio de campo realizado en las Instituciones Bancarias seleccionadas.

CUESTIONARIO

NOMBRE DE LA INSTITUCION : _____

FECHA: _____

PUESTO QUE OCUPA: _____

RESPONDA O SEÑALE, (SEGUN SEA EL CASO), LA RESPUESTA QUE MEJOR SE ADECUA A LA SITUACION ACTUAL DE SU EMPRESA:

- * **LA INFORMACION QUE PROPORCIONE ES CONFIDENCIAL Y SE UTILIZARA EXCLUSIVAMENTE CON FINES ESTADISTICOS. DE ANTEMANO AGRADEZCO SU COLABORACION.**

1.- SEÑALE CON UNA CRUZ QUÉ TANTO DEL PERSONAL QUE LABORA EN SU INSTITUCION ES FEMENINO.

- CASTI NINGUNA
 -----POCO MENOS DE LA MITAD
 -----APROXIMADAMENTE LA MITAD
 -----MAS DE LA MITAD
 -----TODAS

ESCRIBA DENTRO DEL PARENTESIS EL NUMERO QUE MEJOR CALIFIQUE SU RESPUESTA DE ACUERDO AL SIGUIENTE BAREMO.

- 5..... SÍ 4..... MÁS BIEN SÍ 3..... ENTRE SI Y NO
 2..... MÁS BIEN NO 1..... NO

2.- ¿RECIBIERON MUCHOS CURSOS TECNICOS LOS EMPLEADOS DE SU INSTITUCION DURANTE 1993? ()

3.- ¿CONSUMEN LOS CURSOS TECNICOS GRAN PARTE DEL TIEMPO DEDICADO A LA CAPACITACION? ()

4.- ¿CONSUMEN LOS CURSOS DE DESARROLLO HUMANO MUCHO DEL TIEMPO TOTAL DEDICADO A LA CAPACITACION? ()

5.-SEÑALE CON UNA CRUZ, CUALES SON LAS PRINCIPALES AREAS QUE REFUEZAN LOS CURSOS TECNICOS.

-----HABILIDADES ADMINISTRATIVAS
 -----SISTEMAS
 -----PROCEDIMIENTOS
 -----PRODUCTOS
 -----TECNICAS
 -----OTROS ¿CUALES?-----

6.-SEÑALE CON UNA CRUZ, CUALES SON LAS PRINCIPALES AREAS QUE REFUEZAN LOS CURSOS DE DESARROLLO HUMANO QUE IMPARTE.

-----ACTITUD
 -----RELACIONES HUMANAS
 -----CALIDAD, SERVICIO
 -----COMUNICACION
 -----LIDERAZGO
 -----ASERTIVIDAD
 -----ADMINISTRACION DEL TIEMPO
 -----PERSONALIDAD
 -----ARREGLO PERSONAL
 -----INTEGRACION
 -----OTROS ¿CUALES?-----

7.- SEÑALE CON UNA CRUZ, CUANTOS CURSOS DE DESARROLLO HUMANO SE IMPARTIERON EN EL AÑO DE 1993. (DISTINTOS)

-----DE 0 A 5 CURSOS
 -----DE 6 A 10 CURSOS
 -----DE 11 A 15 CURSOS
 -----DE 16 A 20 CURSOS
 -----DE 20 A 25 CURSOS

8.-CONSIDERA UD. QUE LA CAPACITACION EN DESARROLLO HUMANO DEBE DE SER INDISTINTA PARA TODO EL PERSONAL.

SI

NO

9. EN CASO NEGATIVO, SEÑALE CON UNA CRUZ LOS CRITERIOS QUE TOMA EN CUENTA PARA DIFERENCIARLA:

-----PUESTO
 -----AREA
 -----SEXO
 -----EDAD
 -----ANTIGUEDAD
 -----OTROS

¿CUALES?-----

10. SUPONE UD QUE ES IMPORTANTE PARA SU EMPRESA CONTEMPLAR CURSOS DE DESARROLLO HUMANO ESPECIFICOS PARA LA MUJER.

SI

NO

11. EXISTE ALGÚN CURSO DE CAPACITACION EN DESARROLLO HUMANO ESPECIFICO PARA LA MUJER.

SI

NO

12. EN CASO AFIRMATIVO.

A) DE LAS SIGUIENTES OPCIONES, SEÑALE QUE AREAS PRETENDE DESARROLLAR EL CURSO

-----FISICAS
 -----INTELECTUALES
 -----MANUALES
 -----ACTITUDINALES
 -----MORALES
 -----PROFESIONALES
 -----OTROS

¿CUALES?-----

B) QUIENES DISEÑAN EL CONTENIDO DEL CURSO.

-----DESPACHO EXTERNO
 -----PERSONAL INTERNO DEL DEPARTAMENTO
 -----AMBOS
 -----OTROS

¿QUIENES?-----

IV.5. Relación de los objetivos con los ítems del cuestionario:

Los objetivos para cada uno de los aspectos que se analizarán mediante el cuestionario son los siguientes:

1. Datos Generales: Corroborar que el banco encuestado pertenezca al grupo que fue clasificado para este estudio; así como tener una referencia de la información solicitada y comprobar su validez.

2. Capacitación Técnica: Conocer la cantidad de tiempo de capacitación dedicada a los cursos técnicos y distinguir los aspectos principales a los que se enfoca

3. Capacitación para el Desarrollo Humano: Especificar la cantidad de tiempo de capacitación que se destina a los cursos para el Desarrollo Humano y los tópicos principales considerados en los mismos.

4. Capacitación en Desarrollo Humano específica para la Mujer: Determinar el apoyo que se proporciona a la capacitación en desarrollo humano, las áreas que favorece y el desarrollo que tienen los cursos dirigidos específicamente a la mujer dentro de las Instituciones Bancarias Mexicanas con cobertura nacional y multiregional.

Las 13 preguntas del cuestionario fueron distribuidas con base en los aspectos que se desean analizar a fin de obtener información significativa de los 3 objetivos propuestos anteriormente. Las preguntas referentes a cada objetivo se distribuyeron alternadamente como se aprecia a continuación.

OBJETIVO	NUMERO DE PREGUNTA DEL CUESTIONARIO
1 Datos Generales	Datos superiores y pregunta # 1
2 Capacitación Técnica	2,3,5
3 Capacitación para el Desarrollo Humano	4,6,7,8,9
4 Capacitación en Desarrollo Humano específicamente para la mujer.	10,11,12,13

IV.6. Criterios de Análisis de Datos:

Con la finalidad de hacer un análisis primero parcial de cada uno de los objetivos propuestos, y después en forma general de la Capacitación para la Mujer en la Banca Múltiple.

- Se agruparon las preguntas de cada aspecto objetivo de acuerdo a cada uno de los aspectos y actividades que le fueron comunes.
- Se elaboraron tablas para registrar las respuestas a cada una de las preguntas que se incluyeron para cada objetivo.

Cabe mencionar que para la interpretación de las respuestas del cuestionario se realizaron 2 tipos diferentes de tablas ya que existen 2 tipos distintos de respuestas.

La distribución de las tablas dependerá del tipo de respuesta que se solicite; si la respuesta consiste en elegir un valor numérico se utilizará el primer par de tablas que presentaremos; si la respuesta consiste en elegir uno o más aspectos se utilizará el segundo par de tablas que explicaremos.

- A continuación con base en la información obtenida se presenta otra tabla en referencia al mismo objetivo para obtener el porcentaje de población y la media.

La distribución de la tabla es la siguiente:

Tabla # 1B ^①

PUNTAJAS PREGUNTAS	5	4	3	2	1
②					
					④
M =					

③

1. Se escribe el número de tabla y el objetivo que se está analizando.
2. Se escribe dentro de los cuadros el número correspondiente a cada pregunta.
3. Se escribe dentro de los cuadros la puntuación correspondiente a cada baremo (5, 4, 3, 2, 1)
4. Se suma la frecuencia de cada puntuación (tabla anterior) y se asigna el porcentaje obtenido, anotándolo en el cuadro correspondiente.
5. Se obtiene la media de la población sumando el total de puntuaciones y dividiéndolo entre el número de preguntas de cada tabla

- Posteriormente, con base en la información cuantitativa de ambas tablas, se procede a la interpretación cualitativa de la información proporcionada en las tablas.

SEGUNDO TIPO DE TABLAS (ASPECTOS A ELEGIR)

La distribución de la tabla es la siguiente:

Tabla # 1

Preguntas:

1. _____

ASPECTOS	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	NUMERO DE RESP.
NINGUNA													0
MENOS DE LA 1/2	x	x		x		x	x	x		x	x	x	9
APROX. LA 1/2					x				x				2
MAS DE LA 1/2			x										1
TODAS													0
TOTAL												12	

1. En primer término se señala el número progresivo de tabla y el objetivo que se está analizando.
2. Se escribe dentro de los cuadros los aspectos correspondientes a cada respuesta.
3. Cada uno de los doce encuestados es identificado con una letra: A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L.
4. Dentro de cada cuadro se señala con una cruz, el o los aspecto(s) que cada encuestado eligió como respuesta.
5. A continuación se suman todas las cruces para un mismo aspecto y se escribe entre el número dentro de la columna (6) "Numero de respuestas".

6. Cuando se han analizado todos los aspectos de la respuesta, se suman los números de respuesta de cada aspecto y se saca un total.

- A continuación con base en la información obtenida se presenta un cuadro de doble entrada en referencia al mismo objetivo para obtener el porcentaje de población.

La distribución del cuadro de doble entrada es la siguiente:

Tabla # 1

ASPECTOS	PORCENTAJE
NINGUNA	0%
MENOS 1/2	78%
APROX. 1/2	18%
MÁS DE LA 1/2	9%
TODAS	0%
TOTAL	100%

1. Se escribe el número de tabla y el objetivo que se está analizando.
2. Se escribe dentro de los cuadros, los aspectos correspondientes a cada respuesta.
3. Se escribe dentro de los cuadros el % de población que respondió a cada aspecto que se obtiene de dividir el número de respuestas de cada aspecto entre el total del número de respuestas de la tabla anterior.
4. Se suman los porcentajes de todos los aspectos de cada respuesta y se obtiene un total que deberá de sumar 100%.

IV.7. Análisis de datos por objetivo:

OBJETIVO 1 : DATOS GENERALES.

TABLA # 1.1 (A) PERSONAL FEMENINO

PREGUNTAS:

1. Señale con una cruz, que tanto de su personal que labora en su institución es femenino.

ASPECTOS	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	NUMERO DE RESP.
NINGUNA													0
MENOS DE LA 1/2	X	X		X		X	X	X		X	X	X	9
APROX. LA 1/2					X					X			2
MAS DE LA 1/2			X										1
TODAS													0
TOTAL												12	

TABLA 1.1.(B) PERSONAL FEMENINO

ASPECTOS	PORCENTAJE
NINGUNA	0%
MENOS 1/2	75%
APROX. 1/2	16%
MAS DE LA 1/2	8%
TODAS	0%
TOTAL	100%

Como podemos apreciar en la mayoría de las empresas menos de la mitad del personal es femenino. Sólo en el 16% de los casos este número asciende a la mitad, y tan solo en el 9% de los casos el personal femenino es de más de la mitad.

OBJETIVO 2 : CAPACITACION TECNICA

TABLA # 2.1 (A) CURSOS TECNICOS

PREGUNTAS:

2. ¿Recibieron muchos Cursos Técnicos los empleados de su Institución durante 1993.?
3. ¿Consumen los Cursos Técnicos gran parte del tiempo dedicado a la capacitación.?

PREGUNTAS	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	VALOR MEDIO
2	3	3	3	2	4	3	4	1	3	4	3	4	3.00
3	3	3	2	2	4	3	4	1	3	4	3	4	3.00

M = 3.04

TABLA 2.1.(B) CURSOS TECNICOS

CONTINUACION PREGUNTAS	5	4	3	2	1
2	0	33	60	8	0
3	0	33	42	17	0
M =	0	33%	48%	13%	0%

La puntuación media global respecto a los Cursos Técnicos que recibieron los empleados dentro de las instituciones financieras bancarias en 1993 fue del 3.04.

La media de la población fue la siguiente. Los cursos técnicos más bien sí son considerados por un 33% de los departamentos de capacitación de los bancos; entre sí y no, por un 46 %, más bien no, por un 13% y no por un 8 % de los titulares de capacitación..

El valor medio más bajo se refiere al tiempo que consumen los cursos técnicos en relación al tiempo total invertido en materia de capacitación, pero en realidad no es tan bajo ya que en cuestión de impartición de cursos técnicos y de tiempo dedicado a los mismos se aproxima a la mitad; y si nos fijamos un poco más en la tabla 2.1.(B) podemos ver también que el resto de los encuestados tienden hacia más bien sí. lo que quiere decir que en general, las Instituciones Bancarias le dedican más del 50% del tiempo de capacitación a los cursos técnicos, reduciendo el tiempo para otro tipo de cursos.

TABLA # 2.2 (A) ASPECTOS QUE ABARCA LA CAPACITACION

TECNICA

PREGUNTAS:

5. Señale con una cruz, ¿cuáles son las principales áreas que refuerzan los cursos técnicos?

RESPUESTAS	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	NUMERO DE RESP.
HABILIDAD ADMTVAS.			X	X			X	X	X	X	X		7
SISTEMAS	X	X	X	X			X	X	X	X	X	X	11
PROCEDIM.	X						X	X	X	X		X	6
PRODUCTOS	X	X		X	X		X	X	X	X		X	10
TECNICAS		X	X				X	X	X	X			6
TOTAL												40	

TABLA 2.2.(B) ASPECTOS QUE ABARCA LA CAPACITACION TECNICA

ASPECTOS	PORCENTAJE
HABILIDAD	17%
SISTEMAS	27%
PROCEDIM.	15%
PRODUCTOS	25%
TECNICAS	15%

Los Cursos Técnicos van enfocados a la implantación y uso de sistemas en un 27%; al lanzamiento y conocimiento de los productos bancarios en un 25%; al desarrollo de habilidades en un 17%; y tanto a las técnicas como procedimientos en un 15%.

Resaltan como aspectos importantes dentro de la capacitación bancaria, los temas de Sistemas y Productos que en conjunto superan el 50% de la atención en los contenidos, algo natural si se consideran las fusiones de los Grupos Financieros, el surgimiento de otros nuevos, a la competencia tan reñida que se presenta en este mercado y la que está en puerta con los bancos extranjeros. Resulta inminente una actualización y estar a la vanguardia en lo que se refiere a estas áreas. A las habilidades se les da un 17% de apoyo y a las técnicas se les apoya con un 15% al igual que a los procedimientos.

Lo que representan estos números no es más que una prioridad notable hacia la sistematización que de alguna manera limita lo que se pueda hacer para abarcar otros asuntos también importantes para el desarrollo sano de la institución.

OBJETIVO 3: CAPACITACION EN DESARROLLO HUMANO

TABLA # 3.1 (A) CURSOS EN DESARROLLO HUMANO

PREGUNTAS:

4. ¿Consumen los Cursos de Desarrollo Humano mucho del tiempo total dedicado a la capacitación?

PREGUNTAS	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	VALOR MEDIO
6	1	1	4	4	2	3	2	1	2	1	1	1	1.9
													M = 1.9

TABLA 3.1.(B) CURSOS EN DESARROLLO HUMANO

GRADUACION PREGUNTAS	5	4	3	2	1
6	0	16.7%	6.3%	25%	57%
M =	0	16.7%	6.3%	25%	57%

La puntuación media global en relación al tiempo que consumen los cursos de Desarrollo Humano en los bancos encuestados fue de 1.9.

La media de la población fue la siguiente. Los cursos enfocados al desarrollo humano no son considerados por un 50% de los departamentos de capacitación de los bancos; más bien no por un 25%; más bien sí por un 16.7%; y entre sí y no por un 8.3%.

Los valores medios obtenidos ponen de manifiesto que en este momento la mayoría de las instituciones financieras no le están cediendo mucho tiempo, (sino es que nada de tiempo), a los cursos de Desarrollo humano; no obstante existen dos casos donde sí se le dedica un tiempo razonable pero es una minoría.

TABLA # 3.2 (A) ASPECTOS QUE REFUERZAN LOS CURSOS DE DESARROLLO HUMANO.

PREGUNTAS:

6. ¿Cuáles son las principales áreas que refuerzan los cursos de Desarrollo Humano que imparte?

RESPUESTAS	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	NUMERO DE RESP.
ACTITUD	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X		10
REL HUMANA			X	X	X	X	X	X	X	X		X	9
CALIDAD	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	10
COMUNICACION	X		X			X	X	X	X	X		X	9
LIDERAZGO		X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	10
ASERTIVIDAD	X	X	X				X	X	X	X			8
ADMON. DEL TIEMPO			X			X	X	X	X	X		X	7
PERSONALIDAD			X			X	X	X	X				8
ARREOLO PERS			X				X	X	X	X			6
INTEGRACION		X	X			X	X	X	X	X		X	8
TOTAL												70	

TABLA 3.2.(B) ASPECTOS QUE ABARCAN LOS CURSOS DE DESARROLLO HUMANO

ASPECTOS	ACTITUD	REL HUM.	CALIDAD DE SER.	COMUNICACION	LIDERAZGO	ASERTIVIDAD	ADMON DEL TIEMPO.	RESO. NALIDAD	ARREOLO PERSONAL	INTEGRACION
PORCENTAJE	13%	12%	13%	10%	13%	8%	9%	6%	6%	10%

En estas tablas podemos observar cuales son las áreas a las que se dirige principalmente la capacitación en Desarrollo Humano. Como se ve reflejado en la tabla; los aspectos de actitud, calidad de servicio y liderazgo son los que reciben mayor apoyo, (13%); le siguen las relaciones humanas con un 12%, comunicación e integración en un 10%, administración del tiempo en un 9%, asertividad en 8%, arreglo personal y personalidad en un 6%.

La poca atención que se le da a la capacitación en Desarrollo se enfoca principalmente a la actitud, a la calidad de servicio y al liderazgo, lo que viene a complementar la fuerte competitividad muy fuerte en este mercado. Además de estar a la vanguardia en sistemas, se debe poner énfasis en aspectos que son importantes para prestar un buen servicio ya que todas las Instituciones financieras ofrecen casi los mismos productos y servicios y lo único que las diferencia es la calidad con que lo brindan.

TABLA # 3.3 (A) CURSOS DE DESARROLLO HUMANO

PREGUNTAS:

7. ¿Cuántos cursos de desarrollo humano se impartieron en 1993? (Distintos).

Los valores que se manejan aquí fueron los siguientes:

- 1 (de 0 a 5 cursos)
- 2 (de 6 a 10 cursos)
- 3 (de 11 a 15 cursos)
- 4 (de 16 a 20 cursos)
- 5 (de 21 a 25 cursos)

PREGUNTAS	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	VALOR MEDIO
6	1	1	3	1	3	6	2	1	2	2	3	3	2.26
M = 2.26													

TABLA 3.3 (B) CURSOS DE DESARROLLO HUMANO

PUNTAJACION PREGUNTAS	5	4	3	2	1
6	9%	0%	33%	26%	33%
M =	9%	0%	33%	26%	33%

La puntuación media global respecto a la cantidad de cursos de Desarrollo Humano impartidos durante 1993 en las Instituciones bancarias fue de 2.26

La media de la población fue la siguiente: El 33 % de los bancos encuestados impartió de 0 a 5 cursos distintos de D.H, el otro 33% impartió de 11 a 15 cursos, el 25% de la muestra impartió de 6 a 10 cursos, y solo un 9% impartieron de 20 a 25 cursos.

Si concentramos estos datos, podemos ver que el 91% de las Instituciones Investigadas impartieron menos de 15 cursos distintos de Desarrollo Humano.

Los valores medios obtenidos reflejan que durante 1993 no se impartieron muchos cursos de Desarrollo como consecuencia del poco tiempo que se le dedica a este aspecto como lo analizamos en la tabla 3.1 no obstante existe un solo caso donde sí se imparten bastantes cursos de este tipo. Basándonos en el valor medio obtenido en la tabla 3.2 (A), la cantidad de cursos que se impartieron en los bancos oscila entre 5 y 10 cursos.

TABLA #3.5.(A) CRITERIOS PARA LA SELECCION DE CURSO DE CAPACITACION DE DESARROLLO HUMANO

PREGUNTAS:

9. ¿Qué criterios toma en cuenta para diferenciarla.?

RESPUESTAS	G	I	K	NUMERO DE RESP.
PUESTO	X	X	X	3
AREA		X		1
SEXO		X		1
EDAD				0
ANTIGUEDAD				0
			TOTAL	5

TABLA #3.5.(B) CRITERIOS PARA LA SELECCION DE CURSO DE CAPACITACION DE DESARROLLO HUMANO

En la tabla que se presenta a continuación, se toma como 100% al total de los bancos que contestaron que la capacitación debe de ser diferenciada; es decir, a las Instituciones G, I, K. como se puede apreciar en la tabla anterior.

ASPECTOS	PORCENTAJE
PUESTO	60%
AREA	20%
SEXO	20%
EDAD	0
ANTIGUEDAD	0
TOTAL	100%

En relación a los criterios que se toman en cuenta para seleccionar los cursos de desarrollo humano, en las empresas se advierte que en el 60% de los casos se considera el puesto; en el 20% se toma en cuenta el área; y tan solo en el 20% de los casos sexo de los participantes es el criterio fundamental.

Se considera el puesto y área porque pueden existir algunas actitudes que requieren mayor atención dependiendo de la labor desempeñada, pero no hay que restarle importancia al criterio de la sexualidad ya que como hemos visto la forma de realizar el mismo trabajo es distinta por el punto de vista tan diferente que tiene de apreciar la realidad.

Según se observa en la media de la población sí existen o consideran importante que existan cursos de desarrollo humano específicos para la mujer en un 62.5%, y no lo consideran así en un 37.6%; esto nos hace observar que todavía hay que realizar mucho trabajo con el resto que opina lo contrario para convencerlos de dar oportunidad de un cambio en la capacitación.

NOTA: De aquí en adelante se considerará como el universo total sólo a las Instituciones Bancarias en donde existen cursos de desarrollo específicos para la mujer. En total son 7

TABLA #4.2.(A) AREAS DE DESARROLLO EN LA CAPACITACION ESPECIFICA PARA LA MUJER.

PREGUNTAS:

12.(A) ¿Qué áreas pretende desarrollar el curso?

RESPUESTAS	B	C	E	G	H	I	L	NÚMERO DE RESP.
FISICAS				X	X		X	3
INTELCTUALES	X	X	X			X		4
MANUALES					X			1
ACTITUDINALES	X	X			X	X	X	6
MORALES								0
PROFESIONALES	X	X	X	X		X		6
TOTAL								18

TABLA #4.2.(B) AREAS DE DESARROLLO EN LA CAPACITACION ESPECIFICA PARA LA MUJER.

ASPECTOS	PORCENTAJE
FISICAS	17%
INTELCTUAL	22%
MANUAL.	5%
ACTITUDINAL	28%
MORAL	0%
PROFESIONAL	28%
TOTAL	100%

Es interesante advertir cuales son las características que pretenden fortalecer los cursos de D.H. para la mujer, con el fin de advertir las áreas que se requeriría incluir para una capacitación femenina más adecuada y exitosa.

Como se aprecia en la tabla, los aspectos actitudinales y profesionales tienen una preferencia del 28% cada uno, o sea, un 58% entre los dos; los aspectos intelectuales o conceptuales un 22%; los aspectos físicos un 17%; y los aspectos manuales un 5%.

Observando las áreas que tienen un mayor porcentaje mayor porcentaje y por entrevistas no formales con los titulares podemos decir que es claro que los cursos dirigidos a la mujer son en su mayoría de tipo secretarial, dirigidos a mejorar sus conocimientos en su trabajo, su actitud, cortesía telefónica, y su apariencia física; lo cual es muy importante.

Existen otro tipo de cursos para mujer que van enfocados a un nuevo concepto de Banca Femenina que no tiene que ver precisamente con el Desarrollo Humano sino con un área de promoción donde trabajan en su mayoría mujeres que se encargan de un tipo de negocios en específico.

TABLA #4.3.(A) DISEÑO DEL CURSO.

PREGUNTAS:

12.(B) ¿Quiénes diseñan el contenido del curso.?

RESPUESTAS	B	C	E	G	H	I	L	NUMERO DE RESP.
DESPACHO EXTERNO					X		X	2
PERSONAL INTERNO								0
AMBOS	X	X	X	X		X		8
TOTAL								7

TABLA #4.3.(B) DISEÑO DEL CURSO.

ASPECTOS	PORCENTAJE
DESPACHO EXTERNO	29%
PERSONAL INTERNO	0%
AMBOS	71%
TOTAL	100%

El diseño de los cursos es realizado en un 29% por despachos externos, y en un 71% por personal interno y despachos externos en conjunto.

Como podemos ver en la tabla 4.3(B), sólo 2 de los encuestados se basan únicamente en los Despachos Externos pero de alguna manera deben de hacer alguna evaluación de las propuestas que estos les presentan y en esta evaluación entraría la aportación interna.

TABLA #4.4.(A) CONTENIDO DEL CURSO.

PREGUNTAS:

12.(C) ¿De dónde se obtiene la información para determinar el contenido de los cursos.?

RESPUESTAS	B	C	E	G	H	I	L	NUMERO DE RESP.
LIBROS								0
EXPERENCIAS		X				X		2
DIAGNOSTICO	X	X	X	X				3
D. EXTERNA				X	X	X	X	4
OTRA FUENTE								0
TOTAL								7

TABLA#4.4(B) CONTENIDO DEL CURSO

ASPECTOS	PORCENTAJE
LIBROS	0%
EXPERENCIAS	20%
DIAGNOSTICOS	40%
DESPACHO EXTERNO	40%
OTRA FUENTE	0%
TOTAL	100%

Para determinar el contenido de los cursos se obtiene información por diagnósticos del personal femenino y despachos externos en un 40% cada uno; y se basan en experiencias tan solo un 20%.

Si hacemos referencia a la tabla 4.4.(A) podremos ver que las Instituciones que toman en cuenta las experiencias no se basan únicamente en ellas sino que son corroboradas por diagnósticos del personal femenino de la empresa o por despachos externos, y eso es bueno porque entonces los cursos o programas son más ricos.

TABLA #4.5.(A) IMPARTICIÓN DEL CURSO

PREGUNTAS:

12.(D) ¿Quién imparte los cursos.?

RESPUESTAS	B	C	E	G	H	I	L	NUMERO DE RESP.
INSTRUCTOR EXTERNO	X	X	X			X	X	6
INSTRUCTOR INTERNO	X	X		X	X		X	6
INST.INT.HAB.	X							1
TOTAL								11

TABLA #4.5.(B) IMPARTICION DEL CURSO

ASPECTOS	PORCENTAJE
INSTRUCTOR EXTERNO	48.8%
INSTRUCTOR INTERNO	48.8%
INST.INT.HAB.	9%
TOTAL	100%

En la tabla anterior podemos observar que la impartición de los cursos se da en un 45.5% por instructores externos , en otro 45.5% por instructores internos, y en un 9% por instructores internos habilitados.

Dependiendo del grado de especialidad que requieran los cursos en D.H. para la mujer, se decidirá el tipo de instructor que deba impartir el curso; si son muy especializados, generalmente se opta por algún instructor externo, y si no lo son tanto, puede ser que los instructores internos se capaciten hasta que lo dominen para impartirlo.

Sería raro que para este tipo de cursos o programas se echara mano de los instructores internos habilitados, a menos que tengan un muy buen manejo de los temas y el personal interno del departamento esté ocupado en otros proyectos; pero sí podría ser una opción como se ve reflejado en la tabla 4.5(A) . Existe la alternativa de llamarlos sobretodo para que no existan excusas en la atención de este tipo de capacitación.

Claro esta que estas disposiciones implicarían una mayor inversión económica pero bien lo valen porque la empresa en un tiempo se vería colmada de beneficios.

TABLA #4.6.(A) FRECUENCIA DE REVISION

PREGUNTAS:

12.(E) ¿Con qué frecuencia se revisan los resultados y se hacen nuevas propuestas.?

RESPUESTAS	B	C	E	G	H	I	L	NUMERO DE RESP.
CADA MES			X			X		2
CADA 3 MESES		X					X	2
CADA AÑO	X			X	X			3
TOTAL								7

TABLA #4.6.(B) FRECUENCIA DE REVISION

ASPECTOS	PORCENTAJE
CADA MES	28.6%
CADA 3 MESES	28.6%
CADA AÑO	42.8%
TOTAL	100%

La Frecuencia de revisión del contenido de los cursos de Desarrollo Humano en su mayoría (42.8%) se da con una periodicidad de un año o más, mientras que un tan solo en un 28.6% la realizan cada mes o cada tres meses. Esto se da principalmente porque gran parte de estos programas pretenden provocar un cambio en la persona y los cambios no se dan de un día para otro, requieren de tiempo y para medir los resultados de un curso hay que esperar.

TABLA #4.7.(A) CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS

PREGUNTAS:

12.(F) ¿Se han cumplido los objetivos propuestos ?

PREGUNTAS	B	C	E	G	H	I	L	VALOR MEDIO
12(F)	4	4	4	4	4	2	4	3.71
M =								3.7

TABLA #4.7.(B) CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS

PREGUNTAS	5	4	3	2	1
12(F)	0	86.7	0	14.2	0
M =	0	86	0	14	0

La puntuación media global respecto al cumplimiento de los objetivos fue de 3.71

La media de la población es la siguiente: Los objetivos propuestos más bien sí se han cumplido en un 86% y más bien no se han cumplido en un 14%

El valor medio mayor demuestra que en casi todos los cursos para la mujer que existen dentro de las Instituciones Financieras se han cumplido una gran parte de los objetivos propuestos. Por otra parte, cabe mencionar que no todos los cursos que se estipulan aquí, son de Desarrollo Humano

TABLA #4.7.(A) ALTERNATIVA

PREGUNTAS:

12.(G) ¿Consideraría en su plan de capacitación otro tipo de cursos específicos para la mujer?

PREGUNTAS	B	C	E	G	H	I	L	VALOR MEDIO
12(G)	1	1	2	2	2	1	1	1.42
M =								1.42

TABLA #4.7.(B) ALTERNATIVA

OPINION	2	1
PREGUNTAS		
12(G)	42.9	57.1
M =	42.9	57.1

En cuanto a la posibilidad de considerar dentro de los planes de capacitación futuros otro tipo de cursos específicos para la mujer, vemos que un 57.1% opina que si los incluiría y se observa que un 42.9% no los tomarían en cuenta.

Podemos observar que apesar de que domina la opinión de incluir los cursos en los planes posteriores, el porcentaje de los que no los considerarían no es pequeño; de hecho, la diferencia no es muy grande lo que nos debe de impulsar a seguir trabajando en esto y así, en base a resultados se logre aumentar esa cantidad.

IV.8. Conclusiones sobre los datos obtenidos:

La presencia femenina dentro de las instituciones Financieras es clara, y como pudimos observar en las tablas correspondientes, es de apenas un poco menos de la mitad del total de los empleados y de acuerdo a algunas entrevistas este porcentaje va en aumento debido a que es una empresa de servicio y se presta mucho para la incorporación femenina y esto no es por intuición sino que se ha visto reflejado en la plantilla de las instituciones año con año.

Como no atender a la mujer si existe una población femenina tan grande y si se prevee que esta cantidad se incremente.

Las mujeres que trabajan en los bancos no son una minoría; por lo tanto, se les debe prestar una atención especializada, es decir, un poco más dirigida a ellas.

Analizando las cifras, los cursos técnicos ocupan el 50 % o más del tiempo total dedicado a la capacitación, mientras que los cursos de Desarrollo Humano utilizan en promedio menos del 40% de ese tiempo. Lo que quiere decir que el apoyo que se le da a la capacitación en D.H. es muy poco y sin restarle importancia a la Capacitación Técnica debería verse la manera de que esta área se viera más favorecida en beneficio de todos.

En los bancos encuestados no se le ha cedido mucho tiempo a los cursos de desarrollo humano; los encargados de la capacitación en las Instituciones Financieras deberían preocuparse un poco más por este aspecto y dedicarle tiempo porque si se sigue con este enfoque tan sistemático y técnico, puede llegar un momento en el que la gente no responda de manera óptima porque le falta el enfoque humano que le empuje a dar lo mejor de sí mismo.

Existen en algunas empresas cursos especiales para la mujer como vimos en las preguntas que corresponden al último objetivo pero no todos son de Desarrollo Humano. Por los aspectos que se mencionan y por entrevistas con los titulares, más bien son cursos secretariales. Con esto no quiero decir que los cursos secretariales sean malos, ¡NO!, al contrario, que bueno que existen pero lo importante es que no se limiten y consideren que con estos cursos basta para atender las necesidades de la mujer.

Sería conveniente que las Instalaciones Bancarias incluyeran otros aspectos más personales, más femeninos, más profundos y éticos que ayuden a la mujer a que se encuentre a sí misma y viva plenamente; que le ayuden a armonizar los ámbitos de su propia vida y le orienten para descubrir el verdadero sentido de su trabajo diario.

También se deben de tomar en cuenta dentro de los cursos de desarrollo humano aspectos importantes para prestar un mejor servicio como es la calidad de vida porque esto reditua en beneficios para la misma empresa.

Debe de fomentarse la distinción de la capacitación en desarrollo humano sobre todo en algunos aspectos que son vitales para alcanzar resultados aún mejores. No podemos negarle la opción sin haber intentado, no podemos saber los resultados porque no se ha experimentado antes en esta rama, pero si podemos intuir que traería beneficios por los excelentes resultados que trae de por sí la capacitación en desarrollo humano.

La especialización promueve el crecimiento mayor de la persona porque hace énfasis en las áreas que requieren mayor atención en cada uno.

Es vital resaltar la importancia de una colaboración entre el personal interno y externo en la elaboración del contenido de los cursos de desarrollo humano de cualquier tipo y sobre todo en los cursos dirigidos a la mujer ya que el personal interno tiene conocimiento profundo de la situación actual de la empresa; la aportación del personal externo también es muy importante ya que con su experiencia y especialidad pueden brindar una visión objetiva de las cosas. Los resultados serán aún más ricos y efectivos si se trabaja

en conjunto ya que si nos limitamos a lo que nosotros como personal interno pensamos, podemos perder de vista algunos puntos claves.

La frecuencia de revisión del contenido de los cursos de desarrollo humano no debe tener una periodicidad corta porque la mayoría de estos programas pretenden provocar un cambio interno de la persona. Un cambio real requiere de cierto tiempo, así que no es posible tomar una determinación de cambiar los contenidos de un curso en menos de un año, a menos que haya un cambio social brusco o algún suceso inesperado. Lo que sí puede y debe hacerse es dar un seguimiento para que este cambio se dé y no se quede en el recuerdo y se olvide el impacto que puede haber causado.

Haciendo referencia a la última tabla (4.7.B) que presentamos en relación a incluir cursos de D.H. para la mujer en cursos posteriores vemos que un poco más de la mitad de los encuestados sí lo harían, lo que nos debe de alentar a seguir trabajando, sin embargo, el resto de los bancos investigados no lo harían y esto puede deberse principalmente a que no existen este tipo de cursos en el mercado y no se han experimentado aún para poder ver resultados.

Por esto mismo, en el capítulo siguiente propongo un programa que de acuerdo a todo lo que se ha comentado con anterioridad puede favorecer, en caso de ser aplicado, el desarrollo integral de la mujer dentro de la empresa.

Elegí como derivación práctica elaborar un programa que pretende favorecer el desarrollo integral de la mujer en la empresa proporcionándole los conocimientos y medios que propicien su crecimiento dentro del ámbito personal, familiar y social.

"COMO SER MUJER Y NO MORIR EN EL INTENTO", es el nombre que escogí para el seminario y fue inspiración del libro de Rico y Godoy que lleva el mismo nombre. Me gustó muchísimo porque las

palabras que lo forman expresan el sentir general de las mujeres que realizan diferentes ocupaciones y desean "Tenerlo Todo".

El tema es tan rico que no se puede limitar a obtener algunas implicaciones pedagógicas que son muy valiosas pero no suficientes; por lo mismo, resulta poco práctico englobarlo en un folleto o en un manual ya que éstos no permiten en gran medida la realización de técnicas vivenciales que son básicas para propiciar un aprendizaje significativo, porque son materiales didácticos de apoyo; además porque el proceso didáctico que se propone es lento y constante.

Los materiales didácticos son muy útiles y son tan ricos como la creatividad lo permite; sería interesante que más adelante se hicieran algunas propuestas para complementar el curso.

El programa que se plantea va dirigido a todas las mujeres que:

- están interesadas en su desarrollo y formación.
- desean balancear su inteligencia y su capacidad para los negocios con la sensibilidad y ternura necesarias en el hogar.
- desean equilibrar las tensiones y exigencias de una ocupación absorbente con la paz, la intuición, la serenidad necesarias para administrar una familia

"Como ser mujer y no morir en el intento" es un seminario que está estructurado de tal manera en metodología, contenido, apoyos instruccionales y materiales para cubrir seis módulos en 100 horas de trabajo efectivo como se explica de una manera más profunda en el siguiente capítulo.

*"El capital humano es tanto o más importante
que el capital financiero y tecnológico,
pero ninguna inversión es más importante que
la inversión en uno mismo".*

C.S.C.

CAPITULO V

PROGRAMA DE DESARROLLO INTEGRAL PARA LA MUJER QUE TRABAJA.

"COMO SER MUJER Y NO MORIR EN EL INTENTO"



FALLA DE ORIGEN

PRESENTACION

Los hombres y las mujeres son diferentes, todos lo sabemos pero apenas estamos comenzando a comprender cuán diferentes.

Solo considerando hombres y mujeres como si fueran dos especies diferentes es posible que podamos entender los motivos por los que los sexos difieren tan ampliamente en anatomía, psicología y comportamiento.

¿Porqué son diferentes hombres y mujeres? nadie lo sabe con seguridad. Tanto la Biología como la sociedad juegan un papel en ello, pero qué es lo que contribuye más se discute acaloradamente. La sociedad en la que crecemos nos afecta pero, en esencia solo refuerza nuestras diferencias naturales.

Las diferencias de género a menudo causan conflicto y confusión en muchos aspectos como es el trabajo. Si las diferencias de género no están claramente delineadas ocasionan conflictos. Es mi esperanza que si se dá esta claridad los hombres y las mujeres estarán mejor equipados para entenderse los unos a los otros.

Habiendo dicho lo anterior, es necesario hacer una advertencia: ningún hombre o mujer es igual a otro de su género. Igual que no existen dos huellas digitales, dos copos de nieve u hojas que sean idénticas, cada uno de nosotros es único, uno en su especie que jamás será duplicado o repetido. Sin embargo, por abajo de nuestra unicidad yace una

generalidad: nuestra personalidad es genérica. En grados variables hemos sido estampados con un sello de feminidad o masculinidad.

Al entender esta personalidad, nos será posible comprendernos mejor a nosotros mismos y a los demás.

Los comportamientos personales influyen en la forma de dirigir, motivar y desarrollar, estimular, tomar riesgos, etc. tanto a la mujer como a su grupo de trabajo y a las personas que la rodean. Es bien conocido que frente a los errores, las turbulencias y las tensiones, los ejecutivos se enfrentan con sus creencias y comportamientos naturales, los que impiden que utilicen todo su potencial como por ejemplo:

- Un ejecutivo que toda su vida es trabajo y no ha desarrollado un pasatiempo se torna rígido, ya que ha encapsulado su sensibilidad.
- La mujer que no es creativa, que utiliza solo la lógica, las normas y los procedimientos, va a tomar riesgos demasiado conservadores.
- La persona que no ha hecho visualizaciones de que va a ser de su vida, va a querer permanecer por toda su vida en la organización, lo que no es sano.
- La mujer que tiene temor al cambio se mantendrá en una misma línea que le impedirá influir y estar actualizado, esto no le permite crecer a ella ni a su familia ni a la organización.

Este curso representa un esfuerzo para compartir de una manera directa y útil nuestras vivencias a este respecto. Es también una filosofía de cambio que refleja nuestro objetivo de ayudar a las mujeres y a nosotros mismos a alcanzar una vida más equilibrada y gratificante.

Los retos para mejorar cada día la productividad de las organizaciones marcan la necesidad de desarrollar y fortalecer los sistemas de capacitación. Una de las estrategias para lograr lo anterior es procurar el desarrollo de la mujer dentro de la empresa.

Tomar decisiones es una de las cosas más importantes que hacemos todos los días. Las personas que saben lo que quieren, saben definir los objetivos que se proponen, encuentran alternativas para las situaciones en las que parece no haber solución. Saber definir los objetivos que se proponen, encuentran alternativas para las situaciones en las que parece no haber solución. Saber decidir los lleva a alcanzar sus objetivos.

"Tenerlo Todo" es algo que parecería ser una utopía, un imposible y no es así. Si Se Puede, siempre y cuando se tomen las decisiones adecuadas en base a valores y expectativas.

Bien dice un dicho que no hay nada más riesgoso ni más incierto en cuanto al resultado que implementar un nuevo orden a las cosas. Este es un nuevo orden pero bien vale la pena.

Adelantese al cambio, implemente un nuevo orden a su compañía. ¡ **Decídase!**

En este curso se incluyen consejos prácticos para vivir mejor, manejar el stress, establecer metas, comprometerse al cambio, despertar un espíritu de pertenencia a la organización que es básico porque la diferencia entre el éxito o el fracaso puede estar en el compromiso de cada uno de los integrantes del equipo.

Todas las actividades y contenidos del programa van encaminadas principalmente a mejorar la calidad y el servicio que se brinda en su institución; claro está que para todo esto se pueda dar se requiere primero de un cambio profundo en la persona que es el motor de todo.

Existe algo que es una realidad y el secreto de los negocios más exitosos: "La calidad y el Servicio dejan dinero". ¡ **Piense!**

Las mujeres están jugando día con día un mayor papel en nuestra sociedad y en las empresas de servicio como es la suya, si analiza un poco, el porcentaje de mujeres que laboran en su empresa es alto y va en aumento; ¿no cree que es necesario atenderlas también a ellas?.

La Arquitectura organizacional necesita personal con sentido profundo de su existencia. Este seminario tiene como fin crear un espacio y un tiempo para la sensibilización, el diagnóstico, la decisión, el compromiso, con actividades concretas en la talante vida de las mujeres trabajadoras para que incrementen desde la intensidad y equilibrio de su vida, su efectividad y trascendencia profesional.

Fomente el desarrollo del personal femenino de su organización. Recuerde que su futuro depende de una simple decisión. **! Incurione en esta nueva opción !**

OBJETIVOS

Objetivo General del Programa

Favorecer el Desarrollo integral de la mujer, proporcionándole los conocimientos y medios que propicien el desarrollo de las habilidades necesarias para desempeñar eficientemente su trabajo y vivir en armonía consigo misma y con todo lo que le rodea.

COMO SER MUJER Y NO MORIR EN EL INTENTO

OBJETIVOS PARTICULARES

MODULO I

EL PLACER DE SER MUJER

Sensibilizar a la mujer de su esencia, de sus posibilidades y responsabilidades; ayudandolas a descubrir su misión en la vida y redefinir sus valores; para encaminar todos sus esfuerzos a la trascendencia de su ser.

MODULO II

EL ARTE DE SER UNA MUJER INTEGRAL

Delimitar y conciliar los objetivos personales, familiares y organizacionales; estableciendo prioridades en base a una jerarquía de valores; con objeto de evitar disyuntivas y encaminar las energías hacia una misma dirección.

MODULO III

HERRAMIENTAS BASICAS

Concientizar a la mujer de la importancia de desarrollar una mente administrativa, estimular el trabajo en equipo, y de fomentar el liderazgo en su vida; realizando ejercicios y simulaciones para lograr la consecución de sus objetivos.

MODULO IV

SER MEJOR, SERVIR MEJOR

Analizar el concepto de calidad personal, realizando ejercicios que favorezcan su desarrollo con el fin de utilizarla como base de una calidad integral y total.

MODULO V

PLAN DE DESARROLLO PERSONAL

Elaborar un plan de desarrollo individual, identificando áreas de oportunidad y mejora personal con el fin de lograr un desenvolvimiento sano y equilibrado de la mujer en todos los escenarios de su vida.

SEGUIMIENTO

MANTENER LA LLAMA

Dar seguimiento y estímulos constantes para fortalecer las estrategias que se hayan adoptado durante el curso.

COMO SER MUJER Y NO MORIR EN EL INTENTO

MODULO I

EL PLACER DE SER
MUJER

10 HRS.

MODULO II

EL ARTE DE SER
UNA MUJER INTEGRAL

30 HRS.

MODULO III

HERRAMIENTAS
BASICAS

20 HRS.

MODULO IV

SER MEJOR,
SERVIR MEJOR

20 HRS.

MODULO V

PLAN DE
DESARROLLO
PERSONAL

20 HRS

SEGUIMIENTO

MANTENER LA LLAMA.

COMO SER MUJER Y NO MORIR EN EL INTENTO

I. EL PLACER DE SER MUJER

***QUÉ ES UNA MUJER**

- Persona Humana
- Modalidad Femenina de la Persona Humana
- Cuerpo, Corazón y Cabeza
- Diferencia entre hombre y mujer
- Complementariedad entre varón y mujer.

***MITOS, MODOS Y MODELOS**

- Evolución en la Sociedad
- Prejuicios y Esteriotipos
- Importancia Social de lo femenino
- Mujeres atrapadas en el cambio.

***POSIBILIDADES, DESAFIOS Y RESPONSABILIDADES**

- Portadora del sentido de la vida.
- Implicaciones
- Sociedad personal centrada en la fuerza de la persona
- Autoridad y Competencia
- La mujer como persona no como apéndice del Hombre
- Mensajes negativos
- Pasos para salir de los mensajes negativos
- Responsabilidad Social

***MISION, PROFESION Y VOCACIÓN**

- Ser Persona y vivir como Persona
- Ser, Servir y Trascender
- Ser en y con la naturaleza
- Ser en y con la sociedad
- Sentido de la existencia
- Misión encarnada en una profesión.
- Desarrollo de habilidades y superación de limitaciones
- Elección conciente y libre de la profesión
- Llamada a realizar el plan de vida
- Inquietud por el destino personal
- Ubicación en el mundo.

***ROLES**

- Hija
- Esposa
- Madre
- Profesionista

***VISION, VALORES Y TRASCENDENCIA**

- Sentido y dirección de la vida
- Autoestima
- Jerarquía de Valores
- Valores que la Mujer puede aportar a la sociedad
- Descubrirse y Valorarse como mujer
- Alcance de los compromisos y acciones.

2. EL ARTE DE SER UNA MUJER INTEGRAL

***MISION, VISION Y VALORES**

- Concepto de Misión, Visión y Valores
- El Poder de una Visión
- Misión, Visión y Valores Personales
- Misión, Visión y Valores Organizacionales

***DIFERENTES ESCENARIOS DE LA VIDA**

- Familia
- Empresa
- Comunidad
- Sistemas, normas y políticas establecidas dentro de cada escenario
- Tiempo de calidad, sí; pero antes que nada tiempo
- Unidad de vida
- Equilibrio Vital

***OBJETIVOS**

- Objetivos Personales
- Objetivos Familiares
- Objetivos Organizacionales
- Conciliación y Congruencia
- Prioridades
- Planeación y Fijación de Objetivos

***VALORES COMO EJES DE LA VIDA**

- La importancia de saber lo que realmente queremos
- Convertirnos en los creadores de nuestra propia existencia
- El enunciado de los valores personales
- El valor como fuente de seguridad, guía, sabiduría y poder.
- Los falsos centros
- El valor como criterio de toma de decisiones y como compromiso de acción
- Usar todo el poder del cerebro humano: creatividad y lógica, ocurrencia y acción.

3. HERRAMIENTAS BASICAS:

***ADMINISTRACION DE RECURSOS**

- Administración del Tiempo
- Principales desperdiciadores de tiempo
- Diagnóstico del manejo del tiempo
- Buscar la eficacia en todo.
- Más allá de lo imposible.

***TRABAJO Y PARTICIPACION**

- Dignidad del trabajo humano
- Trabajo significativo
- Egoísmo y autosuficiencia.
- Trabajo en equipo enfocado al servicio
- Saber Delegar
- Como quitarse a los cambios de encima.
- Crear un orden a partir del caos.
- Búsqueda de un modelo propio que funcione

***LIDERAZGO**

- Qué es un líder
- Diferencia entre administradores y líderes
- Personalidad directiva
- Creatividad directiva
- Liderazgo situacional
- Proceso decisonal

4. SER MEJOR, SERVIR MEJOR

***QUE ES CALIDAD**

- Lo que es y lo que no es calidad
- Hacer las cosas bien y a la primera
- Límites de la calidad

***CALIDAD DE VIDA Y CALIDAD DE SERVICIO**

- Partir de lo particular a lo general
- Calidad en el trabajo
- Calidad como estrategia de beneficios para la persona, familia, empresa y sociedad.
- Calidad como filosofía de vida

***OBSTACULOS PARA ALCANZAR LA CALIDAD**

- Falsas certezas
- Automatismos
- Quejas y críticas
- Voluntad débil
- Seguridad en uno mismo

***PASOS HACIA LA CALIDAD**

- Motivación
- Valor Propio
- Gusto de hacer las cosas
- Ser, manifestarse y trascender

***NIVELES DE DESARROLLO HACIA LA CALIDAD**

- Los que no hacen nada por mejorar
- Los que están en camino
- Los que casi han llegado
- ¿En dónde estoy?

5. PLAN DE DESARROLLO PERSONAL***PLAN PERSONAL PARA MANTENERSE SANO**

- Qué significa estar sano
- Estilo de vida y salud
- Valoración médica
- Somos nuestro cuerpo
- Manejo efectivo del stress
- Nutrición balanceada para la salud
- Optimismo y actitud positiva

***RELACIONES HUMANAS**

- Ser Social
- Relaciones Primarias y Secundarias
- Condicionantes de las Relaciones Humanas
- Las personalidad en las Relaciones Humanas
- Apertura de si mismo
- Comunicación, una actitud ante la vida

***DESPERTAR A LA CULTURA**

- Manejo del tiempo libre
- Lo que puedo saber y lo que debo de hacer
- El arte como humanización de la naturaleza
- Tomar como hábito el estudio y crecimiento personal.
- Disfrutar de la vida.

***PLAN DE VIDA Y CARRERA**

- Diagnóstico del nivel de satisfacción personal y profesional en el momento actual.
- Proyectando el futuro.
- Áreas fuertes y débiles
- Qué reforzar
- Grados de avance
- Recomendaciones básicas para el plan de vida y carrera.
- Plan de actividades de desarrollo
- El precio a pagar
- Manos a la obra.

6. MANTENER LA LLAMA***PLATICAS BIMESTRALES SOBRE ASPECTOS DE INTERES COMO:**

- La Mujer Actual
- La Mujer Mexicana
- Creatividad en tu imagen y estilo de vida
- Hacia el año 2000
- Temas de actualidad.....

METODOLOGIA

Como ser mujer y no morir en el intento es un seminario que ha sido diseñado como taller para llegar al participante a través de dos canales de conocimiento.

- **El informativo:** Mediante lecturas previas , y exposiciones y conferencias de expertos que lleven a una comprensión del qué y el para qué.
- **El vivencial:** A través de diagnósticos y ejercicios vivenciales que sensibilicen y enseñen métodos sencillos que generen deseos de cambio.

Se concibe el taller como un disparador de un proceso "sin fin". Se trata de asimilar nuevos hábitos de vida y esto, no se logra en un día.

Se trabaja con lecturas, cuestionarios, pruebas proyectivas y películas para apoyar cada una de las sesiones, y se da la información de los resultados.

Se pretende que al finalizar cada sesión se hagan compromisos para practicar los nuevos comportamientos y vaya adquiriendo confianza.

El modelo de aprendizaje pretende que la participante tome conciencia de sus aciertos y dificultades, busque nuevos paradigmas que la inviten a la reflexión y a

la acción que le resulten más gratificantes y estimulantes, y le inyecten una mayor alegría de vivir.

El factor central en el alcance de los objetivos es la participación grupal que fomenta el intercambio de experiencias y el enriquecimiento de los esquemas presentados.

El programa esta estructurado de tal manera en metodología, contenido, apoyos instruccionales y materiales para cubrir los seis módulos en 100 horas de trabajo que puedan ser distribuidas de acuerdo a los requerimientos de su institución.

DIRIGIDO A

- Todas las mujeres que trabajan dentro de cualquier empresa y están interesadas en su formación y desarrollo integral.
- Las mujeres que desean balancear su inteligencia y su capacidad para los negocios con la sensibilidad y ternura necesarias en el hogar.
- Todas las mujeres que desean equilibrar las tensiones y exigencias de una ocupación absorbente con la paz, la intuición y la serenidad necesarias para administrar una familia.

DESPUES DEL CURSO

- Crear un plan de seguimiento reforzando el proceso con sesiones bimestrales sobre diferentes temas y sobre todo de acondicionamiento físico.
- Establecer una red de sostenimiento con tres o cuatro compañeros para vigilar el cumplimiento de los compromisos establecidos.

Así es como queda estructurado el programa del seminario "Como ser mujer y no morir en el intento" que constituye el cuarto y último capítulo de esta tesis, es muy ambicioso, lo sé, pero vale la pena llevarlo a cabo porque los resultados serían grandiosos.

Las mujeres están ansiosas de ayuda. No hay que negarles la opción. Por mi parte seguiré trabajando para lograr la implementación de este seminario en alguna empresa, especialmente en la financiera; y espero haber despertado el interés de mis lectores para que sean como yo, impulsores del cambio.

*"Sube poco a poco, escalón por escalón,
no importa que el camino sea arduo.
Recuerda que la escalera que conduce
al éxito no es eléctrica".*

CONCLUSIONES

Conclusiones Generales:

1. La modalidad femenina y la modalidad masculina de la Persona Humana es el único plano diferente entre el varón y la mujer; afecta el plano corporal y personal pero son dos modos de ser de la misma Persona Humana.
2. La dimensión sexual no es únicamente externa; no radica en tener un cuerpo distinto, es un matiz que se extiende a toda la persona, a sus características internas. La persona tiene ciertas características internas y el ser femenino o masculino no excluye ninguna de ellas; se dan en ambos pero con diferente intensidad que los hace actuar y sentir de manera distinta ante las mismas situaciones ya que captan la realidad de distinta manera.
3. La participación laboral femenina es una realidad y por lo tanto, es necesario que se oriente ya que la inserción en el trabajo ha traído como consecuencia un rompimiento entre los ámbitos personal, familiar y social. El trabajo de la mujer beneficia a la sociedad, pero si no se tiene una visión de unicidad con respecto a sus demás actividades en lugar de mejorarla la perjudica.

4. La conciliación de objetivos personales y organizacionales es básica ya que el buen funcionamiento de la organización depende en gran medida de la satisfacción de sus miembros, de la armonía que reine entre ellos y del ambiente en general. Es importante que cuando la mujer se integre a alguna empresa, se identifique con los objetivos de la organización para evitar conflictos y choques entre los ámbitos.
5. La presencia femenina dentro de las instituciones financieras mexicanas es de un poco menos de la mitad del total de los empleados y va en aumento; esto quiere decir que es menester que se le atienda, sobre todo porque de su correcta inserción depende el que la sociedad despliegue un orden laboral más rico.
6. Deben de existir cursos que favorezcan el desarrollo integral de la mujer dentro de la organización que incluyan otros aspectos más personales, más femeninos, más profundos y éticos que ayuden a la mujer a que se encuentre a sí misma y viva plenamente; que le ayuden a armonizar los ámbitos de su propia vida y le orienten para descubrir el verdadero sentido de su trabajo diario. Con esto no estamos diciendo que el varón no los requiera, pero debido a que la sociedad se ha regido casi totalmente por estándares masculinos se le ha atendido de alguna manera aunque no sea directamente. Sería interesante que también existieran cursos específicos para los varones o que se hicieran algunas adecuaciones para adaptar los cursos a sus necesidades particulares.

Conclusiones Particulares:

- Cada mujer debe de encontrar su fórmula para alcanzar el equilibrio vital; debe de identificarse con su esencia y adaptarse al cambio. Si la mujer está adaptada y plenamente integrada a su trabajo, tiene más posibilidades de establecer un equilibrio psíquico y tener una mayor plenitud porque la satisfacción del trabajo forma parte de la satisfacción en la vida.

BIBLIOGRAFIA BASICA

1. ANSON, Francisco, et al.
Mujer y Sociedad.
Editorial RIALP
Pamplona 1966. 226 p.
2. BALMASEDA, Carmen.
La mujer frente a sí misma.
Editorial EUNSA. 4a edición.
España 1984. 188 p.
3. GARCIA HOZ, Victor.
Principios de Pedagogía sistemática.
Editorial RIALP.
Madrid. 694 p.
4. GUZMAN VALDIVIA, Isaac.
La Sociología de la Empresa.
Editorial JUS S. A. Décimo sexta edición.
México. 244p.
5. KRAMSKY STEINPREIS, Carlos.
Antropología Filosófica Tomista. I
Ediciones Académicas Clavería
México 1989. 491p.
6. MELENDO, Tomás.
La Dignidad del Trabajo Humano.
Pamplona 1991.
7. MILLAN PUELLES, Antonio.
Persona Humana y Justicia Social.
Editorial RIALP 2a edición
Madrid 1973.
8. NAVARRO FERRER, Ana Maria.
Feminismo, Familia y Mujer.
Editorial EUNSA
España 1982 195p.

9. PEREZ MURILLO, José.
Qué es un Banco
Editorial GEMINIS
México 1981. 291 p.
10. REYES PONCE, Agustín.
Administración de Empresas
Editorial LIMUSA
México 1985.
11. SILICEO, Alfonso.
Conciencia y Desarrollo de personal
Editorial LIMUSA. 2a edición.
México 1993. 152p.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARIA

12. ACEVES MAGDALENO, José.
Psicología General
Publicaciones CRUZO S.A. 1a edición.
México 1981. 280 p
13. ALBRETCH, Karl
La Excelencia en el Servicio
Serie Empresarial
Fondo Editorial Legis
Colombia, 1991
14. ALBRETCH, Karl
La Calidad del Servicio
Serie Empresarial
Fondo Editorial Legis
Colombia, 1990
15. ALVAREZ, Lili.
Feminismo y Espiritualidad
Editorial TAURUS
Madrid 1964.
16. ALVIRA, Tomás
Metafísica
Editorial EUNSA
Pamplona 1986. 246 p.

17. BENTLEY, Trevor.
Capacitación Empresarial
Editorial MC.GRAWHILL
Colombia 1993.

18. B.B. GARDNER, D.G. MOORE.
Relaciones Humanas en la Empresa.
Editorial RIALP.
Madrid 1976

19. B.F. SKINNER
Ciencia y Conducta Humana.
Editorial Buenos Aires
Argentina 1975, 81 p.

20. CASARES ARRANGOIZ, David.
Planeación de vida y carrera
Editorial LIMUSA.
México 1990. 153 p.

21. Constitución de los Estados Unidos Mexicanos.
Coordinación editorial MORENO PADILLA, Javier.
Editorial TRILLAS. 8a edición
México 1991. 169 p.

22. CHAMPS, Victoria.
Virudes Públicas. (El Genio de la Mujer.)
Editorial ESPASA CALPE
Madrid 1990.

23. DAVIS KEITH.
El Comportamiento Humano en el Trabajo.
Editorial MC.GRAW HILL 1a edición.
México 1983. 601p.

24. DE WOOT, PHILIPPE
Doctrina de la Empresa.
Editorial RIALP.
Madrid 1970. 338p

25. DOWLING, Colette
Mujeres Perfectas
Editorial Grijalvo
México 1990. 288p.
26. EVATT, Cris
El y Ella
Editorial PANORAMA
México 1993.
27. Fundamentos Ideológicos de Occidente (FIO)
Recopilación Paula Patricia Arizpe
Coordinación Lic. Luis Guerrero Martínez.
México 1988.
Universidad Panamericana. 3a edición. 442p.
28. GALLAGHER, Maggie
La Mujer Femenina mujer en su año y en sus siglos
Editorial SELECTOR. 1a edición.
México 1990.
29. GARCIA HOZ, Victor.
Diccionario Pedagógico.
Editorial RIALP.
Barcelona 1978.
30. GODOY, Emma
La mujer en su año y en sus siglos
Editorial JUS
Mexico 1987 162p
31. GUTIERREZ GARCIA, José Luis.
Conceptos Fundamentales de la Doctrina Socialista Cristiana.
Centro de estudios sociales del Vaticano
Tomo II 531 p. Tomo III 550 p.
Madrid 1971.
32. HARAN, Maeve
Tenerlo Todo
Editorial Grijalvo 1a edición
México 1991

33. KOONTZ, Harold.
Curso de Administración Moderna
Editorial MC. GRAWHILL. 8a edición.
México 1979. 801 p.
34. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada
Coordinación Editorial TRUEBA URBINA, Alberto
Ed. Porrúa
México 1972.
35. LLANO, Carlos.
Análisis de la Acción Directiva
Editorial LIMUSA
México 1982. 308p.
36. MARIAS, Julián.
La Mujer del Siglo XX.
Editorial ALIANZA
Madrid 1982.
37. MARITAIN, Jaques.
La Educación en este momento crucial.
Desclee de Brower
Buenos Aires
38. MATTOS, Luis A.
Compendio de Didáctica General.
Editorial Kapeluz. 2ª edición.
Argentina 1974. 355p.
39. MILLAN PUELLES, Antonio. et al.
Gran Enciclopedia Rialp (GER)
Editorial RIALP
Madrid 1971. 24 Tomos.
40. MULTIBANCO MERCANTIL PROBURSA
Manual de Inducción.
41. PLANCHARD, Emile.
La Pedagogía Contemporánea
Editorial RIALP. 2ª edición
Madrid

42. RODRIGUEZ-FORNOS, Consuelo.
La Mujer, misterio entrañable.
 Editorial Marfil.
 España 1965. 214 p.
43. SECRETARIA DE PROGRAMACION Y PRESUPUESTO.
El Sistema Bancario y Financiero en México.
 México 1990. 308p.
44. VILADRICH, Pedro Juan.
Agonía del Matrimonio Legal.
 Instituto de Ciencias de la Familia
 Editorial EUNSA.
 Pamplona 1989.

BIBLIOGRAFIA HEMEROGRAFICA

45. PLIEGO, María.
Tarea Pedagógica Urgente
 ISTMO # 170. Editora de Revistas.
 México.
46. CASTILLA, Blanca
Igualdad y Diferencia entre varón y mujer
 Antropología CDU 130 Temas Monográficos.
 Revista Atlántida p. 37
 Abril-Junio 1991
47. CASAS DE GARCIA VELASCO, Claudia
La mujer de siempre en el mundo de hoy.
 ISTMO # 148 p. 24 Editora de Revistas
 México. Sept-Oct 1983.
48. GOMEZ-LAVIN, Carmen
Valoración Psicológica de la Mujer
 ISTMO #80 p. 56. Editora de Revistas
 México