



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

FACULTAD DE PSICOLOGIA

ASPECTOS PSICO-SOCIALES DE LAS  
MUJERES LIDERESAS.

**T E S I S I N A**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADA EN PSICOLOGIA  
P R E S E N T A :  
EDITH LIZET SAUCEDO PINELO

ASESORA: LIC. MA. CARMEN GERARDO



FACULTAD  
DE PSICOLOGIA

CIUDAD UNIVERSITARIA

2002

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## *Agradecimientos.*

*A la Universidad Nacional Autónoma de México  
Por haberme dado la oportunidad de haber adquirido los  
conocimientos.*

*A mis Padres:*

*Les dedico con especial interés la culminación de este trabajo por ese  
anhelo que alguna vez los ilusiono y a la esperanza de ver  
terminado este mismo; por último les doy las gracias por haberme  
soportado tanto.*

*A mis Hermanos:*

*Por lo momentos vividos y compartidos que me han ayudado a  
identificarme como persona.*

*A los sinodales por su comentarios y tiempo que me dedicaron.*

*A Liliana Martínez*

*Por animarme y apoyarme con tu amistad y cariño siendo una  
persona divertida y confiable en momentos tan importantes , también  
quiero agradecerte la ayudada brindada sin interés, te quiero y aprecio  
muchio.*

*A ti.*

*Por siempre confiar y darme animo, sin cesar, por haberme tolerado en los momentos más frustrantes de mi vida, por haberme brindado cariño, amor y mucho pero mucho optimismo para terminar mi proyecto, te lo dedico con especial cariño.*

---

**Indice.**

Introducción.	2
<b>Cap. 1 Mujer</b>	
1.1 Antecedes al trabajo	4
1.1.1 Estudios a a la epoca moderna	07
1.1.2 Perpectivas de la mujer	10
1.2 Aspectos psicologicos	
1.2.1 Motivación de logro	11
1.2.1 Actitudes	13
1.2.2 Autoestima	15
1.3 Aspectos sociales	
1.3.1 Familia	17
1.3.2 Escuela	18
1.3.3 Trabajo	20
1.3.4 Afiliación	23
<b>Cap. 2 Liderazgo.</b>	
2.1 Concepto de lider y liderazgo	26
2.2 Fundamentos teoricos	27
2.3 Elementos básicos de un líder	31
2.4 Estilos de mandos	34
2.5 Liderazgo y feminidad	37
2.6 Propuesta de un liderazgo Femenino	42
<b>Cap. 3 participación Política.</b>	
3.1 Participación política y antecedentes de la mujer	45
3.2 El quehacer político	49
3.3 Lideresas, luchadoras sociales etc.	52
3.4 Partidos políticos	53
3.5 Trayectoria de algunas lideresas	58
3.6 Obstaculos para la política	62
 Conclusiones.	 65
 Bibliografías	 69

---

## Introducción.

Debido a que en las últimas décadas la mujer empezó a ganar espacios dentro de la esfera laboral y política se abordan diferentes estudios en relación al género; ya que la imagen y las actividades a este rol, por la sociedad tradicionalista se van modificando.

Las actividades que enfrentan las mujeres de este milenio son diferentes a las de las abuelas o nuestras madres, por ello se hace necesaria la modificación y apoyo ante la doble jornada que muchas mujeres tienen que enfrentar en el trabajo, hogar, hijos, pareja, etc. Ante tal situación, muchas de ellas se han involucrado e incorporado en actividades políticas y luchas sociales con el objetivo de abrir espacios y foros de discusión en donde sean escuchadas y brinden alternativas a sus demandas.

Por lo anterior las mujeres han realizado diversas acciones como actuar, participar y confrontar las limitaciones que la misma sociedad les ha impuesto y paulatinamente han integrado su presencia a escenarios donde era escasa o nula, llegando a ocupar puestos gerenciales, directivos y políticos; en los cuales han demostrado sus habilidades para dirigir a una gran cantidad de personas que están a su cargo y lograr objetivos en común, obteniendo el reconocimiento de sus potencialidades como personas capaces de asumir el control de un grupo y/o situación, lo que ha llevado a marcar la diferencia en óptimos resultados ante su liderazgo.

Sin embargo, el medio que rodea a las mujeres influye notablemente para el desarrollo de las actividades que realiza día a día, debido a que éste las va moldeando de acuerdo a las circunstancias y/o reglas que prevalecen.

El seno familiar y social marca las conductas a las que debe enfrentarse y obedecer posteriormente los procesos internos como: actitudes, aprendizaje, autoestima etc. La obligan como persona a hacer una reflexión acerca de tal situación de aceptar ó modificar el rol que se le esta asignando; en ocasiones algunas mujeres tratan de romper el esquema tradicional y crear una nueva imagen de valores, creencias, virtudes etc., que las promueva como individuos capaces de tener autonomía, toma de decisiones en lo que concierne a su estilo y calidad de vida, e igualmente ser promotoras de un cambio en una sociedad.

El presente estudio aborda de forma documental y a partir de una perspectiva social la problemática a la que la mujer se enfrenta para poder ingresar al mundo de reglas masculinas como lo es el político. Por un lado la mujer debe de estar conciente que su labor tendrá varios obstáculos, por ende será necesario que parte de ella este en óptima armonía para afrontar los hechos y que esto no la lleve a una ambivalencia de su comportamiento y labor que realiza.

En el primer capítulo se aborda el panorama general a partir de que la mujer se incorpora al empleo remunerado, también se incluye el aspecto social de su enfrentamiento al desarrollo de sus capacidades y además como se incorpora al empleo, que la señala y la limita por el papel designado, de la mujer a la casa y cuidado de los hijos; de igual forma se plantean algunos factores psicológicos importantes para el involucramiento de su vida cotidiana de mujer, que la obligan a superarse y crear nuevas formas de actuar.

En el segundo capítulo se presentan algunas formas de liderazgo generales que han existido y se enfatiza en la dirección femenina la cual esta dedicada a optimizar el desempeño de sus funciones como promotora de trabajo como líderesa y el modo que las desempeña.

El tercer capítulo plantea la participación política que ha tenido la mujer a través de la historia y los partidos políticos, también se mencionan las trayectorias de algunas mujeres que se han destacado por su actividad política y contribuciones a la sociedad.

Es necesario que la mujer tome conciencia de que se requiere de su participación en todos los sentidos, para obtener mayores espacios, en donde se demande su actividad profesional. Pero no solo las mujeres con alguna formación académica son las que deben promover el cambio, sino todas las mujeres que forman parte de la sociedad desempeñando varios roles, las mujeres deben hacer conciencia de la importancia que tienen en la sociedad y al mismo tiempo promover, el cambio dentro de ésta. Dicha tarea es responsabilidad de todas en su conjunto, amas de casa, profesionistas, políticas, empresarias, luchadoras sociales etc.

## Cap.1 Mujer.

A la mujer se le ha estudiado desde que nace, hasta que muere; pero para este estudio solo se abordara a partir de que ingresa al campo laboral y como se ve afectada en su rol tradicional, de igual forma se estimará que obstáculos debe de vencer; si ésta desea llegar a obtener un trabajo remunerado que le permita desarrollarse personal y profesionalmente.

### 1.1 Antecedentes al trabajo.

El trabajo de la mujer no es un fenómeno nuevo sino que en todas las etapas de la humanidad ésta ha desempeñado múltiples roles y dentro de estos aparece en posición de trabajadora. A medida que ciertas ramas de la industria se han desarrollado ha sido necesaria la incorporación de la mano de obra femenina.

Desde épocas muy remotas, la mujer ha estado en condiciones diferentes al hombre por ejemplo en la etapa Paleolítica se da la primera división del trabajo en cuanto al papel que juegan los géneros. El hombre se dedica por completo a la agricultura y proporciona alimento a la mujer y a sus hijos y ésta a su vez, se ocupa de la casa y el cuidado de los niños, lo cual es asignado por una parte a las limitaciones biológicas que le da la maternidad y la otra por la menor fuerza que posee en comparación al hombre.

Con la evolución de la humanidad se incluye etapas ascendentes que fuerzan a la humanidad a avanzar y otras lentas como en la Edad Media, donde se da un retroceso por las supersticiones de la idolatría con el fanatismo al cristianismo; la libertad del pensamiento esta vetado por la iglesia y la situación de la mujer no se encuentra en la mejor fase, por lo que es esclava y dominada por el amo, además de su propio esposo el cual le ha sido impuesto.

A partir del siglo XI, el desarrollo urbano trajo consigo la aparición de una burguesía cuya base económica no era la tierra, sino la industria.

En el siglo XII, la incorporación de las mujeres a las nuevas formas de vida y de trabajo era una realidad en toda Europa, lo más común era que la esposa ayudará a su marido en la labor que realizaba, pero también existieron mujeres que practicaban un oficio de forma independiente, en todo caso, la dirección del trabajo en función del sexo estaba claramente marcada; las mujeres se concentraban en los oficios relacionados con la tarea que venían realizando en sus hogares y todo lo relacionado con la industria textil y la confección de hilos eran tejedora, encajeras, costureras o sastres.

Las mujeres, en su mayoría estaban ligados a los oficios de producción y venta de comida, bebida, cuero y metal. Incluso un oficio exclusivamente femenino que se desarrollaba en el medio social era la prostitución; mujeres despreciadas y degradadas debían llevar un vestido especial para distinguirse en todo momento del resto de las mujeres viviendo en barrios reservados para ellas.

De igual forma estaban las mujeres que se dedicaban a la curandería llamadas comadronas, aquellas que cultivaban hierbas medicinales y mitigaban con sus preparados las dolencias de la gente campesina, atendiendo a las parturientas y procurando abortos. Excluidas de la ciencia oficial aprendían unas de otras y se transmitían sus experiencias entre compañeras. Más tarde se convirtió en pretexto para la muerte de un gran número de mujeres.

Ya la historia muestra como durante esta época oscura la mujer que llegaba a sobresalir en la política, medicina o en otra rama del saber, era calificada de "bruja"; por llegar a romper el concepto tradicional que sobre ella se había creado.

Con la Revolución Industrial la mujer se ve desalojada de sus actividades tradicionales (cuidado de los hijos y el hogar), y se emplea en las nuevas fábricas desempeñando varias actividades, sin embargo, aumenta su trabajo y se convierte en un instrumento económico.

Debido a que la mujer no estaba capacitada ni educada para desempeñar actividades complejas, y obligada por la necesidad, tuvo que aceptar cualquier tipo de trabajo; motivo por el cual un gran número de propietarios de fábricas se aprovecharon de la situación.

### ***Panorama de México***

En México, como todos los países no pudo ser la excepción, la mujer estaba sometida por el hombre, por ejemplo: en la época mexicana la mujer estaba dedicada al cuidado de los hijos y el hogar aunado a esto, era necesario que participara en la venta y comercio de artículos que ella misma confeccionaba y/o recolectaba con la ayuda del hombre.

En la cultura teotihuacana, las mujeres cuando no ayudaban en el campo se dedicaban al cuidado de los niños, tenían que confeccionar ropa e ir al mercado a comprar viandas para todo el grupo; incluso, algunas mujeres podían ejercer actividades más elevadas como eran sacerdotisa, curanderas o parteras.

Durante la colonización las castas fueron compartidos sin distinción entre hombres y mujeres sin embargo los puestos principales del gobierno fueron ocupados por los españoles hombres. La mujer fue víctima de diversos grados de explotación dependiendo de la clase social a la que perteneciera, por ejemplo, la mujer criolla destacó como fundadora de los conventos, instituciones de caridad, siendo algunas poetisas como es el caso de Sor Juana Inés de la Cruz.

La condición de la mujer en el trabajo durante de la colonia era deprimente; había tres tipos de trabajo u oficios para ellas, el primero consistía de hiladora, tejedora de telas, fabricante de sombreros; el segundo, consistía en la servidumbre, donde realizaba faenas muy arduas en relación al aseo, limpieza y comida, que no la beneficiaba propiamente, pues lo único que podía obtener era la comida a cambio de la seguridad de tener un lugar donde dormir y quedarse con su familia; el tercero comprendía actividades realizadas junto al hombre fabricación de tabaco, corte de zapato, artesanías y el campo, este último consistía en trabajar las tierras del señor al que servían.

---

Por su parte la clase moral ejercía fuerte presión sobre la mujer y regía las conductas con severos castigos obligando a la sumisión, obediencia y trabajo. Se hacía uso de severos castigos como el "humo asfixiante del chile y las puas del maguey" que fueron los medios para aplicar las correcciones necesarias. Entre las máximas reglas fundamentales que debían cumplir estaba el decir siempre la verdad y huir de la ociosidad, para ellos estaba constantemente recogidas en sus labores y salían únicamente a los templos.

Una reforma viene a favorecer la situación de la mujer Gómez Farias y José Ma. Luis Mora (1833 y 1834) promulgaron leyes que permitieron el ingreso de las mujeres a la instrucción elemental, así como el adiestramiento profesional en las áreas relacionadas a la educación normal y obstétrica.

Con este avance solo se favoreció principalmente a aquellas mujeres que tenían alguna condición económica favorable pues eran las únicas que se les podía dar la enseñanza, las indígenas o criollas que se encontraban en un convento podían aspirar a aprender algún oficio como la repostería, bordado, o simplemente a mal leer y escribir.

Las mujeres que habían recibido alguna educación eran dedicadas a la labor de maestras, impartiendo conocimientos de materias tales como: canto, costura, música, idiomas, además de todo lo relacionado con la educación y buenas costumbres de la época; este tipo de labor no era mal visto por la sociedad ya que la mujer era la encargada del cuidado del hogar, la formación social y educativa de los niños; por lo cual este tipo de labor recibía escasa remuneración, lo único que ofrecía era un panorama viable a las mujeres para salir a trabajar y tener otra actividad sin ser señaladas y cuestionadas por ejercer otras actividades diferentes a las que tradicionalmente le habían asignado.

Debido a los cambios que ocurrían en el país, las guerras constantes como por ejemplo: la Independencia; algunas mujeres tenían que participar con sus compañeros como abastecedoras del parque, informantes de noticias, recolectoras de alimentos, labor que no era reconocida sino como deseable e indispensable de la mujer de ese tiempo, desempeño que los hacía ideales.

Durante la revolución mexicana, la mujer empezó a trabajar en forma productiva a partir de la necesidad de sobrevivir debido a la carencia del respaldo masculino, tales como viudez o abandono, por el que se vieron obligadas a trabajar activamente y administrarse.

La Revolución Mexicana de 1910 acabó con algunas de las castas de las épocas pasadas dando lugar a una nueva organización socioeconómica que cimentó el surgimiento de las clases sociales que continúan existiendo hoy en día en nuestra sociedad.

---

La mujer pobre o proletariado solo tenía como vía de subsistencia trabajar y de esta manera se fue integrando a la ciudad en los pequeños comercios y negocios como empleada y/o encargada de tiendas. En esos pequeños negocios se encontraban jóvenes, quienes fueron obligadas a abandonar su casa para procurar la existencia de los padres, hermanos y ella misma. Pero también esas mujeres pobres se multiplicaron en labores tales como: obrera de fábricas textiles, costureras, telegrafistas, taquígrafistas, vendedoras, sirvientas entre otras.

En el sexenio de Miguel Alemán se reconoció que la participación de la mujer era importante, que tenía derecho de votar y de continuar con sus estudios universitarios, se facilitó la apertura de campos de trabajo, pero fue hasta el sexenio del presidente Adolfo Ruiz Cortínez donde se consolidaron sus derechos que no eran ejercidos en la práctica debido a las tradiciones, cultura y el entorno social que las subyugaba, a pesar de estos obstáculos; la mujer siguió avanzando gradualmente para hacer valer sus derechos y ganar espacios en los cuales se reconociera su actividad laboral y le permitiera obtener ingresos económicos además de favorecer su desarrollo personal.

Tradicionalmente se consideró que el trabajo fuera de casa era propiamente masculino, pero con el advenimiento de la industrialización generado por el desarrollo de algunos países y las demandas crecientes de mano de obra para algunos procesos, se hizo necesaria la participación de la mujer en el trabajo remunerado.

El empleo femenino no va acompañado de una mejoría en sus condiciones laborales. La industria comienza a absorber la mano de obra femenina a las más dinámicas, por lo que el proceso de explotación es más agudo, las condiciones de trabajo pesimas y prestaciones precarias. Con este panorama se incrementa otras formas de subsistencia como son el ambulante (puesto de comida, ropa, electrodomésticos etc.) y las ventas de casa en casa de diversos artículos.

Así gradualmente es como la sociedad va aceptando el papel de la mujer al empleo remunerado y también como la mujer se incorpora a éste, por diversos motivos pero el principal el económico que subsiste en nuestra época.

### **1.1.1 Estudios de la época moderna.**

Durante las últimas décadas del siglo XX, la mujer se vio obligada a trabajar por la falta de poder adquisitivo y consideraciones como: "debes a ayudar a tu marido", "tienes que ganar dinero en tus tiempos libres", "siempre se encuentra algo que vender" etc. favoreciendo que se aumentara la mano de obra femenina especialmente en las amas de casa de tiempo completo, las cuales se van haciendo minoría. Las tareas a destajo o eventuales fueron ocupando espacios para obtener dinero y trabajar en la industria textil y la confección de hilos, tejedora, encajeras, costureras.

Sin embargo, cuando la mujer se encuentra participando en el área laboral observa que apoya y ayuda el sostenimiento de la familiar y su desempeño es productivo se cuestiona sobre la distribución del dinero, la división del trabajo, la educación, entonces se revaloriza

---

---

la situación a la que ha estado sujeta, como la ha limitado y que tiene las capacidades para realzar una actividad extra a las asignadas.

Existen otras razones por lo que una mujer desea incursionar al trabajo, a parte del económico, según Mejía (1999), el ingreso al sector productivo se debe principalmente a 3 razones:

- Primero por la posibilidad de independencia económica ya sea del esposo y/o padres.
- Segundo el romper con la rutina diaria en cuanto a las labores domésticas.
- Tercero la posibilidad de desarrollo intelectual, personal y profesional.

El trabajo remunerado en la mujer representa un medio por el cual se pueden desarrollar habilidades, capacidades que ayuden a mejorar la autoestima y la valorización de los demás, puesto que en él se despierta su espíritu crítico, la toma de decisiones autónomas y la forma de mantenerse independientes. De esta forma la mujer tiene la posibilidad de reconocerse y autovalorarse desde diversas perspectivas, es decir, valorarse como ser humano integral de acuerdo al manifiesto de su personalidad individual.

De acuerdo con Arbetman M. (1997) en un estudio sobre la relación del trabajo femenino de las que son amas de casa y las que tienen un trabajo remunerado con la salud mental, permitió observar un índice de satisfacción en el grupo de mujeres que tienen un trabajo, así como mayores niveles de independencia económica, toma de decisiones y menores manifestaciones de ansiedad. El trabajo posibilita a las mujeres más actividades, bienestar con ellas mismas y aporte con su familia, de acuerdo a esto manifestaron tener mayor capacidad de:

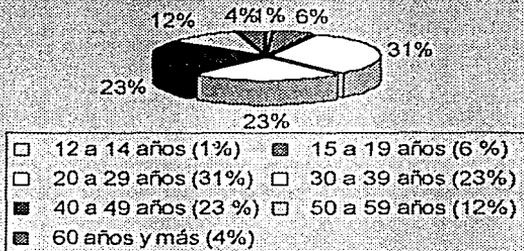
- Verbalización.
- Sentimientos positivos.
- Satisfacción con el presente y esperanza en el futuro.

Sánchez Azcona, 1982, señala que en la sociedad urbana, la mujer juega diferentes roles, sin embargo, el que cada vez va haciéndose más común e importante es la participación en la economía familiar, en donde la mujer dedica una gran parte de su tiempo diario a un trabajo remunerado fuera del hogar. Podría pensarse que al estar colaborando económicamente se está independizando, pero lo que hace es distribuir su tiempo entre el trabajo doméstico, los hijos, el esposo y si le sobra un poco en ella.

Por lo tanto el número de mujeres trabajadoras continua en aumento al igual que la población económicamente activa, comprendida por una gran parte de mano de obra femenina que es utilizada en varias fábricas y empresas desempeñando diversas actividades.

El empleo femenino ha ido en aumento en las últimas décadas de forma constante, especialmente en los centros urbanos donde trabaja la mayoría de la PEA (Población empleada activamente). En 1990 las mujeres representaban el 19.6 % según el INEGI. Entre los 20 a 35 años comprendía la mayor participación de la mano de obra femenina. Durante este milenio (2000) las cifras han cambiando porque el porcentaje de mujeres trabajadoras de la PEA representa 30.5% , así el ciclo de trabajo comprenden otras etapas como se presenta en la Gráfica A ; la posición de trabajadora se presenta en la grafica: B

**Gráfica A PEA por edad**



**Gráfica B PEA por actividad**



Se puede resumir que por una parte la mujer trabaja porque la familia tiene necesidades económicas, sin embargo, el hecho de trabajar puede ser conflictivo. La explicación puede ser de tipo social debido al entorno en el que vive, en donde se considera no corresponde a la mujer el trabajo pues es el marido quien debe proveer las satisfactores económicos.

Pero la sociedad mexicana actual ha superado varias creencias erróneas con respecto al rol de la mujer, ya que cada vez hay lugares de importancia dentro de la estructura social, política y económica del país, confirmando que el desempeño laboral son favorables para el desarrollo personal propicios para reforzar habilidad personales, actitudes, además de incrementar la motivación hacia otras áreas y escenarios.

A pesar de los conflictos que conlleva el trabajo, el mundo laboral, cada vez más mujeres se incorporaran al trabajo como un elemento central positivo de su identidad, y gran cantidad de mujeres no se imaginan sin trabajar fuera de su hogar, desarrollando trabajos y obteniendo las gratificaciones económicas y personales, lo que implica grados importantes de autonomía y de independencia personal.

### 1.1.2 Perspectivas de la mujer.

En la actualidad es comprensible y aceptable que la mujer se desempeñe en labores fuera de su hogar, donde éstas sean recompensadas con dinero, de hecho, la mujer actualmente busca tener mejores puestos que impliquen mayor relevancia y eleven su calidad de vida e incluso, se acepta la posibilidad de llegar a ser líderes de partidos políticos.

Asimismo las presiones y obstáculos a los que se enfrentan actualmente las mujeres son cada vez mayores y diferentes a anteriores generaciones.

Las mujeres que ahora logran un grado académico, no reciben salarios equivalentes a lo de los hombres, los estudios no le permiten a la mujer una igualdad de ingresos

Las mujeres no tienen iguales oportunidades de llegar a las puestos más valorados y lucrativos, sino que son relegadas a otros puestos en los cuales no sean consideradas un riesgo.

Las mujeres no reciben una auténtica preparación para el trabajo, su formación continua siendo tradicional, encaminada al hogar y al matrimonio, aunque estudien y trabajen, de antemano crecen con la idea de que todavía es el hombre quién debe aportar el sustento económico y lo de ellas es un extra.

Las características que actualmente requiere una mujer entre otras son tener empuje, creatividad, liderazgo etc..

---

Las féminas revaloran actualmente su función, pues el país demanda de mujeres que exijan, trabajen, creen, investiguen, promuevan cambios y realicen acciones positivas en pro de su trabajo y familia además que se conviertan en elemento activo de un cambio social aunado al papel de pilar de familia, formación de nuevas generaciones, elemento esencial de transmisión de tradiciones y costumbres.

Quizás no todas las mujeres puedan realizar los cambios que requiera su vida, situación o profesión, pero si es importante que intenten luchar por realizar una modificación en su vida, buscar oportunidades y no conformarse con las ideas tradicionalistas de la mujer, es necesario la revaloración como personas capaces y productivas.

## **1.2 Aspectos Psicológicos.**

Durante el proceso de formación de los individuos es claro que pasan por varias etapas que marcan su forma de comportarse y así mismo, de enfrentarse al entorno y la familia que los rodea .

Tanto hombres como mujeres adquieren ciertos comportamientos determinados por varios factores como son: psicológicos, culturales y sociales, que van determinando en forma muy marcada a cada individuo.

El aspecto psicológico se refiere al individuo, a sus estados más internos y consistentes de él, que se originan en la forma en que éste se percibe así mismo y al mundo que lo rodea, así como a las experiencias que va adquiriendo, como persona, en donde interviene el aprendizaje, cognoscitivo, percepciones, emociones, memoria, actitudes etc.

Para las mujeres ha sido determinante los factores internos que debe mantener al comportarse y conducirse en el medio que les rodea, con pocas posibilidades de modificar la formación que adquirió.

En este estudio solo se abordarán algunos aspectos psicológicos tales como la autoestima, motivación, actitudes, que forman parte de la personalidad relacionados con las conductas más activas al liderazgo trabajo y éxito.

### **1.2.1 Motivación.**

La motivación es un proceso que determina la búsqueda constante de la actividad del ser humano es la razón, el interés que tiene el hombre en la vida para tener con mayor éxito una serie de satisfacciones.

La motivación debe ser constante y permanente para que el individuo cada día alcance las metas y objetivos que se haya fijado.

Mediante una motivación adecuada no ve el trabajo como una rutina, sino como un instrumento, por medio del cual puede obtener una serie de satisfacciones a las necesidades grupales como individuales.

---

Una persona requiere de un motivo que explique su conducta o comportamiento, por esto se dice que una persona esta motivada cuando tiene deseos de mejorar, crear, y/o realizar trabajos constructivos, es decir, la persona es motivada instintivamente por su naturaleza misma.

McClelland (1953) considera que el motivo de logro esta presente en todas las personas, pero en diferente termino cuantitativo y que depende de tres factores:

- ✓ La expectativa o la probabilidad subjetiva de alcanzar una meta.
- ✓ El valor incentivo de la meta.
- ✓ El motivo de logro; que puede suscitar tanto en situaciones desfavorables, como en situaciones adversas.

Cabe mencionar que el entorno social en el que la persona se mueve o desarrolla tiene importantes consecuencias para la motivación de logro, las personas pueden desempeñar un papel importante si es que se encuentran en un clima positivo, en donde se refuerzan los motivos.

Los motivos deben ser despertados por la interacción de la situación de las variables, los intereses individuales, habilidades, educación, expectativas de éxito y metas a largo plazo que determinarán las tareas relacionadas con el logro de roles en los que el individuo elija participar.

Sin embargo, según Horner (1969 citado por Rosales O. 2000) considera que este modelo de motivación de logro ignora una dimensión de fuerza contraria a la tendencia de logro, la motivación para evitar el éxito se manifiesta a través de la conducta defensiva y ansiosa, experimentada casi exclusivamente por las mujeres con expectativas de rechazo social y pérdida de la feminidad.

Se ha hecho conciencia de la discriminación que se ha dado contra de las mujeres, que sin duda constituye uno de los principales motivos de su poco éxito. Sin embargo, los psicólogos creen que la discriminación sobre la base del género no explica por completo la distancia entre la capacidad y el éxito.

Sin embargo, según Horner (1970 citado por Hyde 1995) menciona que hay un doble vínculo en las mujeres que radica en el conflicto del éxito y la feminidad. Cuando se es adolescente se ve atrapada en una situación, donde desea ser femenina y tener éxito en la tarea o profesión que emprende, pero percibe la incompatibilidad de ambas metas.

El origen de la ambivalencia y su conflicto es la difícil manera de combinar este hecho de ser una persona valiosa con el deseo de ser una mujer femenina a causa de continencia impuesta por la cultura, por lo que considera problema de adaptación cuando las mujeres son adultas Hyde (1995).

Se considera que las mujeres en general tienen un nivel elevado de motivación para el éxito, sin embargo, no se incrementa en las condiciones tradicionales de educación, familia y el propio entorno; ya que no estimulan el alcance de éxito y el logro de objetivos Hyde (1995).

Otro autor como Marín (1992) menciona que las mujeres no aspiran al triunfo por que no creen que lo merezcan o porque esperan que algo externo a ellas transforme su vida, inhibiendo sus facultades por lo tanto las mujeres se perciben como poco preparadas para realizar una labor y alcanzar el éxito.

Por otra parte se dice que para ejercer un puesto con poder y toma de decisiones la mujer tiene que enfrentar las limitaciones que ella misma se pone, también el denominado *el techo de cristal*, aquellas que no se llegan a percibir, corresponden más a las estructuras culturales y simbólicas de un momento de terminado. Según Sánchez M. (1997) es la barrera transparente que mantiene a las mujeres apartadas de crecer por encima de un cierto nivel en las organizaciones.

La inseguridad de la mujer se presenta en los puestos típicos de hombres, en la formación cultura y en la percepción social. El hombre acepta que su compañera trabaje por motivos económicos más que por motivos de autosuperación.

Sin embargo, en un estudio de Ceron C.(1998) sobre la motivación al trabajo en hombres y mujeres define que el género masculino tiene más intereses al trabajo, desarrollo laboral, a las competencias laborales que la propia mujer. Por otra parte menciona que el nivel de estudios en ambos sexos es la base fundamental de logros de éxito y retos en la vida.

Otro estudio por Castillo maldonado M. (1996) realizado con mujeres profesionales para demostrar si existe evitación al éxito sobre la base de su escolaridad, encontraron que las mujeres de clase alta con estudios muestran tener menos inseguridad al logro, confirmando que a mayor educación menor tradicionalismo, menor apego al rol estipulado por la cultura y mayor orientado al logro.

Por otro lado Coria C. (1992) menciona que las mujeres estimuladas por sus ansias de éxito y favorecidas por los movimientos sociales cambian las rígidas estructuras discriminatorias lanzándose a la conquista del éxito, repitiendo modelos triunfalistas de los hombres.

Aun con esto, no es negable que la mujer sigue presentando sensaciones insuficientes de recursos para demostrar sus talentos o para lograr el éxito, debido a los estereotipos que se manejan y más en las organizaciones, en las cuales se favorece a los hombres en los puestos de toma de decisiones y control del poder, discriminando a la mujer, factor que en ocasiones desilusiona y evita que se alcance los objetivos en los terrenos jerárquicos. Con esta perspectiva es lógico que sus conductas y actitudes también se vean afectadas, lo que se mencionara en el siguiente tema.

### 1.2.2 Actitudes.

Las actitudes son tendencias aprendidas para responder en una forma evaluativa a las personas, conceptos y hechos. Las actitudes comprenden creencias, sentimientos y tendencias de acción.

Las actitudes son predisposiciones estables y emocionales para responder en forma coherente ante una persona o grupo. Los componentes de la actitud son las creencias, el afecto y la acción. Las actitudes se forman a partir de información, observación de modelos de castigos y recompensas son eficaces para predecir la conducta únicamente cuando; están formadas por la experiencia directa, salientes y cuando son de generalidad igual. Sin embargo, si ocurre un cambio de conducta entonces es probable que también ocurra un cambio de actitud.

La educación afecta las creencias y actitudes que tienen las mujeres mexicanas, porque promueve su participación en el trabajo. Según (Sánchez D.1984) hay diferencias entre las actitudes de las mujeres con diferente nivel de educación hacia el papel laboral, *por lo que a medida que se incrementa el nivel de estudios, las mujeres manifiestan tener una actitud más favorable y positiva hacia el trabajo.*

Este tipo de actitudes se manifiesta generalmente por cooperación y compromiso hacia la empresa, en donde se labora, lo cual favorece su desempeño ya que los jefes las valoran y les reconocen sus esfuerzos.

A través de varios estudios se sabe que existen diferentes actitudes hacia la mujer que trabaja que desea superarse.

Según Benavente (1977 citado por Fonseca 1993) señala que una mujer trata de sobresalir en el mundo de trabajo, se enfrenta a las actitudes que los hombres tienen hacia ella y son:

- \* Poco femenina.
- \* Complaciente, servicial y no buscar reconocimiento.
- \* Competitividad

Esto indica que los hombres parecen tener una actitud negativa hacia el trabajo de la mujer.

En un estudio realizado por Fonseca (1993), sobre la actitud de los hombres y mujeres subordinados hacia la mujer ejecutiva, encontró que existe un nivel alto de discriminación hacia ésta *con conductas negativas (no aceptación, desagrado, apatía, rebeldía) esto se manifiesta en los hombres más que en las mujeres, ellas mostraron una conducta más positiva, esta autora menciona que esto se debe a la manera de socializar de niños y niñas en nuestra sociedad.*

Otros estudio realizado por Garza T. (1993) realizado sobre actitud pero únicamente con mujeres subordinadas hacia la mujer ejecutiva, encontró que a mayor edad las mujeres muestran una actitud más positiva hacia la ejecutiva, mostrando una interacción en el ámbito laboral y manteniendo patrones específicos de pensar y actuar, esto, se explica como a mayor edad mayor aceptación y cooperación (Adaptabilidad), *además existe una identificación con los roles de madre, esposa, ama de casa y trabajadora.*

Por último un estudio de Valera M. y Villagran. (1996) sobre las conductas de las mujeres ejecutivas menciona que las mujeres se están desarrollando en el ámbito laboral inexplorado por ella, hace que tome las características observadas en los hombres, por esto no es raro ver estas conductas en ellas (segura de sí misma, madura, analítica, hábil para dirigir, independiente, dispuesta a correr riesgos, valiente, reflexiva, autosuficiente, competitiva); sin embargo, también encontraron que continua mostrando conductas femeninas tales como cooperadora, amigable, generosas, sensibles a las necesidades de los demás. La opción de este tipo de conductas ayudan a mantener el nivel jerárquico organizacional.

A partir de estas investigaciones se plantea cual será el rol en el futuro de la mujer en los puestos de decisión, lo que resulta cierto es que las mujeres están colocándose en puestos de mayor responsabilidad, por lo que será necesario cambiar a un estilo más unitario, en donde se integren las conductas y actitudes femeninas y masculinas como la posibilidad de un ideal, según Valera M. y Villagran V. (1996).

### 1.2.3 Autoestima.

Es un concepto sumamente personalizado que el individuo va desarrollando de una manera gradual según se le socializa en determinada cultura, siendo un sistema de actitudes o sentimientos que tiene el individuo de sí mismo.

La autoestima es un sentimiento que solamente un individuo es capaz de experimentar, es el resultado de la internalización de las normas, los valores del grupo social y del adecuado desempeño de las mismas. Esta se relaciona con la confianza y el respeto por uno mismo, con esto el individuo se siente seguro para la vida, capaz y valioso, no obstante al no tener estos elementos, las personas con una autoestima baja tendrán un sentimiento de no ser aptos para la vida y totalmente inseguros.

Cuando una persona desarrolla una autoestima positiva y favorable de sí mismo se caracterizará por conductas y actitudes como:

1. Adquisición de aprendizaje
2. Superación de dificultades.
3. Aceptación de los propios actos.
4. Tolerancia a la frustración
5. Autonomía.
6. Apertura a las relaciones familiares y sociales.

Dentro de la base de la autoestima existen dos conceptos claves para su desarrollo: *el auto concepto y la auto aceptación.*

El *auto concepto* se va formando a lo largo de nuestra vida, es la imagen que una persona tiene acerca de sí misma y de su mundo, es decir el modo subjetivo de como el individuo ve su yo. El constructo del auto concepto incluye: las ideas, imágenes y creencias que uno tiene de sí mismo, lo que opinan los demás y como le gustaría ser. El auto concepto en ocasiones limita a la persona.

---

La *auto aceptación* implica el reconocimiento de las propias cualidades, la toma de conciencia del valor propio, la afirmación de la propia dignidad personal y el sentimiento de poseer un yo del que uno no tiene que avergonzarse ni ocultarse. La auto aceptación es ir reconociendo las habilidades y capacidades que tiene como persona, reconocer las fallas o debilidades sin sentirse devaluado, confiar en el organismo y en su naturaleza

Tanto hombres como mujeres pueden poseer una baja o alta autoestima pero dependiendo del medio en el cual se hayan desarrollando es el que propicie que se desarrolle en forma positiva.

Una autoestima alta en las mujeres vive comparte e invita a la integridad, honestidad, responsabilidad, comprensión y al amor que se siente , por que muestra la confianza en su propia competencia y tiene fe en sus propias decisiones.

Para que la mujer se sienta con una autoestima laboral alta es necesario que además de percibir un salario haya un ambiente de amabilidad en el trabajo y que la actividad que realice sea atractiva.

En un estudio de Gutiérrez S. (2001) las mujeres profesionistas que trabajan y que cuentan con la comprensión de sus esposos son las que tienen mejor auto concepto de sí mismas y mayor autoestima; las mujeres profesionistas que no trabajan poseen un auto concepto bajo, porque no pueden integrarse al entorno familiar, ni laboral, no hay auto realización, aunado a esto se presenta ansiedad y estrés.

Las mujeres profesionales que trabajan se sienten más satisfechas en su forma de actuar y de conducirse; tienen mayor aceptación de su cuerpo, la sexualidad y habilidades; se valoran más como personas, mantienen buenas relaciones familiares y más aceptación de sí misma como miembros de la familia.

Las mujeres de clase media baja, casadas con estudios profesionales y no profesionales que trabajan, tienen más alta autoestima debido a su poder adquisitivo sin embargo, traen a cuesta la doble jornada y se presenta el conflicto entre la familia y el ámbito profesional.

Lo que nos ofrece este panorama implica que el medio ambiente continua afectando el nivel de autoestima que posean las mujeres; y en la actualidad se requiere que participe en forma activa con aportaciones a la familia.

### **1.3 Aspectos Sociales.**

El individuo esta rodeado por factores externos a él como ser humano que van determinado su comportamiento, su estilo de vida, etc., desde que nace, estos factores se encuentran en contexto ambiental, en ocasiones difíciles de manipular o cambiar, pero tiene que haber una interacción para ser adaptables y se identifique con lo que asegura su continuidad y sobre vivencia. Castaño D. (1980.)

Los aspectos sociales que más han influenciado son el comportamiento empezando por la familia, donde se desarrolla el ambiente familiar que son factores que intervienen significativamente. Estos están determinados básicamente por la influencia del ambiente físico, cultural, económico etc. en el que se desarrolla el individuo cuyo reflejo principal se manifiesta en la formación y educación recibida.

Dentro del contexto ambiental que rodea a la mujer se encuentran muchos factores que van determinando su modo de actuar, pensar y desarrollarse, la mujer cuando nace se le asigna un color como es el rosa, el uso de vestidos y ciertas rituales que van definiendo su feminidad, otra forma se inicia con la familia, desde que nace esta en constante interacción con los que va adquiriendo su estilo de vida y comportarse.

### 1.3.1 Familia.

En la mayoría de las sociedades la familia existe y se rige por costumbres tradiciones. La familia es por excelencia el principio de continuidad social y de la conservación de las tradiciones humanas; constituye el elemento conservador de la civilización que transmite estabilidad social e ideas.

La función de la familia es la procreación y perpetuación de la especie así como la regulación y delimitación de las relaciones sexuales. Transmitiendo la cultura, en cuanto a la política, religión, valores, costumbres tradiciones y parte de la educación de los hijos; es decir la socialización. También proporciona afecto y ayuda mutua entre los miembros así como la seguridad y bienestar propiciando un ambiente para la formación de la personalidad individual y social. Es por otro lado un medio económico para la subsistencia y control social contribuyendo a definir la realidad social, físicos y psicológicos para la mejor integración.

En México principalmente, es una institución con mucha importancia, ya que es considerada la base de los intereses económicos, psicológicos y sociales de la nación.

Así la familia en el ámbito social se sintetiza como un conjunto de relaciones organizadas de manera interactiva y es a partir de dicho conjunto que se establecen los límites y posibilidades que determinan el comportamiento de sus integrantes.

En la actualidad, la familia todavía cumple una función de reconstitución de la fuerza de trabajo que esta a cargo exclusivo de las mujeres de la familia: esposa, madres, hijas, compañera, hermanas.

Se considera que para formar una familia se tiene que asentar en las bases de un matrimonio en una sociedad conyugal establecida sobre la base de la obligación por parte del esposo de mantener a la esposa e hijos; así el papel de la esposa es obedecer y seguir al marido servirle y atender a hijos, esposo, hogar y en ocasiones carga con la mamá y/o suegra. Estas obligaciones son ineludibles están fijadas por la ley moral y religiosa. Mientras que los padres son los principales responsables del estilo de vida de la familia, e hijos, ellos deciden donde vivir, a donde ir de vacaciones, la escuela, el gasto y a menudo que programas de televisión. Actualmente la mujer colabora en el presupuesto hogareño y el esposo en el quehacer doméstico y las tareas relacionadas con los hijos.

Con estas ideas se educa a los hijos e hijas dando reglas para conducirse y enfrentarse al medio; a los niños se les educa con mayor libertad para el entretenimiento de juegos, permisos, actividades deportivas, etc. muy diferentes a la de la mujer que desde pequeñas se le integra a las labores hogareñas. También es a través de estas reglas y formas de pensar se establecen los sistemas de género en los cuales esta comprendido la distribución sexual del trabajo.

Tanto padres como madres se esfuerzan por alentar a sus hijas a ser sociables, como comportarse y conducirse, por lo tanto las mujeres son las encargadas de que las hijas se formen expectativas sobre sí mismas en función del constructo social que representan; mientras que a los chicos se les alienta a que sean más activos y extrovertidos, lo que representa que los hombres queden transmitido los roles, ideas, valores y expectativas que se esperan de ellos.

El resultado los hombres desarrollan más confianza en sus capacidades, mientras que las mujeres tienen a aprender estilos y técnicas de conformidad, dependencia; y a ignorar motivos de realización.

Así la formación femenina constituye un factor de aprendizaje dentro del seno materno que consiste en asumirse a través del otro, con valores de servicio a favor de otras personas.

En nuestra sociedad la pauta más común para la mujer al terminar sus estudios, es tomar un empleo adecuado, casarse y quizás continuar trabajando hasta que tenga hijos. Sus tareas básicas son manejar el hogar y cuidar a los niños, la socialización esta orientada hacia la aceptación social y no ha desarrollado el poder y sentido de competencia.

Pero a partir de que la mujer ha incursionado al ámbito laboral cambian los modelos de imitación social. Las madres que trabajan en puestos no tradicionales ofrecen modelos poderosos cuyos comportamientos están menos restringidos por la tipificación de género y que imprimen la búsqueda de objetivos, Sánchez M. (1997).

### 1.3.2 Educación.

La educación para las mujeres se ha limitado desde tiempos prehispánicos aunque han destacado algunas mujeres privilegiadas en ciertas épocas, otras mujeres tuvieron que conformarse con medio saber leer y aprender las cuatro operaciones básicas; se puede decir que la educación formal de la mujer mexicana se ha dado de forma muy lenta, el hecho de recibir conocimientos no quiere decir solo educación, es a través del aprendizaje de oficios como ha logrado introducirse a áreas del saber.

La finalidad educativa femenina ha sido el matrimonio, la religiosidad y dedicarse al cuidado de los hijos y de la casa.

Según Epstein (1971 citado por Garza T.) durante la infancia las niñas reciben lo que llaman "entrenamiento en docilidad" lo que es agrandar a los padres que quieren que sus hijas sean fémimas y además les ayuden a sacar provecho de la escuela donde aprenden a seguir instrucciones y realizar bien sus tareas. Las buenas conductas y calificaciones ganan aprobación de los profesores y progenitores.

Se enseñan a las mujeres a ser sociables, simpáticas y a identificarse con los sentimientos de los demás, se les estimula a aprender las artes hogareñas, las mujeres reciben clases de piano, baile y cursos secretariales, oficios prácticos y actividades que las mejoren socialmente.

De acuerdo Hierro (1982 citado Garza T.) los modelos educativos formales que se ofrecen a la mujer mexicana son:

1.- Ser igual si se continua en una carrera de hombre la cual no constituye una profesión deseable para la mujer por parte de sus padres ni del esposo profesionista. El precio social difícilmente se logra por este conducto.

2. Continuar una carrera femenina: Esto se considera como necesidad económica, las carreras se desempeñan mientras te casas, no son carreras que garanticen la autovaloración pero si el aprecio y aceptación familiar y/o social como secretaria, cultora de belleza, técnica en áreas administrativas, cocina; que además les permite compartir el tiempo entre el trabajo y la casa y que lo aprendido les sirva para el cuidado de los hijos, ya que se admite el derecho a fracasar en la escuela pero se reprocha fuertemente el fracaso en el hogar.

3. Contar con educación formal femenina que consiste en una preparación científica, moral y social para el matrimonio, donde se enseñan a ser ordenadas, pasividad y no dirigir su atención hacia lo importante que es la contribución al campo laboral de los hombres.

Maldonado y García 1992 señalan que hoy en día prevalecen las ideas tradicionalistas sobre la educación de la mujer ya que se les condiciona a prepararse para los quehaceres domésticos y no para sobresalir en el terreno laboral. Esto se refleja en los porcentajes de participación de la mujer en los distintos niveles educativos ya que la mayor participación femenina se da en el ámbito técnico (96.7 %) a diferencia de otros niveles como el bachillerato ( 44.8 % vs. 55.2 %) y la licenciatura ( 47% vs. 53%) el posgrado ( 36.5 vs. 63.5 % ) donde ingresan mas hombres que mujeres.

Esto último implica que hay más mujeres que continúan estudiando que llegan a ocupar puestos de alto nivel en las empresas, no obstante las familias y las instituciones educativas no se esfuerzan más por crear en las mujeres un espíritu de lucha, superación, ciertas características de liderazgo e independencia que deban desarrollarse para llegar a ser una mujer de éxito.

Según Burin M (1999) para la mujer la escuela surge como único espacio cuyos logros, al menos aparentemente depende de ellas mismas sin trabas asociadas al hecho de ser mujeres, la escuela representa un refugio y una promesa para el futuro más gratificante donde se aleja la dominancia familiar de un género a otro.

Mientras la mujer se encuentre estudiando puede mantener un proyecto aparentemente optimista respecto al futuro pues lo ve como una herramienta para ingresar al trabajo remunerado, hacer una vida más activa fuera de las actividades domésticas.

A través de la modernización se han abiertos nuevas ideas respecto a la sociedad tradicional donde el objetivo es romper con lo tradicional, a partir de diversos programas educativos que buscan transformar las mentalidades, tradiciones, modificar los valores y eliminar mitos y creencias que impiden el cambio.

Por medio de la educación y la capacitación técnica se proveen instrumentos necesarios para el desarrollo entendido como modernización y crecimiento económico, pero la mujer no es identificada como agente de desarrollo sino como receptora pasiva benéfica pero no participe.

A pesar de que la legislación no discrimina a la mujer de la educación, en la práctica es el propio sistema educativo (a través de los contenidos ama de casa) y de la difusión de símbolos y valores (madre abnegada) el que discrimina, excluye y desvaloriza a la mujer.

La escuela como sistema de continuidad de normas y valores de una sociedad contribuye a que las relaciones de género se definan, no solo las relaciones del hombre y la mujer sino en el conjunto social ya establecido que les permitirá ser aceptados.

Los proyectos educativos de género deben contemplar las perspectivas de la mujer, partiendo de las necesidades prácticas que requiere el género (los roles de madre, trabajadora y esposa) el cual proyecte la necesidad de superación personal y académica. Al no considerar sus roles y funciones, los proyectos tienden a cargar su trabajo y a reforzar esquemas tradicionales sin ponerlos en cuestión. Ruiz (1994).

"La prioridad más urgente es garantizar el acceso y mejorar la calidad de la educación para niñas y mujeres suprimiendo obstáculos que se opongan a su participación activa. Deben eliminarse de la educación todos los estereotipos entorno a los sexos." Conferencia mundial sobre educación Tailandia Marzo.(1990 citado por Ruiz 1994).

#### **1.3.4 Trabajo.**

La incorporación al trabajo como ya se menciona en apartados anteriores se ha dado en varias etapas, pero lo que a este tema respecta son las formas de enfrentarse, obstáculos, diferencias, atributos que posee para desempeñarse en puestos de toma de decisiones a niveles jerárquicos altos.

---

El estereotipo de los papeles sexuales del comportamiento que surge del proceso de socialización relativamente rígido en el cuál las niñas aprenden a ser tranquilas, pasivas, obedientes, tiernas, mientras que los niños aprenden a ser activos, rígidos, desafiantes. Este tipo de aprendizaje da la división de trabajo basado en el sexo en una sociedad.

El papel de la mujer en la vida laboral desalienta a la mayoría de las mujeres al entrar al terreno de los hombres, ya que solo se trata de trabajar y adaptarse a las reglas ya establecidas.

Una forma de aprender el comportamiento de las funciones es mediante la elaboración de modelos, una persona busca a una o más personas que tengan características personales semejantes y que se encuentren en una posición similar a aquellas a la que aspira el individuo. Los hombres tienen fácilmente modelos ascendentes. Aunque existen retos para hombres y mujeres que desean ser audaces, tienen la alternativa de ser pioneros en el nuevo campo, es visible que pueden cometer errores pero también será el principio para encontrar el camino más adecuado y óptimo del nuevo campo o función a desarrollar.

La mujer debe intentar ensayar y perfeccionar esquemas de comportamiento en situaciones nuevas, sabiendo al mismo tiempo que sus compañeros la vigilan para percatarse si se trata de imitarlos o modificar sus expectativas en cuanto a la conducta asociada a la función.

Una vez que se eliminan los estereotipos laborales, las funciones tanto del hombre como de la mujer será emprender carreras basándose en sus aptitudes e inclinaciones, en poder seguir las trayectorias tomadas con más frecuencia por los miembros de su sexo.

El aislamiento que resulta de ser la única o una de las pocas mujeres que ocupa un puesto de alto nivel en una organización constituye un aspecto muy difícil al ser mujer directiva o profesional. En todos los puestos administrativos altos, las mujeres están aisladas, incluso en aquellas llamadas femeninas, ocasionando soledad esta posición además de resultar menos eficaz, puede traer depresión por la falta de convivencia y aislamiento.

Por otro lado la mujer es una de las pocas personas que ocupan un puesto de alto nivel y disfruta de una exposición considerable pero su desempeño esta sometido a un escrutinio constante, si bien la mayoría de los hombres que ocupan un nuevo puesto pueden cometer silenciosamente algunos errores al aprender sus labores, la mujer en su puesto se encuentra bajo enormes presiones para desempeñarse bien desde un principio. Si comete un error sus colegas pueden inferir que las mujeres no son adecuadas para desempeñar el puesto.

El comportamiento del hombre como único dentro del poder, toma de decisiones con respecto a la forma de hacer el trabajo y sus subordinados, lo hace ser egoísta, altivo e incompetente pero si alguna de sus empleadas, asistentes realiza un desempeño óptimo y favorable para la empresa y/o trabajo, posiblemente la excluya de alguna oportunidad de desarrollo y/o recompensa y será confinada a realizar la misma actividad sin tener gratificaciones o algún estímulo.

Ante tal panorama la mujer debe ser consciente que en cualquier momento se presentará diversos obstáculos en su lucha por mantenerse y/o triunfar por lo que deben estar preparada física y mentalmente porque la energía que invertirá en el desarrollo de sus actividades será desgastante por ejemplo: reuniones a altas horas, citas muy temprano, resolución de conflictos etc.

Por lo anterior deberán analizar y modificar los comportamientos organizacionales que pueden poner en riesgo su integridad.

La exclusión de oportunidades de desarrollo coloca a la mujer en una desventaja relativa frente al hombre un ejemplo de ello, incluyen cursos de actualización, estudios posteriores para obtener un grado superior, certificación, cursos especializados, capacitación administrativa para prever ascensos puestos directivos, acceso a información más controlada etc. y aunque la mujer este dispuesta es posible que se le aparte.

Hoy en día más de la mitad de las mujeres trabajan o se dedican a una actividad remunerada, sin embargo se espera que la mujer demuestre ser digna del empleo y de sus responsabilidades de una manera que no se exige a los hombres.

Las mujeres deben demostrar entre otras cosas que sus denominadas hormonas y/o sentimientos no empañaran su capacidad de toma de decisiones, que no se derrumbaran ante la crítica asumiendo responsabilidades de adulto y que la confianza en sí misma la fortalecerá como características únicamente masculinas.

Sin embargo algunos estudios demuestran que existen factores que permiten a la mujer un grado de mayor libertad y en otros aun las siguen limitando.

Higgon (1976) citado por Garza T. 1993 ) hizo un estudio a un pequeño número de mujeres ejecutivas de alto nivel (presidentas y vicepresidentas) y descubrió que había una semejanza notable en los antecedentes de cada una de ellas, eran hijas únicas o primogénita de una familia de solo hijas, apegada al padre. No solo se había identificado íntimamente con su padre y la carrera de él, sino que en realidad era su administradora, durante la infancia no se le obligo a desempeñar las funciones tradicionales lo que permitió incursionar en actividades que eran para hombres como jugar béisbol si lo deseaban, cada una de esas mujeres tenían un tremendo sentido de la estimación propia.

Una vez que se introdujeron al mundo de los negocios cada una siguió un patrón:

- Ascensos de un escalafón organizacional beneficiándose de las barreras organizacionales.
- Concebirse a ella misma como especialista técnica y consagrar todos sus esfuerzos a convertirse en una experta en su área técnica.
- Adherirse tenazmente a la compañía, considerarla como su familia pero no relacionarse íntimamente con nadie.
- La mayoría contrajeron matrimonio con hombres de edad madura, súper triunfadores.
- No tenían hijos propios, compartían los de su pareja.

Higginson (1976 citado por Garza T. 1993 refiere que las mujeres mexicanas cuentan con inteligencia, audacia y energía superiores a la de las mexicana promedio.

- ❖ Alta autoestima.
- ❖ Motivación de logro
- ❖ Habilidad mental
- ❖ Necesidad de poder y control.
- ❖ Competitividad.
- ❖ Alto nivel de energía.
- ❖ Facilidad de relacionarse interpersonalmente.
- ❖ Asumir su papel de mujer, estar identificada.

Por otra parte para los hombres la mujer no significa ser autoritaria sino que aprende a ejercer el poder y la autoridad de otras formas.

Las mujeres que son autosuficientes en lo laboral permiten competir por niveles de mayor jerarquía, ser exitosas, activas, dinámicas, extrovertidas y tener la percepción más amplia del mundo y una posición de toma de decisiones. Según Buitrón C. (2001).

De esta manera la autosuficiencia le proporciona a la mujer lograr una independencia moral, autoestima más alta, mejor relación con los lazos familiares y capacidad para realizar actividades en los que se aplique su conocimiento. (Buitrón C. (2001)).

La mujer autosuficiente se ha convertido en estímulo para un cambio de los viejos modelos dando como resultado un nuevo tipo de mujer, y su compromiso se guía a la autonomía e individualidad debiendo cambiar sus ideas, costumbres, conductas, actitud, etc.

### 1.3.5 Afiliación.

La afiliación es un fenómeno básico sobre el que parece descansar otros procesos como la atracción y el amor, pero es complejo hablar de este tema, por lo se dará un panorama de cómo esta conformado y este involucra a la mujer.

La afiliación es una tendencia básica que lleva a buscar la compañía de otras personas; niños y niñas desde muy pequeños desarrollan fuertes vínculos con las personas con quienes se sienten más seguros y relajados, teniendo modelos de referencia para saber como comportarse en situaciones extrañas o nuevas. (Shaver y Klimert 1982) citado por Kreint. 1998.

Afiliarse con otras personas puede propiciar que se consigan ciertos objetivos que no se pueden obtener por si solos, como proporcionar diversión, entretenimiento, incrementar la autoestima, haciendo sentir queridos e importantes a una o varias personas, además sirve para expresar sentimientos íntimos negativos y conseguir las metas y sueños que se desea. Los psicólogos sociales se centran en dos funciones:

- a) La afiliación con otras personas sirve para reducir el miedo y la ansiedad.
- b) Brinda un criterio de comparación de las actitudes y las habilidades de cada persona

La atracción personal se puede entender de una forma amplia como el juicio que una persona hace de la otra a lo largo de una dimensión actitudinal, cuyos extremos son la evaluación positiva (amor) y la evaluación negativa (odio) Baron y Byrne (1991 citado por Kreitner 1998) Sin embargo hay que añadir que este juicio o actitud no se suele quedar en esta dimensión cognitivo-evaluativo sino que es frecuente que vaya asociado a conductas (intentos de estar junto a la persona que atrae), sentimientos (sentirse alegres o felices junto a la persona ) y las cognitivas (Inferir que una persona muy atractiva tendrá características positivas).

Cabe mencionar que los factores del condicionamiento clásico influyen en la atracción, que consiste en sentir atracción hacia la persona que parece estar asociada a otras experiencias buenas y por otro lado las personas que estén asociadas a sentimientos negativos no son interesantes.

Otro mecanismo básico del aprendizaje de refuerzo se presenta cuando una persona se siente atraído, hacia quiénes lo recompensan, pues producen en ella sentimientos positivos y rechazará a quiénes le provoquen sentimientos negativos. (Byrne y Clore 1970 citado por Kreint 1998).

A pesar de la diversidad del significado del amor, los estudios científicos sobre éste parten de las concepciones que las personas tienen de él ( Kelley 1983). Una persona puede entender el amor según sus antecedentes y sus consecuencias. Así sentirá pensará y actuará en lo que concierne a sus relaciones amorosas de acuerdo a la experiencia del amor.

Sternberg (1986-1988) Menciona que hay tres componentes básicos en el amor : la intimidad, la pasión y el compromiso. La intimidad se refiere al sentimiento de cercanía, unión y afecto hacia la persona sin que exista compromiso a largo plazo; la pasión coincide con el denominado amor a primera vista y consiste en un estado de excitación mental y física que se puede tornar en obsesión por la persona ya sea física y/o emocional. Por último el compromiso es la aceptación de continuar una relación y comprometerse con la persona en un ámbito emocional y físico.

Según Wilson A. 1981 El amor para la mujer "es una corriente alterna de energía cíclica y continua que va del corazón de una persona a otra y regresa". Durante este proceso una parte de la energía amorosa de la primera persona va a quedarse en la segunda y una parte de la energía amorosa de la segunda se suma a la corriente que vuelve a la primera. Al amor real entre dos personas, constantemente se añade una nueva energía amorosa a esta corriente, también se aporta más de los que se recibe. La antigua energía sigue estando ahí pero ha crecido al añadirse la nueva.

Para que las mujeres experimenten amor completo es necesario que exista una corriente continua de intercambio de caricias y constructividad, al cual deben añadirse los rituales de expresión de amor ( regalos, flores, invitaciones a salir , etc.) este último aspecto es más favorables para los hombres porque son muchos más eficientes y consumen menos cantidad de tiempo y/o energía.

---

Cabe hacer notar que ambas personas deban sentirse bien consigo mismo para que pueda darse esa corriente y puedan tener la posibilidad de expresar amor a partir de las modalidades de su propio sistema. Solo cuando el hombre y la mujer estén dispuestos a reconocerse y comprender el sistema del otro pueden relacionarse y unirse auténticamente.

El amor siempre ha sido presentado en las mujeres como su razón esencial de ser. Si bien es cierto el amor es una fuerza exaltante tanto para las mujeres como para los hombres, no es menos cierto que el poder del amor de las mujeres ha sido desviado a fin de servir a los intereses de las estructuras patriarcales, es decir, hombre y mujer.

En nuestra sociedad varios factores condicionan a la mujer para el amor, por ejemplo los medios de comunicación de masas, las historias de amor tempestuosas de las estrellas de cine, las novelas rosa etc. Por lo que a la joven la obligan a vivir la experiencia amorosa a través de episodios incompletos y fragmentados.

Sin embargo, hay mujeres que retardan sus experiencias amorosas y otras las viven muy apresuradamente sin llegar al compromiso sentimental y/o emocional, algunas lo confunden con el aspecto físico llevando al plano de la sexualidad. Otras ante el compromiso tan fuerte que conlleva una relación afectiva (tiempo, entrega y dedicación ) optan por solo tener una aventura fugaz, teniendo uno o varios compañeros, en donde no haya una expresión afectiva tan seria que pueda alejarlas de sus objetivos y carreras.

Existen aquellas, que deciden ser exitosas en su profesión y no renunciar al plano afectivo, aceptando un doble compromiso y darse a la tarea de salir adelante en su trabajo, logrando los objetivos propuesto y darse tiempo para compartir con otra persona en la cual la recompensa sea recíproca.

Otras mujeres encuentran dificultad para establecer relaciones sentimentales, por que buscan que una relación sea similar a la del campo laboral o educativo pero esta idea se ve restringida por los roles establecidos por la sociedad, donde el género masculino es poder y por su parte el femenino pasividad; estas mujeres que buscan la igualdad son exigentes, lo que implica tener el control y dominio de la relación, cuerpo, sexualidad o en el mejor de los casos negociar y compartir la división del trabajo, lo que sugiere un aprendizaje y adquisición de nuevas formas de comportamiento, ante tal disyuntiva muchas se encuentran solas o con parejas ocasionales.

## Cap.2 Liderazgo.

A través de la historia se han destacado personas por su forma de actuar y dirigir grupos, organizaciones y países, denominados líderes, de hecho varios investigadores han realizado estudios sobre la dinámica que ejercen sobre sus seguidores en las diferentes situaciones en las que se han encontrado.

A pesar de la basta información que existe es un tema controvertido que se continua abordando en el nuevo milenio, ante los variados cambios que se estan originando es necesario adaptarse a las circunstancias y demandas que se requieren, por lo que el liderazgo no es la excepción y se debe reflexionar sobre la forma de actuar ante las nuevas perspectivas y retos que se presentan día a día.

### 2.1 Concepto de Líder y Liderazgo.

El liderazgo surge como producto de una situación social y solamente el grupo de seguidores son capaces de elevar a una persona a líder. El líder es la persona reconocida por todos los miembros del grupo como el más eficiente para representar sus demandas u objetivos; además es el que puede ejercer estímulos reforzantes al grupo.

Pero no siempre es el grupo el que elige a su líder o representante, en ocasiones se impone por sus habilidades para desenvolverse, manifestarse en su forma de hablar ante el público, resolver problemas, capacidad de dirigir etc.

Así los líderes se convierten en parte integral de una organización, grupo o equipo, solo después de demostrar su valor a los subordinados. Según Hellriegel (1998) un líder es alguien que hace las cosas indicadas para provocar o influir en los demás con el fin de que colaboren con él para llevar acabo su visión.

Sus recompensas son tanto económicas como psicológicas sin embargo las personas buscan el liderazgo incluso cuando no hay recompensas económicas.

Por otra parte según Arias Galicia (1990) "El liderazgo es el proceso de influir en las personas para encauzar sus esfuerzos hacia la consecución de una meta o metas específicas". Entonces el liderazgo es una actividad o conjunto de actividades que desarrolla una persona al asignar o dirigir un trabajo sobre quienes ejerce influencia.

Así los líderes se convierten en parte integral de una organización, grupo o equipo, solo después de demostrar su valor a los subordinados. Según Hellriegel (1998) un líder es alguien que hace las cosas indicadas para provocar o influir en los demás con el fin de que colaboren con él para llevar acabo su visión.

Sus recompensas son tanto económicas como psicológicas sin embargo las personas buscan el liderazgo incluso cuando no hay recompensas económicas.

Así el liderazgo es una tarea que se ejerce por medio de una persona, en donde no hay líder sin seguidores y precisamente el liderazgo es la capacidad de generar estos.

Es necesario que los líderes se apoyen en las habilidades y capacidades que lo caracterizan para contribuir al logro de sus metas.

La persona líder es capaz de satisfacer las necesidades del grupo para sostener la tarea compartida, estableciendo en su grupo u organización el contexto social relaciones que le permitan una óptima realización de las tareas básicas de la organización, además de percibir los cambios, proponiendo alternativas resolviendo problemas y sobretodo interpretando correctamente el sentir general del grupo.

## 2.2 Fundamentos Teóricos.

Lewin. Desde 1939 y sus colaboradores inician sus estudios y describen 3 tipos de liderazgo.

- Liderazgo autocrático
- Liderazgo democrático
- Liderazgo dejar hacer (laissez faire)

Se ha encontrado que la situación es la que determina el tipo de liderazgo que debe utilizarse, también se menciona que la conducta democrática puede ser eficiente cuando, las variables de tiempo no ejercen presión sobre los resultados, existe una buena motivación, la tarea requiere originalidad y diversidad de opiniones, es importante involucrar y comprometer a los subordinados.

### Teoría de los rasgos.

Esta teoría alude a una personalidad del líder con cualidades poco fáciles de encontrar en las personas que son líderes. Sin embargo estos poseen rasgos innatos que los ayuda a triunfar. Un rasgo en un líder es una característica física o de la personalidad que puede servir para diferenciar a los líderes de los seguidores.

Stogdill (1959) realizó un estudio donde clasifico 5 rasgos que tienden a diferenciar a los líderes como: inteligencia, confiabilidad, responsabilidad, actividad social, originalidad y status económico.

Pero una persona no llega a ser líder a base de una combinación de rasgos sino por las características personales que este produce en la relación con sus actividades, las personas que lo rodean y objetivos que persigue. Así se puede decir que no es necesario tener todos los rasgos.

---

**Teoría participativa de Likert.**

Likert elevó a cuatro niveles las teorías, dentro de un sistema análogo al de Mc Gregor. Los llamo: Sistema 1 (Explotador autoritario); Sistema 2 (Benevolente, Autoritario); Sistema 3 (De consulta) y Sistema 4 (Participativo y de grupo).

El sistema 1 es altamente estructurado; el 4 es democrático y flexible, los números 2 y 3 son concebidos como sistemas intermedios y de transición hacia el sistema número 4. La siguiente tabla 1 es una descripción de estos cuatro sistemas.

	<b>Sistema 1</b>	<b>Sistema 2</b>	<b>Sistema 3</b>	<b>Sistema 4</b>
<b>Actitud Básica del dirigente.</b>	<i>No hay confianza en los empleados</i>	<i>Poca condescendencia, algo paternalista.</i>	<i>Confianza, pero sin permitir decisiones importantes</i>	<i>Confianza</i>
<b>Motivadores de los empleados</b>	<i>El temor, las amenazas, el dinero.</i>	<i>Las recompensas en general más que los castigos.</i>	<i>Las recompensas y castigos pero también la participación que implica el propio puesto.</i>	<i>La participación e interés por el mismo trabajo</i>
<b>Interacción de directivos y empleados.</b>	<i>Muy escasa</i>	<i>Escasa; clima de cautela por ambas partes.</i>	<i>Moderada, intentos de mutua apertura por ambas partes.</i>	<i>Intensa y abierta.</i>

Ni McGregor ni Likert ofrecen un profundo análisis de la relación de liderazgo, por lo que a ellas siguieron las teorías analíticas de la relación Líder seguidor siendo las siguientes:

**TEORÍA DE LA MALLA ADMINISTRATIVA DE BLAKE Y MOUTON.**

R. Blake y J. Mouton, han formulado un enfoque en el que tomaron en cuenta dos términos:

Intereses o preocupación por la gente.

Intereses o preocupación por la producción.

Empleando una escala de 1 a 9 y proponiendo 5 combinaciones, dando origen a 5 estilos de autoridad, son:

Estilo 1.1 (Administración empobrecida) Deficiente en las tareas y en las relaciones. El líder no es más que de nombre, se ha marginado por la incapacidad, casi ha abandonado su papel.

**Estilo 9.1 (Administración autocráticos de la tarea)** Eficiente en la tarea y deciente en las relaciones, es el capataz explotador que codifica al personal, no viendo más que los objetos de la empresa.

**Estilo 1.9 (administración club-campestre)** Es el camarada sociable que se interesa en que las personas se encuentren bien. Descuida la seriedad y la eficiencia, subordina la tarea al buen ambiente.

**Estilo 5.5 (Administración intermedia)** Es el mediocre que cumple con lo más indispensable para no crear crisis, se desempeña sin pena ni gloria.

**Estilo 9.9 (Administración de equipo)** Eficiente en las tareas y en las relaciones. Es quién imprime a su equipo un sello de superación personal, respeto mutuo y al mismo tiempo, disciplina y trabajo.

**LIDERAZGO SITUACIONAL de Fiedler.**

Ha efectuado una extensa serie de investigaciones en cuanto a las situaciones y liderazgo. Para determinar la efectividad del mismo es necesario tomar en consideración tres factores:

**Las relaciones:** Grado en el cual las personas confían, gustan del líder y están dispuestas a seguirlo, así como el grado en el cual el líder se siente aceptado y a gusto en el grupo.

**La estructura de la tarea:** Puede catalogarse entre dos extremos. En uno se encuentran aquellas tareas en las cuales existen procedimientos, instructivos y estándares muy precisos (por ejemplo: ensamblar un t.v.); en el otro extremo se localizan las tareas muy nebulosas y poco definidas ( como una planeación estratégica de una organización.)

**Autoridad:** Es el poder institucionalizado, aquella posición que le da la autoridad que tienen y la organización, no importando la habilidad del líder.

**Tabla de liderazgo situacional según Fiedler.**

	1	2	3	4	5	6	7	8
Quando el ambiente es del grupo es	Buena	buena	Buena	Buena	deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
Estructura de tarea	Alta	alta	Baja	Alta	Baja	Alta	Baja	Baja
Poseción del poder	Fuerte	Débil	Fuerte	Débil	Débil	Débil	Fuerte	Débil
Desempeño efectivo del grupo logrado mediante	Líder orientado a la tarea CTQM bajo			Líder orientado las tareas CTQM ALTO			Líder orientado tarea CTQM Bajo	
CTQM= compañero de trabajo menos requerido.								



## 2.5 Elementos básicos de los líderes.

Para el ejercicio de un liderazgo se necesita tener la clara conciencia que no es una tarea fácil de desempeñar, pero si es importante descubrir como puede ejercer el liderazgo sin que en ella se le vaya la vida, deben de tener conciencia de las personas que estén involucradas sus fortalezas y debilidades.

La posición de líder requiere destacar aquellas capacidades de dirección, influencia y poder que se logra sobre un grupo de personas. El éxito se apoyará en la habilidad de despertar el interés de los demás y la forma de convencer, para que tomen y realicen ciertas actividades. Según Locker 1999, pag.30 " Los líderes eficaces deben desear el ejercicio de la dirección, lo que implica influir sobre otros."

Las primeras habilidades que son necesarias que posea un líder:

- a) Persuasión: La capacidad de armar y presentar a los demás una idea, actividad, causa etc. de lo que se cree debe hacerse.
- b) Influencia: Es la capacidad de ejercer un dominio, control y poder a través de otros para que realicen acciones conductas y/o actitudes a partir de su forma de ofrecer crear consejos, sugerencias, ideas y creencias sin ejercer la autoridad, pero no solo consiste en hacer que una persona (líder) sino encausar una lucha o un fin en común.
- c) Poder: Es la capacidad de autoridad o influencia sobre la conducta de los demás para que realicen ciertas actividades, el ejercicio de esta autoridad se la otorga el grupo y/o una posición jerárquica; existen diferentes formas de ejercer el poder.

Puede considerarse que el poder es la moneda de cambio del líder, factor primario mediante el cual un líder consigue los resultados. Un líder debe sentir el deseo de adquirir el poder con el fin de influir sobre otros según( Locker 1994).

El poder se utiliza más efectivamente cuando es concebido como una masa que puede expandirse. Un líder eficaz percibe el poder como algo que puede ser creado y distribuido a los seguidores sin prejuicio del poder propio del líder, lo que hace es conceder el poder a otros como medio de aumentar su propia potencia.

La necesidad de poder es deseable en un líder y sin embargo la eficacia de un líder depende de las raíces de esa necesidad ya que puede provenir de dos fuentes distintas un modo personalizado o un motivo socializador de poder El primero tiene el poder, como fin, en sí mismo, pues la adquisición de poder únicamente es un medio de dominar y esta fundamentada en un control y dominio que conduce a la formación de partidarios dependientes y sumisos.

El líder utiliza el motivo de poder socializador como modo de alcanzar una meta o una visión deseada, ejerce el poder en beneficio de toda la organización, tiene una actitud menos defensiva, esta dispuesto a recibir consejos y tiene más perspectivas.

Además toma en consideración las necesidades de sus seguidores y sus actos conduce a la formación de seguidores, el uso productivo del poder se expresa en la capacidad de obtener cooperación y modelos de influencia a otros, es posible que determine un liderazgo eficaz porque exhibe más madurez emocional.

Existen otras formas de clasificar al poder:

- *Poder sobre otras personas*, es decir la dominancia explícita o implícita del liderazgo basado en la autoridad. Es el más común, se presenta en la habilidad de una persona para hacer que otros actúen en contra de sus deseos, es la capacidad de un actor al enfrentar resultados aún en contra de sus intereses. No se toma en cuenta la decisión de negociar, se utiliza la manipulación como forma de evitar los conflictos.
- *Poder para actuar* con mayor libertad dentro del contexto de las operaciones de la organización, mediante el liderazgo compartido, o lo que se lleva rotación del poder. Este poder sirve para incluir cambios por medio de una persona o grupo, el líder estimula la actividad en otros e incrementa su ánimo a participar en los objetivos.
- *Poder frente a otros* o llamado también desde adentro; es la capacidad para resistir el poder de otras personas al repeler de forma efectiva las demás, surge del líder mismo y no es dado ni regalado.
- *Poder coercitivo*: La capacidad de una persona para influir sobre la conducta de otros por medio del castigo, derivado del comportamiento indeseado.
- *Poder de experto*: Es la capacidad de una persona para influir sobre la conducta de los demás debido a las habilidades talentos o conocimientos especializados y reconocidos, solo influye dentro de las áreas de conocimiento.
- *Poder de referencia*: Es la capacidad de una persona para influir sobre el comportamiento como resultado del cariño o la admiración, posee características personales como carisma, valor integridad.
- *Poder de recompensa*: Proviene de la capacidad del líder para brindar algo que desea a los integrantes del equipo a cambio del comportamiento deseado.

Además otras habilidades necesarias para el ejercicio de un liderazgo que debería poseer son:

- Comunicación y manejo de información.
- Trabajo en equipo.
- Análisis y solución de problemas.
- Toma de decisiones.
- Negociación y manejo de conflictos.
- Delegación.
- Capacidad de motivación.
- Creatividad e innovación.

Es importante que los líderes las posean y desarrollen, ya que son importantes medios para lograr los objetivos planeados. Pero la formación que los distinga por sus habilidades también radica en su código ético, que es la orientación uso y destino que le da a esas capacidades.

El líder también debe poseer valores que lo caracterizan por su forma de actuar, pensar y dirigir. Son el principio de acción ético que anima el deber ser en la vida y en la búsqueda del bien común del líder y los seguidores, así como la preocupación de transmitir estos mediante la cultura de vivencia real de los valores Siliceo A. (1997) a continuación se mencionan algunos de ellos:

Dentro de las características importante que un líder posee es el *carisma*, lo que significa utilizar un verdadero compromiso y autenticidad de todos los atributos, talentos y recursos en beneficio de otros para influir positivamente en el bien de los demás. Sin embargo, este concepto se ha devaluado por una capacidad de belleza o poder para incrementar las relaciones como una forma de atraer a varias personas por su forma de actuar.

La *congruencia* es uno de los aspectos y conductas más importantes en el comportamiento de un líder, al mismo tiempo es algo difícil de encontrar y mantener en estas personas.

Para ser *congruente* es necesario disciplina, integridad, convicción, cumplimiento y sinceridad de los líderes; ya que una conducta congruente con los ideales siempre será un ejemplo de enseñanza-aprendizaje por consiguiente la congruencia con lleva a la credibilidad de los líderes. Muchos líderes pasan por alto o se olvidan de la credibilidad en la incongruencia de lo que dicen y hace.

La *honestidad* es otra característica que pocos líderes ejercen, se entiende por integridad la libertad, sinceridad, respecto a si mismo y otros.

La *honestidad* implica amor a los demás pero sobretodo tranquilidad y paz interna. Para tener honestidad se requiere de una decisión interna. La fuerza interior de la honestidad es la que nos permite luchar contra las mentiras, mantener una postura o creencia y poder afrontar los obstáculos.

Un líder debe distinguirse por su integridad al hablar y actuar, esa honestidad mental que realice será una magneto natural para atraer seguidores.

Según García L. (2001) " Es indispensable el *auto conocimiento* de los líderes para asumir las fortalezas y debilidades, reconociendo los límites y potencialidades, porque el liderazgo se fortalecerá reconociendo sus capacidades y habilidades.

También este autor menciona que es importante tener *visión* (adelantarse y prevenir acontecimientos) porque se percibirá lo que pasa y se enfrentará productivamente los conflictos aprendiendo a moverse en el mundo que le rodea.

## 2.4 Estilos de Mando.

El mejor estilo de liderazgo es el que se adecua a una situación determinada, la cual depende de tres factores: la situación, tipo de seguidores y el tipo de líder.

La conducta de un líder durante una emergencia (situación) puede variar en condiciones normales de trabajo de esta forma los líderes pueden usar un liderazgo autocrático en algunas situaciones de forma positiva o negativa.

Una de las mayores responsabilidades de los líderes es mejorar su estilo de liderazgo y aprender a mandar o dar ordenes. Porque es común que se crea que un solo estilo puede favorecer siempre o mantener el ritmo de trabajo y motivación de los empleados pese a las demandas que requiere la situación.

A continuación se describen los principales estilos de mandos que con mayor frecuencia se encuentran en los líderes cabe mencionar que pueden existir algunos otros y pueden ser combinados.

De acuerdo con la teoría de Lewin existen 3 categorías:

### Líder Autocrático.

Se caracteriza por no considerar el punto de vista del subordinado y ejerce la autoridad basada en el poder más que en la razón. En general, se le considera estricto, desconsiderado, con régimen de supervisión arbitrario, impuesto por la voluntad de un solo hombre.

Su imagen es de la capataz de antaño que dirige, manda e inspecciona a la gente sobre la cual tiene autoridad.

La comunicación es en un solo sentido. Él habla, explica y nadie le responde, si se llega a dar la comunicación hacia arriba es para saludar o decir que el trabajo está terminado. La única comunicación que es importante y que existe para él es la formal y trata de eliminar la informal ya que él piensa que es pérdida de tiempo.

Realiza evaluaciones duras no hay mucha objetividad a la hora de evaluar a sus trabajadores, aquellos que realiza un buen trabajo no son felicitados sino que les dice que así tenía que ser y a los que lo hacen mal les suelta un sermón, no da incentivos a su gente.

Uno de los principales efectos de este estilo en el personal es la creación de sentimientos de frustración originándose la presencia de hostilidad y agresión entre el personal.

---

### Líder Despreocupado o Laizsse Fire.

Se caracteriza por una ausencia de liderazgo y por una política de despreocupación cercana a la anarquía, nunca sabe lo que esta haciendo sus subordinados, aunque estos pueden llegar a tenerle afecto pero no lo respeten. Generalmente los subordinados se preguntan como conseguiría el puesto y generalmente es cierto que lo perdería si ellos no cumplieran con su trabajo aún en contra de su voluntad. Los subordinados a menudo se sienten descontento porque tienen la impresión de que ellos realizan el trabajo por le cual le pagan al supervisor.

Es un comunicador malo, no gusta de comunicarse con nadie, es muy respetuoso de la comunicación formal, respeta los canales de comunicación, la comunicación informal no le interesa cuando los empleados quieren intentarla con él, solo los escucha asiente con la cabeza pero no pone ninguna atención solo dirá que se vayan.

Su objetivo es que su camino no este basado en quejas ya que estás son problemas, trata de eliminarlas, cuando la gente se queja se adhiere a ellos y les dice que esta en desacuerdo con ellos, solo para salir de esto les pinta un cuadro pesimista para desmotivarlos haciéndoles ver que aunque se quejen el no puede hacer nada, que los problemas son de arriba.

Califica a todos de la misma manera y así se evita el trabajo, no le preocupa el desempeño de alguien y la base de calificación la saca de su propia evaluación así se protege.

### Líder Demócrata.

Se caracteriza porque fomenta la participación del grupo en las decisiones y aprovecha sus opiniones. No hacen ostentación de su autoridad y alienta a su grupo a participar en él en las ejecuciones de una buena labor que considera los esfuerzos colectivos. Trata a sus empleados con justicia, paciencia y buen humor, por que estima y respetan, no sólo los miembros de su grupo sino también sus superiores.

Empieza por tener confianza en su personal, dándoles libertad para que se usen su juicio e iniciativa. Se interesa por sus empleados dándoles oportunidad de que desarrollen su personalidad y busquen nuevas medidas de superación en el trabajo. Es un supervisor que asciende a puestos de mayor responsabilidad.

Este tipo de supervisor le da igual importancia a la comunicación formal que a la informal. La formal es importante y la motivación es su estrategia favorita pero es mas bien la manifestación de una manipulación. Siempre esta tratando de motivar a que se cumpla lo establecido. Su método de trabajo es lo establecido sin demoras.

Hace uso de la comunicación informal, se interesa por la gente, ya que la mejor forma de conocerla es la conversación informal para utilizarla a su favor. La comunicación es puramente como una ventana abierta, porque por medio esto trata de conocer a la gente, se da cuenta de como se sienten en la empresa. Permite la retroalimentación pero la esta midiendo Trata de calmar los sentimientos hostiles y evitará tratar asuntos cuando los ánimos estén exaltados.

En la evaluación la preparación la hace con mucho tiempo de anticipación, permite que sus subordinados vayan diciendo sus errores y si no lo hacen él tomará la iniciativa.

Resumiendo existen variaciones dentro de esta clasificación sencilla de estilos de liderazgo. Por ejemplo algunos líderes autocráticos son considerados "autócratas benevolentes o" aunque escuchen las opiniones de sus subordinados antes de tomar una decisión están dispuestos a escuchar y considerar las ideas e inquietudes de los subordinados, pero cuando hay que tomar una decisión, es posible que sean más autocráticos que benevolentes.

No se puede estar encasillando a los jefes siempre a un estilo específico, pero como ya se menciona, puede adaptarse a ciertas situaciones y no porque sea una persona imperativa se le denomine autócrata, existen otros estudios que demuestran como se van conformando los estilos.

### Otros Estilos.

Un estudio hecho por Eagly A.:J Y Karas en (1991) sobre los estilos de liderazgo en base al género; reporta que los hombres y las mujeres difieren del tipo de rol de liderazgo que asumen dentro de los grupos de trabajo. Primero los hombres demostraron un liderazgo más global, así como más centrado en la tarea, por el contrario las mujeres se percibían desempeñando un liderazgo más social. Segundo los estilos de liderazgo varían según el género, los hombres exhiben un estilo más autocrático y directivo en comparación a las mujeres. Tercero se evalúa en forma mas negativa a las mujeres líderes que a los hombres.

Por otro lado de acuerdo al liderazgo situacional existen ciertos factores que van desarrollando el modo de actuar de un líder; los estilos básicos tienen que coincidir con los niveles de disponibilidad de los seguidores, dando origen así a cuatro estilos de liderazgo, como se describe a continuación:

**Estilo 1 Ordenar:** Es también llamado de dirigir corresponde al cuadrante S1, el líder da instrucciones específicas supervisa de cerca el desarrollo del trabajo. Aquí la comunicación es casi unilateral. En el cual existe un nivel bajo de madurez, ya que las personas no pueden o no quieren hacerse responsables de realizar un trabajo, posiblemente debido a su falta de habilidad o inseguridad; por lo tanto el líder debe usar el poder sobre otras personas ordenado, dirigiendo y supervisando específicamente a los seguidores, indicándoles lo que deben hacer, como, cuando y donde realizarlo.

**Estilo 2 Persuadir:** Colocado dentro del cuadrante S2 donde el nivel de madurez esta entre bajo y moderado. El líder permite la comunicación bilateral a sus seguidores, permitiéndoles cuestionar el porqué, pero no que tomen las decisiones, por lo tanto los seguidores tienen confianza en sí mismo con su jefe y deseos de realizar las tareas; el líder explica el porque de las decisiones permitiendo explicaciones.

**Estilo 3 Participar:** Se encuentra en el cuadrante S3. La comunicación es francamente bilateral. El líder y los seguidores interactúan toman decisiones. El líder necesita utilizar una baja conducta de tarea y una alta conducta de relación apoyando y alentando la participación de los seguidores, quienes participan en la toma de decisiones además proporciona apoyo socio-emocional promoviendo el dialogo y utiliza el poder para actuar.

**Estilo 4 Delegar:** El líder confía decisiones importantes en manos de seguidores. Los cuatro estilos corresponden a grados crecientes de "madurez de los seguidores". El líder se limita observar y vigilar el cumplimiento de las tareas que delega a sus subordinados.

En consecuencia, el líder elige el estilo de liderazgo apropiado según el nivel de madurez del seguidor, se puede concluir que para optimizar la eficacia del líder se debe analizar la situación en que se encuentra el grupo al que se desea dirigir, su madurez y las expectativas.

De esta forma se ofrece la alternativa para que las mujeres puedan ejecutar algún estilo de liderazgo de acuerdo la circunstancia en la que se encuentran; el tipo de seguidores, pretendiendo mayor flexibilidad al momento de ejercer su poder.

## **2.5 Liderazgo y Feminidad.**

A partir de las formas en que surgen los líderes en una situación determinada que se presenta y la forma de ejercer el liderazgo visto como conjunto de actividades que realiza un líder, encaminadas a obtener un objetivo a través de la influencia que ejerce sobre sus seguidores, se ha planteado la diferencia que se ejerce a través del género, esto es la manera en que hombres y mujeres se caracterizan por desarrollar un liderazgo a partir de su propio sexo, las condiciones en que se encuentran dentro de la cultura y la sociedad.

Se puede decir que el hombre se ha caracterizado por tener más tiempo dentro de este rango como líder y como ejecutor del poder; de estar en lo público mientras que la mujer dada su condición ha sido relegada a otro escenario, en lo privado, dedicada al hogar, cuidado de los hijos, etc.

No obstante, hay casos de mujeres que han llegado a ser organizadoras de movimientos, involucrando a pensadoras, escritoras, obreras, campesinas, empleadas etc. convirtiéndose en líderes por sus habilidades y capacidades para confrontar y cuestionar sus condiciones de dominio y sometimiento.

Es importante mencionar como es que estas mujeres han desarrollado las habilidades para enfrentar a un mundo que se ha denominado masculino, en el cual no se permitía la entrada a las mujeres y como es que éstas han demostrado ser lo suficientemente capaces de llegar al poder y obtener la confianza de organizaciones, empresas, partidos políticos etc.

Ha sido importante eliminar el prejuicio que las mujeres están destinadas a quedarse en el hogar, apartadas de la toma de decisiones que se presentan en lo concerniente a su forma de vida y actuar.

Según Sánchez A. (1997) El perfil de rasgos femeninos es distinto al de los hombres, la percepción del mundo se aborda desde otro punto de vista, las mujeres aprecian al mundo por lo que es y hacen énfasis en las relaciones.

El *crecimiento emocional* de las mujeres es experimentado a través de los sentimientos por encima de los conceptos. Desarrollan modelos más aproximados al mundo porque reconocen las emociones propias. Así se convierten en facilitadoras de las expresiones y el desarrollo emocional de los demás.

La *creatividad* es algo que las caracteriza y que surge en ellas como consecuencia de tener que sobrevivir en un mundo que está sufriendo constantemente cambios.

La *continuidad* se refleja con el trabajo que satisface y desarrolla como persona, esperando cambiar por la labor que realizan.

Al haber carecido las mujeres de control sobre los recursos, han desarrollado otras formas de efectuar su trabajo, aplicando comportamientos que socialmente son aceptados y les propicie éxito.

Por ello el uso del liderazgo tiene sus raíces en la socialización, las mujeres que lo desarrollan lo consideran beneficioso para la organización.

Según Loden (1987 citado por Sánchez A. 1997) identifica ocho áreas de trabajo de la mujer distintas al hombre.

1. *El uso del poder*: Tienen a dar poder a otros en vez de adquirir poder personal.

2. *Resolución de problemas*: Mezclan la intuición y racionalidad para la ejecución de estos.

3. *Habilidad interpersonal*: Desarrollan el saber escuchar, la empatía hacia las personas que existen a su alrededor.

4. *Dirección participativa*: Esta centrada en el grupo, la forma para fomentar los canales de comunicación sin que haya rechazo.

5. *Fijación de objetivos*: Involucra la obtención de compromisos y objetivos que se requiere, además de asumir los riesgos para perfeccionarse

---

6. *Dirigir la diversidad*: La forma en como encausa los problemas, de los empleados y ella misma.

7. *Resolución de conflictos*: La negociación con los empleados, manteniendo la colaboración.

8. *Desarrollo profesional*: Implica la búsqueda de nuevas metas y superación para ella y otras mujeres.

Así las habilidades interpersonales y el estilo de mando que asuman reflejarán la forma de comunicación que se presupone distinta al hombre, sin tener en cuenta el contexto como consecuencia de la socialización.

La óptica de este autor refiere que las mujeres desarrollan mejor las relaciones interpersonales con sus subordinados, utilizando un estilo más altruista, en el que hablan e interrumpen menos que los hombres, utilizando estrategias afiliativas.

El uso de poder son formas de desarrollar influencias de una persona sobre otra, empleando el poder socializador de dar poder a otros.

En cuanto a las motivaciones, las mujeres reflejan más alta necesidad de logro, más necesidad de poder socializador y menos control, como consecuencia de la socialización, buscan minimizar las diferencias de status y una lucha armónica de grupo, para conseguir esto, prefieren una estructura de equipo fomentando la participación y la igualdad según Sánchez (1997).

Según Loden (1987 citado por Sánchez A. 1997) El modelo directivo femenino tiene las siguientes características:

- Estilo operativo cooperativo.
- Estructura de la organización en equipo.
- Objetivos Básicos.
- Estilos de resolución de problemas intuitivo racional.
- Control reducido, comprensión, colaboración y altos niveles de rendimiento.

Pero según un estudio por Hurtado V. (1995) señala que existen capacidades importantes que la mujer necesita manejar, dominar y realizar como parte de su propio estilo y con ello participar como líder o dirigente de una organización o grupo, algunas de estos son:

- Delegar
- Trabajo en equipo.
- Capacidad de planificación.
- Capacidad de dirección.

Desarrollar un proyecto personal para las mujeres es visualizar claramente lo que se desea, es dejar de ser dependiente y atentar contra lo que se considera natural.

El trabajo de las mujeres implica un aumento considerable de los temores que con lleva el ingreso a un territorio visto como exclusividad de los hombres y tensiones que son resultado de la trasgresión a su destino cultural.

En este sentido aparecen tensiones en el ejercicio del liderazgo. Por consiguiente para las mujeres el ejercicio del poder es un terreno no exento de conflictos y obstáculos, si bien tiene compensaciones e incentivos; existen posiciones que marcan decisivamente el liderazgo y sus niveles de influencia, según Hurtado V. (1995) como los siguientes:

- a) Conflicto con la pareja.
- b) Culpas por no cumplir adecuadamente el rol.
- c) Percepción de ser discriminada.
- d) Toma de decisiones e iniciativa.
- e) Negación de las capacidades para negociar.
- f) Actitudes demasiado abiertas y transparentes.
- g) Sensación de no hacer bien las cosas debido a la doble y triple jornada.
- h) Problemas con los hijos y familia.
- i) Inseguridad y baja autoestima ( el no estar educadas para el "si puedo" y creer que hay una educación especial para el ejercicio de la política.)

Es necesario recalcar que las mujeres no son idénticas, por lo tanto cada liderazgo; tendrá características propias, lo que implica el reconocimiento de las diferencias en el liderazgo es esencial.

Además es importante definir que el poder es requerido para ejercer, es uno de los desafíos para construir los pactos necesarios de desarrollo y compartir las experiencias.

Según Lamas, M (2000) algunas mujeres no siempre se comprometen con la causa, ya que ser mujer es ninguna garantía contra la corrupción, la pereza etc. En consecuencia, las formas en que las mujeres se enfrentan al ejercicio del poder no siempre son las apropiadas, ya que pueden abusar del control que tienen cayendo en arbitrariedades, chantajes, apatía, competencias y lucha con otras (os) compañeros etc. propiciando falta de colaboración y logro de las metas hechas, además de desempeñar pésimamente el poder.

Tal parece que algunas mujeres ejercen el poder más despóticamente hacia otras mujeres; con frecuencia se reitera que las peores jefas son otras mujeres. Todo esto habla de una relación difícil de las mujeres con el poder y entre ellas; según Amoros (1998, citado por Lamas 2000) dice que se trata de la impotencia compitiendo, que comprende la violencia simbólica, es decir, hay una alternativa de lucha, confrontación y de representación de su papel en el medio con otras mujeres , además de ser mejor que otras.

Esto significa que una relación: igualitaria no borra los elementos jerárquicos, aunque se quiera interpretar el papel de la líder como el de una persona que encarna la, voluntad de los demás, hay factores que intervienen en este sentido como son:

- Celos.
- Ansiedad.
- Envidia.
- Sentimiento de superioridad.
- Deseos por el poder.

Por lo tanto no se puede generalizar sobre las mujeres, en puestos de liderazgo sin ver que tipo de mujer se trata, cuál es su posición e intereses; Según Bocchett A. (1999 citado por Lamas 2000) un cuerpo de mujer no garantiza un pensamiento de mujer, por lo cual el compromiso no es cuestión de cuerpo sino de pensamiento, por lo tanto las mujeres pueden ser portadoras de valores y comportamientos innovadores del funcionamiento político pero para ello se requiere pensar como mujeres cumplir con las funciones previstas por una lucha en la que se promueva el bienestar de ella y otras.

Entonces la rivalidad entre mujeres se sigue percibiendo como amenaza lo que implica aislamiento y pocas probabilidades de incrementar el poder, en consecuencia miedo a saber y /o quitar lo que ha costado esfuerzo y trabajo por realizar; así menciona Hurtado V. (1995) que los requisitos para resolver la distancia entre las mujeres con relación al poder son:

- a) Reconocer las características específicas de cada mujer.
- b) Aceptar que no es tan valiosa ante otras (os) de acuerdo al cargo que tenga.

La difícil relación de las mujeres con el poder tiene que ver con las dificultades a los espacios públicos y las energías que se invirtieron para salir del silencio.

El ejercicio del poder a través del liderazgo de las mujeres cuenta con el conocimiento de experiencias iniciadas en los procesos de revisión en los que se analiza las acciones y los de modelos del pasado.

El desafío es no abandonar a las otras con el fin de ser aceptada en el mundo del poder Lagarde, M (1991). El liderazgo permite a las mujeres transformaciones personales y aprendizaje para obtener nuevos recursos.

Ante esto y para el reconocimiento se propone como respuesta y principio político *alianza entre mujeres*, una alternativa que permite establecer y reconocer las nuevas diferencias y relaciones políticas. También se demanda el *reconocimiento simbólico* y la *transformación personal* en la que se revalorice las relaciones con las mujeres, con esto se busca cambiar algunas de las pautas sociales y culturales que están arraigadas en la sociedad y la esfera política.

Estos procesos desarrollan ambiciones de participación en oposición a lo conocido en la búsqueda de la "no-jerarquía", sin competencia y con la ilusión de nuevas y anheladas formas de ejercicio de poder anteriormente bloqueadas por el aprendizaje de "no poder hacerlo".

Según Hurtado V. (1995) para las mujeres construirse como lideresas ha sido un proceso reciente, incorporadas o reconocidas en el mundo público durante las últimas décadas no ha sido fácil asumir el poder fuera del ámbito doméstico. De igual forma no se le ha socializado ni educado para el desarrollo de capacidades de dirección ideológicas y políticas.

Por lo tanto será útil aprender que *una relación de colaboración* es fundamental para compartir y quitar el prejuicio de "no poder" lo que implica que ninguno es el que enseña todo o ninguno el que aprende todo. Esto en especial entre las propias mujeres.

Reconocer diversas identidades en el liderazgo, legitimarlas y fortalecerlos, obliga a observar las experiencias y los aprendizajes de liderazgo de mujeres, a traspasar el umbral y revisar las oscuridades, lo disperso y lo no explícito de la práctica cotidiana con el fin de hacerlo visible y permitirles tomar el lugar que les corresponde en la sociedad.

## 2.6 Propuesta de un liderazgo para mujeres.

El liderazgo entre mujeres se ha hecho necesario sobre el quehacer político por varias féminas, ya que no se ha logrado una amplia apertura de participación y difusión.

Según García L.(2001) el liderazgo femenino pretende destacar su relevancia como herramienta indispensable para fortalecer la ciudadanía activa de las mujeres, como señalar la importancia de esa cualidad en las organizaciones, ya que a las mujeres las posibilita a ser tomadas en cuenta para acceder a espacios de poder y decisión.

Para lograr que las mujeres se interesen en estos aspectos, primero hay que distinguir cuales son los obstáculos a vencer y concientizar que es difícil, además de definir cual es el trabajo que debe ejercer una mujer como lideresa, ya que las pocas mujeres que están frente al grupo recurren a las reglas de control y dominio establecidas por el hombre. Según (Marcela Lagarde citada por García (2001) cuando se revisa la historia de las mujeres públicas como entran y salen de los liderazgos cansadas y extenuadas porque no tienen condición, valores, ética, ni rumbo para seguir se replantea el porque una mujer debe estar o permanecer como lideresa; de esa forma se replantea alternativas que propicien la iniciativa y el mantenimiento de los intereses en pro del ejercicio del liderazgo.

Los problemas familiares y pérdida de experiencia, son algunos de los problemas de las lideresas para continuar, ya que muchas mujeres caen en la cooptación,<sup>1</sup> porque no tuvieron la suficiente formación para enfrentar y defender las ideas.

---

<sup>1</sup> Se refiere cuando alguien ha sido tomado por el bando opuesto institución, grupo o partido y termina defendiendo las ideas políticas de dicho agrupación.

También se plantea el heroísmo, el martirio y la omnipotencia como elementos utilizados en las mujeres en lugar de generar un plus, generan conflictos de diversas índole. A estas situaciones se les conoce como liderazgo de la despersonalización, porque las mujeres sacrifican la vida privada y pública en pro del desarrollo político, lo que origina que en el fondo se transmita y fomente una visión de los liderazgos del sacrificio, que dañan la imagen y que no permiten avanzar. El triunfo de las mujeres no tiene que ver con derrotar y vencer a otros(as) líderes o seguidores, si no que está enfocado al convencimiento de las formas de actuar y convencer.

Los líderes deben buscar la mejora continua de la calidad de vida y no empeorarla.

Se debe educar a una mujer para ser líder y existen propuestas que pueden facilitar el camino de las mujeres para convertirse en líderes efectivos y modificar los patrones de otras mujeres que han caído en los pasos de los hombres al poder.

Como García L. (2001) menciona algunos factores importantes para desarrollar el liderazgo de género como son:

- a) *Establecer estilos de liderazgos*: basados en la situación, condición e intereses. La situación en la que se ejerce el liderazgo, tipo de organización, grado de eficiencia y tiempo que se invierte para la resolución de los conflictos. En general es la forma de actuar
- b) *Evitar maltrato personal y colectivo*: Estos elementos fomentan la violencia y una baja autoestima en mujeres, ya que no garantizan el desarrollo y la asertividad.
- c) *Tolerancia*: Es el ejercicio al respeto para las líderes, las diferencias políticas e ideológicas. Esto no implica conformarse, sino que lleva a la búsqueda de procesos comunes aspectos compartidos entre las líderes.
- d) *Uso del derecho de ciudadanía*: En los liderazgos se presenta con frecuencia el favoritismo y el uso del derecho a la cercanía para ingresar en una organización; como son: los amigos, compadres, parientes etc. Por lo anterior se requiere construir alternativas de valores y actitudes favorables para evitar el nepotismo.
- e) *Ejercicio de ética y la honestidad*: No ampararse en la virtud sexual de que la mujer puede ser una persona con menos posibilidades de corrupción y navegar con la alternativa de una alta ética, sino demostrarla en actos y actos palabras congruentes.
- f) *Convencimiento del rol*: Aceptar el papel que se está jugando es la identificación y aceptación que se está asumiendo dentro de un grupo u organización

Lo anterior se define como una clave para los liderazgos, que deben conducir a mejorar la calidad de vida y no ha empeorarla, además de proponer alternativas más enfocadas a pensar y actuar como mujeres.

---

Eliminar el problema de la envidia, sanear la competencia, reconocer el liderazgo y establecer lazos de confianza a pesar de las diferencias son las tareas que se tienen que enfrentar de manera inmediata, ya que no se trata solo de dar voz a las necesidades y deseos, sino también de dar cuerpo a la iniciativa y acciones, así dice Lamas, M (citado por García 2001).

El secreto consiste en dar prioridad, leer el entorno reconocer riesgos y oportunidades, saber elegir y esto se logra escuchando. Una de las formas de adquirir el liderazgo es resolver problemas, como por ejemplo: quien en una situación de urgencia, crisis o una parálisis colectiva actúan con alta iniciativa, organizando, movilizándolo, y/o alentando salir adelante adquieren un liderazgo.

Por otra parte se necesita hacer a un lado la idea de considerar a las mujeres esencialmente buenas y generosas, como más cercanas a la naturaleza, brindando la oportunidad a equivocarse.

Los cambios no se generan de la noche a la mañana y el tipo de mundo que se pretende probablemente no lo vivirán o verán las mujeres que están haciendo un cambio, por lo que debe tenerse una convicción de sentido de justicia, esperanza y responsabilidad de hacer cambios positivos que puedan perdurar y transmitirse a otras personas, de esa forma se puede llevar a cabo un cambio social, lo importante es no tener miedo a realizar lo que se cree o se desea. Por lo anterior se hace necesario:

- \*Establecimiento de lazos de confianza.
- \*Actualización de los problemas de la sociedad y lo que implica estar al día.
- \*Saber priorizar.
- \*Saber escuchar.
- \*Reconocer riesgos y oportunidades.
- \*Resolución de problemas.
- \*Utilizar el liderazgo adecuado.
- \*Desconstituir la imagen femenina de algo bueno por naturaleza.

## Cap. 3 Participación Política.

Los acontecimientos en nuestro país han dado pautas para que el sexo femenino salga de su hogar y participe en las actividades de carácter político y del sector público demostrando que tiene la capacidad de enfrentar una lucha intelectual y política en la cual no se le había permitido participar.

El modo de participar se ha manifestado en varias etapas de la historia de manera escasa, pero significativa para el momento que les tocó vivir, además ha servido para que otras mujeres tomen conciencia y lucha por la causa que les concierne.

### 3.1 Participación y antecedentes de la mujer en México.

En el momento en que nuestros antepasados los llamados raza de bronce fueron sometidos por los españoles, hombre, mujeres y niños pasaron a ser esclavos maltratados, torturados y asesinados, ante tal panorama se encuentra un personaje como Malinche (nombre nominal) hija de Taxumal, quien gobernaba a la tribu Payla que era dominada por los Aztecas.

A los 9 años, Malinche poseía conocimientos que le habían sido transmitidos por su abuela paterna: entre ellos sabía leer el calendario sagrado, dibujar los signos de los 8 meses del año, las unidades del tiempo, conocía los nombres de todos los dioses, así como el día en que se celebraba la fiesta de cada uno de ellos.

A esta edad, una picadura de serpiente causó la muerte de su padre, quien en su lecho de muerte hereda la posición de líder a su primogénita. Sin embargo, la madre de Malinche no deseaba que ella gobernara, argumentando que una mujer no poseía la capacidad de dirigir la ciudad y esto no era lógico. Por ello, ante la insistencia de Malinche para gobernar y cumplir los deseos del padre, su madre la vendió como esclava a hombres de Tabasco y ante la gente de Payla aseguró que su hija había muerto. Fue en Tabasco en donde conoció a los españoles que iban bajo el mando de Hernán Cortés. La Malinche y un grupo de 20 mujeres fueron regaladas a Cortés a quien impactó la belleza y astucia de ella. Pronto, Malinche aprendió hablar español y sirvió de traductora a Cortés quien la bautizó como doña Marina y la tomó de concubina, quien después parió un hijo llamado Martín. Malinche estuvo en todo momento junto a Cortés a quien consideraba un Dios, lo ayudó a combatir y conquistar a los indígenas, esta situación hizo que Malinche se ganara el odio de los nativos, quienes hasta el día de su muerte la llamaban traidora.

### La colonia.

Un siglo después a la conquista de los españoles aparece un personaje destacado por su inteligencia en lo relacionado al conocimiento; una mujer capaz de reflexionar y poner en tela de juicio los acontecimientos de su época, Sor Juana Inés de la Cruz denominada la décima musa debido a su pasión por la lectura y la escritura sorprende a maestros, catedráticos, arzobispos y al virrey por su habilidad intelectual a pesar de su posición de mujer y oficio de monja. Fue contadora y archivera desde el convento, dos veces nominada como priora, cargo que no aceptó. Llegó a reunir 4 mil libros, mapas e instrumentos científicos y musicales, que finalmente vendió para ayudar a los 'pobres. Sin embargo ella también padeció la injusticia del hombre prohibiéndole el acceso a los libros, bibliotecas lecturas etc. Pretendiendo censurar controlar y limitar así sus capacidades.

### La independencia.

Con el dominio español hubo luchas que obligaron al pueblo sometido a buscar su libertad a pesar de su propia muerte, muchos fueron los intentos que se hicieron en pequeños grupos, como por ejemplo la independencia pero no sola la participación fue de los hombres sino que las mujeres tuvieron presencia aunque no trascendental si importante, como Doña Josefa Ortiz de Domínguez destaca su participación como informante de algunas estrategias para el movimiento, convirtiéndose en segundo enlace con los caudillos a quienes informaba todo aquello que era conveniente para el logro de la libertad, a pesar de su poca participación fue sobresaliente; esto; provocó que fuera señalada como traidora a los interés del virreinato.

También hubo otra mujer, capaz de tomar la decisión de convertirse en partícipe de un movimiento como Leona Vicario, combatiente insurgente, fue informante e invitó a los mejores armeros vizcaínos a sumarse a la causa independiente, motivo por el cual fue aprehendida y encerrada en el convento de Belém de las Mochas. Logró escapar a Oaxaca, en donde se encontraba Morelos; con sus bienes ayudó a la causa de independencia. Estableció un juicio en contra del Consulado de Veracruz por haberle embargado sus bienes cuando estaba prófuga y la sentencia fue favorable.

### La revolución.

A principio del siglo XX existieron en México agrupaciones femeninas que lucharon por conseguir igualdad con el masculino. En 1911 inicia la primera propuesta por otorgar el derecho al voto a la mujer, fue un grupo reducido por lo cual no se obtuvieron resultados favorables. El hecho de pedir por primera vez derecho al voto para la mujer, significaba la pérdida de docilidad y obediencia del sexo femenino.

Durante este periodo el país se estuvo en un constante enfrentamiento, no-solo en el campo de batalla sino también en lo referente a los aspectos políticos e intelectuales de ese momento, las mujeres que participaron lograron tener la oportunidad de salir a luchar y surgen las adelitas y coronelas, aquellas que poseen a su cargo hombres, mujeres y niños llamada tropa, estas mujeres planean y luchan por tener la mejor estrategia para ganar territorio, comida, municiones y obtener medios de subsistencia, cuentan con

fuerza de carácter para dominar a su gente y a los enemigos entrenan con armas" aprenden lo relacionado al armamento y optan por conductas del hombre como fumar y beber etc.

Otras mujeres que no se encontraban en el campo de batalla realizaban intentos por incursionar en el ámbito intelectual junto a los hombres que tenían el poder, haciendo congresos en los cuales se exponía su problemáticas.

En 1914 con la presión de un grupo de mujeres y la ayuda del presidente Venustiano Carranza aprueban la ley al divorcio; otra forma de participación fue la apertura de espacios, en donde exponían la problemática de la mujer como fue en 1916 donde se celebró el congreso feminista de México en Yucatán, planteando con énfasis que la mujer ha vivido entregada a su hogar, con una vida pasiva, sin libertad y con las tradiciones a la que ha estado sujeta, se agregaba que para formar generaciones libres y fuertes era necesario que se diera un estado jurídico que la enalteciera y una educación que le permitiera vivir con independencia y servir de ejemplo real a sus hijos.

Un año más tarde se celebra un segundo congreso en materia política, con escasos resultados, ya que los derechos que reclamaban las mujeres fueron negados por el gobierno el cual sostenía que no estaban preparadas para tales funciones, así esté las restringe y las incorpora como trabajadora en actividades determinadas, tales como maestras, oficinistas, obrera, etc.

En la década de 20's fue el comienzo de varias organizaciones femeninas que demandaban derechos y oportunidades en pro de su desarrollo personal como fueron las ligas feministas.

En los años 30's el interés de la mujer por la política crece con la creación de congresos nacionales, en los cuales la organización y participación estaban a cargo de campesinas y obreras. Los movimientos y organizaciones de las mujeres proliferaron y en 1935 se creó el Frente único Pro-Derechos de la mujer. Sus objetivos: conseguir el voto de y para las mujeres, servicio de alfabetización, médicos, hospitales, guarderías, protección de la niñez; por otra parte surge el Partido Feminista Revolucionario y la Confederación Femenil Mexicana amabas vinculados con el PNR ( Partido Nacional Revolucionario).

El presidente Lázaro Cárdenas apoyó las demandas de las mujeres por conseguir el voto, llevando la propuesta al Senado, pero tal petición fue rechazada, la negativa propició nuevas creaciones de organizaciones femeninas, una lucha más fuerte por obtener el voto y la participación política.

En el sexenio del presidente Miguel Alemán (1946- 1952) se reconoció la participación política de la mujer como ciudadano capaz de elegir y ser elegida a sus representantes políticos; se gana un objetivo anhelado, pero la lucha no termina sino que se enfrenta a más obstáculos, como la aceptación de su posición de trabajadora en puestos diferentes a los establecidos, su falta de preparación educativa entre otras.

El nivel de participación después de la obtención del voto fue bajo y muy débil en su ascenso, en parte se debió a las barreras que se imponía con frases como el hombre a la calle y la mujer a la casa"; por lo cual la lucha femenina tuvo que esforzarse por mejorar e incrementar sus habilidades para ser aceptadas y tener presencia en los espacios que habían sido destinados tradicionalmente a los hombres.

Pese al panorama tan desalentador las mujeres lucharon juntas, aunque hubo muchos tropiezos, también sacaron fuerzas y apoyo de otras luchas que se realizaban en otros países como fue el movimiento feminista que se llevaba a cabo Europa como Francia.

A finales de los 60's surge el movimiento feminista como respuesta a las incansables luchas que las mujeres. Las primeras en salir a la calle fueron mujeres, en su mayoría provenientes de los sectores medios, con alta escolaridad trabajadoras de los servicios calificados, pero no por esto al margen de la discriminación.

Este movimiento no solo tenía como objetivo la participación política sino que abarcaba toda la problemática que padecía la mujer, se mencionaba el trabajo doméstico, cuidado de los hijos, educación, recreación, política, cultura y las experiencias que pasaban junto al hombre.

En el sexenio del presidente Luis Echeverría (1970-1976) se encontró una continuidad en los planteamientos de la política específica sobre la dinámica demográfica y el énfasis particular en la reducción de la fecundidad, se habló de la integración de la mujer al desarrollo político por la necesidad de que está fuera agente activo en los programas de planificación familiar.

En México el año 1975 tiene un gran significado para las mujeres de los movimientos feministas; se celebra un congreso de Derechos Humanos, en la cual se reconoce día internacional para las mujeres, el 8 de marzo. A partir de ese momento se mantiene pie de lucha por obtener más oportunidades de trabajo, salario, educación, calidad de vida e incursión al medio político.

Sin embargo, es importante mencionar que para las últimas décadas del milenio se registran las primeras mujeres gobernadoras en estados de la república con Griselda Álvarez Ponce (1979-1985) por el estado de Calima; Beatriz Paredes Rangel (1987-1993) por el estado de Tlaxcala; Dulce Ma. Sauri Riancho (1999-2000) por el estado de Yucatán y Rosario Robles Berlanga (1999-200) en el D.F. está ha demostrado que se ha continuado el objetivo de llegar a representar y dirigir a una población.

Durante las elecciones de 1994, se registro en un partido como el entonces PT (Partido del Trabajo) una candidata a la presidencia la república Cecilia Soto, lo que 50 demostró que la mujer se esta abriendo espacios por los objetivos antes mencionados. Durante la última elección del 2000 no se registraron candidatas a la presidencia.

La participación política de la mujer en los partidos políticos ha sido lenta y poco sobresaliente. En los 90's el Partido Revolucionario Institucional (PRI) alcanzo un número de mujeres militantes del 10%, mientras que el Partido de Acción Nacional (PAN) las

cifras fueron variables entre 7.6% a 20 % y Partido de la Revolución Democrática registro un nivel más alto del 24 % en la incorporación femenina en su campo de trabajo.

La incursión a los partidos políticos ha permitido que se ingrese a legislaturas senadurías y diputaciones, generando iniciativas de leyes y políticas para el avance de la posición de las mujeres en la política e introducir medidas que promuevan la mejora de la calidad de vida de la población femenina en áreas como la violencia intra familiar.

En este milenio parece que las perspectivas de las mujeres están abriendo la posibilidades de tener un mejor desempeño. Gran parte de los partidos políticos tienen como propuesta y objetivo la presencia de la mujer como trabajadora y ejecutante de altos puestos; y se promueve su capacidad para la acción política. Un ejemplo de cómo se ha compuesto la presencia en los escenarios políticos son las siguientes Tablas 3A y 3B

**Tabla 3A Mujeres diputadas en la década de los 90's**

Legislatura	Periodo	Mujeres	%	Hombres	%
LV	1991-1994	42	8.4	458	91.6
LVI	1994-1997	71	14.2	429	85.8
LVII	1997-2000	85	17	415	83
LVIII	2000-2003*	78	15.6	422	84.4

**Tabla 3B Mujeres Senadoras en la década de los 90's**

Legislatura	Periodo	Mujeres	%	Hombres	%
LIV	1988-1994	10	16	54	84.4
LV		4	6.3	60	93.7
LVI	1994-2000	16	13	112	87.5
LVII		19	15	109	85

### 3.2 El quehacer político.

La vida del ser humano tiene formas de manifestarse ante los sucesos que se encuentran a su alrededor. Sus manifestaciones pueden darse en forma aislada o en conjunto de otras personas, como la expresión de ideas, organización de actividades y personas así como la participación.

La participación es la forma activa y personal de cada individuo en una obra en común que coincide con otras personas, significa dar o tomar la parte que a cada, uno le corresponde, deriva del ejercicio pleno de la libertad y de la responsabilidad del hombre frente así mismo y la sociedad en la que vive; además implica formar parte activa de la vida de una comunidad e intervenir en la toma de decisiones.

La palabra política deriva del vocablo polis ciudad, estado, y es aquella parte ideal de las circunstancias a ordenar la vida social humana y lo relacionado con la actividad del ciudadano para intervenir en los asuntos políticos con su opinión su voto o cualquier otro modo de participación.

La política se refiere a una serie de actividades y decisiones que se llevan a cabo en espacios y entidades públicos, gobierno, parlamentos o partidos políticos y grupos de presión organizados.

Se debe tomar en cuenta que una sociedad, en ocasiones no encuentra su desarrollo debido a la falta de participación ciudadana y política de los que la conforman, por lo tanto se deja el control y dominio en manos de ciertos individuos interesados en llevar a cabo los objetivos pero esto no garantiza la ejecución y cumplimiento de los objetivos, en consecuencia la falta de ejercicio en la participación ciudadana queda en la apatía, desinterés y confusión; provocando falta de información y conocimiento de los problemas y procesos de la sociedad.

Por lo anterior, la política es considerada como una actividad superior a cualquier otra aspecto, a la que han tenido acceso solo los hombres, situación que les ha permitido practicar la política como una actividad no sujeta a la lógica de las necesidades cotidianas, tomando el control y dominio, excluyendo a la mujer, por lo que las mujeres pugnan por entrar a un espacio que ha estado a reserva del hombre.

García L. (2001) dice que el hacer política desde las mujeres supone desarrollar prácticas individuales y colectivas orientadas a confrontar las formas de poder que se ejercen sobre ellas en todos los ámbitos de su vida.

Se hace necesario retomar los derechos constitucionales y representar la ciudadanía, en los cuales hombres y las mujeres son tomados en cuenta como individuos, capaces, de representar a un grupo u organización; consecuencia el derecho a elegir y ser elegidos, ejerciendo el voto como ciudadanos.

Las mujeres que analizan, cuestionan debaten la subordinación del género presentan propuestas haciendo política a partir de la renovación de intereses y necesidades, se van agrupando en asambleas, comisiones, organizaciones etc. , en busca de terminar con una explotación y marginación a la que han sido sujetas.

Menciona Castellanos (1999) que es necesario distinguir tres aspectos de la participación política con la representación que ejercen:

1. Elección de personas del sexo femenino.
2. Mantener la identidad de mujeres postuladas a elegidas a cargos públicos para representar los intereses.
3. El ejercicio de la política, la forma como se comunica, actúa y se relaciona.

Según Fisher (1999) " La ambición femenina y masculina son diferentes y una diferencia notable es como concibe al mundo en las formas de gobernar ". Este aspecto refleja que pocas mujeres están interesadas en ocupar instituciones formales de gobernación. La fuerza que va a propiciar a las mujeres mayor acceso al poder y el ejercicio del liderazgo es la sociedad civil.

Una sociedad civil no sigue un programa central ni un código ético establecido, ni una línea de partida determinada cada asociación se compone de individuos que se unen para luchar por la consecución de un objetivo en común. La mayoría son igualitarias,

---

adaptables y autónomas, los miembros se asocian voluntariamente y pueden separarse cuando lo deseen

Por otra parte la discriminación en la vida pública por razones de sexo, impide a las mujeres ejercer plenamente sus derechos y evitar que se de igualdad de condiciones en la vida económica, política y social del país desaprovechando el talento y la sensibilidad de muchas mujeres preparadas para la toma de decisiones políticas

No hay duda que en el ámbito público las mujeres tienen dos retos claros: igualdad de oportunidades y equidad en le trato.

Esto significa luchar porque no existan obstáculos para que las mujeres puedan ejercer derechos, lo cual tiene que ver con las condiciones culturales tales como la creencia de que el trabajo de la mujer es de valor inferior al hombre, en contraste con la creencia popular de que solo los hombres tienen derecho al espacio público, en tanto que las mujeres tienen derecho al espacio privado.

Esta interpretación de las relaciones entre los sexos de una sociedad es la que impide el avance social, por lo que resulta impredecible modificar creencias y luego desarrollar nuevas conductas apropiadas, más justas y equitativas para ambos sexos no solo en el trabajo sino en la familia y la sociedad.

Es imprescindible arraigar en las personas una cultura que brinde igualdad de oportunidades, avanzar de manera firme para erradicar la discriminación laboral por cuestión de género.

Se debe reformar leyes que incluyan los elementos necesarios que permitan a las mujeres defender sus derechos a la no discriminación en los juzgados y las vías de amparo. El impulso debe centrarse en cultivar el principio de igualdad de oportunidades, políticas y no políticas en las reglas escritas y no escritas para las mujeres.

Diseñar, articular y poner en práctica políticas públicas con enfoque de género significa no sólo reconocer la inequidad que se padece sino diseñar estrategias y acciones para promover la igualdad.

El avance de las mujeres a puestos de poder dentro de las organizaciones partidarias ayudará a promover la agenda de los derechos de las mujeres en la política nacional, pero no solo en aspectos de maltrato, violencia, oportunidades de trabajo, mortalidad etc.

Sino involucrando y cuestionando si los recursos, coaliciones y la dinámica de poder de cómo se abordan y se resuelve esos asuntos; por eso la inserción de las mujeres al poder requiere de profundos cambios culturales.

El debate de hoy se ha extendido a la necesidad de influenciar, cambiar y adaptarse (bajo distintas intensidades y modalidades) a la política, con revalorización por parte de la sociedad, instituciones de democracia representativa, elecciones, separación de poderes, la libertad de prensa etc. y por tanto el creciente interés por desarrollar estrategias de participación ha sido trascendido a las críticas al liberalismo político donde se hace necesario el cambio que se ha planteado.

### 3.3 Luchadoras Sociales, Primeras damas etc.

Es difícil mencionar hasta que punto la mujer ha jugado un papel de líder innata (líderesa), como luchadora social o siendo la esposa del presidente (primera dama). Lo único que se reconoce es su empuje y presencia en los escenarios públicos, en los cuales no se les concedía incursionar.

Una de las áreas, en donde se ejerce con mayor frecuencia el liderazgo es la práctica política o partidos políticos; para las mujeres constituirse en líderes ha sido un proceso reciente, incorporadas o reconocidas en el mundo público, no ha sido fácil asumir el rol fuera del ámbito doméstico. Tampoco se le ha socializado, ni educado para desarrollar capacidades de dirección y política.

Las mujeres que incursiona como líder; han participado aprendiendo de la experiencia, de lo que han visto, éstas incluyen un toque más emotivo más centrado en las personas Sánchez A (1997) pero la realidad es que no todas las mujeres ejercen cualidades, habilidades, capacidades para llevar un liderazgo en el puesto que se encuentran, Ejemplo de lo anterior son aquellas mujeres que representan los intereses vecinales como Jefas de manzana, sindicales y de vendedores ambulantes.

En la actualidad no es necesario pertenecer a algún grupo político para ser líderes, la participación se da ahora como líderes de opinión, cuestionando, debatiendo, analizando y criticando las manifestaciones que se dan entorno a la sociedad y el medio que nos rodea, de esta área han salido muchas mujeres valientes que han sostenido su postura e ideales ante diversos medios de comunicación como radio, prensa, televisión etc. donde su actuación no era sobresaliente, sin embargo, ahora podemos mencionar a algunas como Cristina Pacheco con su programa Aquí nos Toco vivir, Elena Poniawtoska con sus estudios y libros acerca del trabajo, cultura y desarrollo de la mujer indígena. Periodistas que ahora cuentan con espacios en televisión informando de los sucesos en el país y el mundo; Denise Maerker.

Por otro lado, hay algunas mujeres que les ha tocado jugar otro tipo de papel que no se hubieran imaginado, por algún destino, situación, interés etc se han colocando como luchadoras sociales y no son aquellas que hayan recibido una gran instrucción profesional, ni aquellas que les agrade los escenarios y la vida pública, sino por una necesidad, una demanda, petición e interés se involucran en acontecimientos de la política en pro de satisfacer y aclarar un problema que les aqueje en ese momento.

Ejemplo de lo anterior es el caso de Rosario Ibarra; una madre que perdió a su hijo en el movimiento del 68, su lucha comenzó al buscar al hijo desaparecido, pero con el paso del tiempo y ante los problemas que se presentaban optó por realizar movilizaciones con personas que tenían el mismo problema y hablar como representante de esos movimientos, de esa forma se empapa de los sucesos políticos que se presentan en el país.

Otro caso por señalar es lo que sucedió el 28 de Marzo del 2001 en la ciudad de México en el Palacio Legislativo de San Lázaro, una persona que formaba parte del EZLN (Ejército Zapatista de Liberación Nacional) dio la palabra a una mujer, indígena *La comandante Esther*, manifestando la situación en que viven miles de mujeres en el país y su comunidad, exponiendo ante la opinión pública nacional e internacional los problemas a las que se presenta la subordinación y la discriminación a la que son sometidas, además recalco que el hecho de ser mujer e indígena solo es un medio como lo es la tribuna es la que se encontraba; este tipo de acción repercutió para dar voz y fuerza a ese movimiento, aunque no se llegó a aprobar la ley llamada Cocopa, lo importante es que las mujeres están buscando los espacios requeridos para cambiar su situación.

Otro mujeres les ha tocado representar el papel de ser la primera dama de estado, esto a través de ser la esposa del presidente en turno, En la actualidad se realizan cumbres, en las cuales se reúnen las esposas de los mandatarios de los países para plantear los problemas sociales y posibles soluciones desde su perspectiva y el papel que les toca desempeñar.

La presencia de la esposa en las actividades del presidente ha sido una pieza clave para lograr seguidores y transmitir confianza ante los medios, brindando un toque de cercanía, amor y lealtad.

En 1958, por primera vez el candidato a la Presidencia de la República por el PAN, Luis H. Álvarez, es acompañado por su esposa, Blanca Magrassi durante toda la campaña, situación que tiempo después imitan candidatos de otros partidos.

Lejos de ser el centro en la toma de decisiones que implique importantes proyectos cien beneficios de un país, sector o población, la participación de la mujer en los asuntos sociales y culturales brinda una oportunidad para incursionar en la esfera política y saber manejarse en ella, promoviendo programas y proyectos sociales, esta oportunidad permite introducirse en asuntos públicos sin limitarlas por completo.

### 3.5 Partidos Políticos.

Los partidos políticos originalmente emergieron como órganos de intermediación entre el Estado, como conjunto de los poderes públicos y la sociedad civil. De hecho surgieron para ser voceros y agentes organizados de expresión y defensa de los intereses de la ciudadanía. El origen mismo de los partidos políticos está en la sociedad civil a la cual representa frente al Estado; sin embargo, la práctica política coloca a los partidos políticos en el ejercicio del poder al interior del aparato público, perdiendo la identidad intermediadora hasta el punto de llegar a confundirse con el propio poder público.

Los partidos políticos son los organismos precursores de la sociedad civil que representan el más importante instrumento de participación ciudadana en la toma de decisiones políticas por lo menos hasta el momento.

Los partidos políticos representan un papel protagónico en la promoción, forma y adquisición de los derechos de la ciudadanía en general, así como de los políticos en particular que se han consagrado. Lo cierto es que la cultura en la mayoría de los partidos aún causa incertidumbre si una mujer será lo suficientemente capaz de manejar y llevar la administración y control de un organismo tan importante.

En el campo de los partidos políticos el escenario nacional también ha cambiado de forma sustancial. El fortalecimiento de nuestra democracia ha implicado una mayor competitividad, política y cada vez el electorado define la inclinación de la balanza.

En México las principales fuerzas políticas están centradas en tres partidos políticos: PRI; PAN, PRO cada partido cuenta con una organización de mujeres en su seno político. El PRI cuenta con el Congreso de Mujeres por el Cambio organismo partidario integrante creado en 1993 y el Consejo de Integración de la Mujer CIM cuyo objetivo principal es organizar las demandas de las mujeres priistas del país: El PAN por su parte cuenta con la: secretaria de Promoción Política de la mujer nacida en 1985, es organismo de coordinación y promoción política de la mujer que parte del relevante papel que tiene en la familia, la economía y la política del país. En tanto el PRD tiene a la secretaria de la mujer creada en 1997 la cual busca incidir en la construcción de una cultura democrática, contribuir y promover los cambios, políticos y sociales que permitan lograr la equidad, justicia entre hombres y mujeres.

Este último partido fue uno de los pocos que desde su formación estableció entre sus banderas la lucha de la democracia y la adquisición de género, así quedó expreso en la declaración de los principios, programas y status del partido.

Para las mujeres los partidos políticos representan la oportunidad de tener presencia y hacer escuchar sus demandas, siendo partícipes y/o colaboradoras de las decisiones que se generen de estas.

Veremos las posturas que respecto a la mujer tienen los tres partidos más importantes. PRI (Partido Revolucionario Institucional), PAN (Partido de Acción Nacional), PRD (Partido de la Revolución Democrática).

#### **a) Partido Revolucionario Institucional (PRI).**

El 4 de octubre del 1984, se creó el consejo para la participación de la mujer que constituye un organismo mixto, que permitió la ampliación de un espacio de participación democrática teniendo la posibilidad de promover y negociar y acordar lo más conveniente para impulsar a la mujer, segundo consolidar el compromiso común de hombres y mujeres de contribuir a la desaparición de prejuicios y desigualdades que han impedido la incorporación de la mujer.

Se crea en cumplimiento a lo dispuesto por la XVII Asamblea Nacional del PRI que establece la fusión de las dos organizaciones femeniles reconocidas por el Partido: el Congreso de Mujeres por el Cambio (CMC) y el Consejo para la Integración de la Mujer

---

(CIM), para ello fue conformada la Comisión Coordinadora Paritaria integrada por las dirigencias de ambas organizaciones.

La estructura del Organismo Nacional de Mujeres Priistas establece una dirigencia colegiada que incluye la representación femenina de los sectores agrario, obrero y popular; del Movimiento Territorial; Mujeres Jóvenes, Mujeres de Organizaciones Civiles y Mujeres Jefas de Familia. Estos dos últimos grupos socioeconómicos, en atención a la importancia relevante que cada día cobra en la sociedad.

Este Organismo incluyente, es el espacio para todas las mujeres, en lo individual, de : los sectores, organizaciones, grupos ciudadanos y corrientes de opinión, militantes o simpatizantes priistas.

La nueva estrategia de participación política de las mujeres pretende incidir en nuevas formas de actuación entre dirigencia y militantes, promoviendo el reconocimiento y el respeto a su trabajo y participación.

Cuenta con un Secretariado como instancia técnica ejecutiva, en la cual se fijan programas y acciones y se da continuidad a los objetivos y metas establecidas.

Objetivos:

- Alcanzar una sociedad más libres, justa, equitativa y democrática que potencialice el talento y capacidad de las mujeres mexicanas.
- Transitar hacia una cultura de respeto y equidad entre géneros.
- Conformar una convergencia incluyente de mujeres militantes y simpatizantes.
- Reconocer e impulsar una participación más amplia y equitativa de las mujeres en toda la vida nacional.
- Abanderar las causas y la visión progresista de las mujeres mexicanas.
- Fortalecer las organizaciones identificadas con las causas de las mujeres.
- Rescatar las fortalezas del priismo y nuestras organizaciones anteriores y vigentes.

#### b) Partido de Acción Nacional (PAN).

En 1978, Promoción Femenina era una Subsecretaría; para 1989, se elevó a Secretaría y cambió el nombre a Promoción Política de la Mujer.

En 1991 fue el partido que más mujeres colocó en presidencias municipales: 5% frente al 2% del PRI y 1 % del PRD.

Promoción Política de la Mujer es un equipo de dirigentes que en coordinación con los órganos estatutarios del Partido, integran una Secretaría cuyo fin es promover políticamente a las mujeres sus objetivos son:

- Impulsar la integración y funcionamiento de la Secretaría de Promoción Política de la Mujer en todos los Estados y Municipios de la República.

- Capacitar a todas las integrantes de los grupos femeninos, y en particular a las dirigentes que tengan a su cargo las Secretarías de Promoción Política de la Mujer, en los Comités Estatales o Municipales.
- Alimentar la vocación política de las mujeres y capacitarlas, con el propósito de lograr su participación en los Comités Estatales o Municipales, y en su caso, su participación como candidatas a puestos de elección popular.
- Procurar el desarrollo integral de la mujer y de su capacidad de liderazgo para su actuación se vea más eficaz.
- Elaborar planes de trabajo, programas de acción y estrategias de avance para facilitar el logro de sus objetivos.

Para el proceso electoral del 2000, el Partido Acción Nacional en la Alianza por el Cambio, contó con el 35% de candidatas mujeres. Treinta y cuatro mujeres contendieron

para diputadas federales por el principio de mayoría y en las listas de ir diputados plurinominales, 23 mujeres se encontraban dentro de los 20 primeros lugares. Vale la pena destacar que tres de las cinco listas de circunscripción fueron encabezadas por mujeres y en las dos restantes, ocupaban el segundo lugar.

La visión de Acción Nacional con las mujeres es:

Para el año 2020 Acción Nacional aspira a que el igual reconocimiento de la dignidad de hombres y mujeres sea una realidad y se refleje con equidad en la vida cotidiana.

El desafío consistirá en fortalecer el papel de las mujeres en todos los ámbitos y al mismo tiempo hacer lo posible para que usen sus talentos y ejerzan todos sus derechos en la construcción de una nación más justa y equitativa.

En el periodo 2000-2006 el gobierno de Acción Nacional tomará todas las medidas necesarias para hacer realidad la participación de las mujeres en la vida pública para impulsar y promover el cambio cultural de actitudes y llegar a la organización de una sociedad incluyente, que permita tanto a las mujeres como a los hombres cumplir con sus obligaciones, no sólo con respecto a la familia sino en todos los ámbitos, buscando eliminar la discriminación por género.

### c) Partido de la revolución Democrática (PRD).

Para el PRD significa reafirmar la toma de conciencia que las transformaciones por una vida digna y justa son una lucha cotidiana en lo público y en lo privado, todos los espacios deben ser compartidos bajo el principio de respeto al desarrollo de las personas, reconoce lo siguiente:

- La democracia es una acción constante en la vida cotidiana, por lo que es necesario una transformación en las relaciones humanas y en la forma en que se ve el mundo para lograrlo.
- Las labores domésticas que realizan todas las mujeres son el trabajo que da la base del desarrollo del país.

- La mujeres tienen la capacidad de reconocer la sabiduría y cualidades de otras mujeres.
- Entre mujeres deben apoyarse, e impulsarse, porque el logro de una beneficiará a otras, es por ello que cree en el affidamento y la sororidad.
- El trabajo y las aportaciones de las mujeres dirigentes, militantes y simpatizantes del partido se ha caracterizado por la inclusión y la tolerancia a las diferencias.
- La discriminación, la exclusión y la opresión privan a las mujeres de sus derechos humanos y por ello se pretende erradicarlas.

El Partido de la Revolución Democrática enfrenta los siguientes retos:

1. Trascender con una propuesta de izquierda feminista renovadora de la vida democrática del país.
2. Proponer que el 50% de los espacios de decisión y representación sean para las mujeres.
3. Que en el marco de la Reforma del PRO, la equidad de género se constituya como el eje rector de todas las acciones y propuestas políticas.
4. Que los representantes del PRD en los Congresos impulsen agendas legislativas con reformas, iniciativas y propuestas de ley que tomen en cuenta las condiciones y necesidades de las mujeres.
5. Que en la administración pública, las políticas sean de inclusión y con perspectiva de género.
6. Que la militancia asuma que los derechos humanos son también de las mujeres; sin importar su edad, etnia, orientación sexual y condición social.

La capacitación es un proceso de actividad permanente de la Secretaría es una de las actividades prioritarias, por ello la Secretaría de la Mujer trabaja en tres vertientes.

- \* La capacitación en temas de género y equidad, (desarrollándose esta actividad como trabajo ordinario)
- \* La capacitación de candidatas a puestos de elección popular.
- \* El taller de liderazgo femenino para su multiplicación en los estados de la república.

Esta Secretaría a diseñado manuales para ser manejarse como candidata y los procesos de capacitación para el desarrollo de campañas dirigidas a las mujeres.

La necesidad de organizar el taller surgió de la necesidad de contar con liderazgos femeninos, mismos que se encuentran dispersos trabajando en múltiples proyectos a favor de las mujeres de su entorno. Pretenden articular las actividades de las mujeres en los estados de la república e incrementar así su eficacia política, r posicionar a las mujeres en torno a los temas de género y equidad, que les permitan ! contar con herramientas más sólidas en la discusión propuestas e iniciativas que mejoren la calidad de vida de las mujeres, cumpliendo además con dos de los r principios elementales del feminismo, la sororidad y el affidamente entre mujeres.

a) El taller cuenta con 7 módulos a realizarse en 5 sesiones de trabajo:

1. ~~Conceptos generales y perspectiva de género~~

- 
- II. Derechos humanos de las mujeres.
  - III. Ciudadanía y Democracia.
  - IV. Empoderamiento y Liderazgo.
  - V. Defensa y gestaría.
  - VI. Negociación y presión política.
  - VII. Políticas Públicas y Legislación.

El mencionar el taller con el que cuenta esta Secretaría, es un aspecto importante, del cual pocas instituciones se han preocupado por diseñar y promover.

### 3.6 Trayectorias.

Dentro de la participación política es importante mencionar algunas trayectorias importantes que han destacado a mujeres por su coraje para luchar en el medio de la política, estas mujeres actualmente tienen un puesto importante dentro de los partidos políticos y otras de la administración pública.

#### PRI

**Dulce María Sauri Riancho.** Nació en 14 de agosto de 1951, en Mérida, Yucatán. Está casada con José Luis Sierra Villareal y es madre de tres hijos. Es Socióloga egresada de la Universidad Iberoamericana y fue profesora de la Facultad de Ciencias Antropológicas de la Universidad Autónoma de Yucatán, fue de las tres primeras mujeres en ocupar el puesto de gobernadora de su propio estado.

Durante los últimos 28 años, la licenciada Sauri Riancho se ha desempeñado : activamente en la política. Ingresó a la Administración Pública en el año de 1971 como Analista en la Secretaría del Trabajo. Desde entonces, la Lic. Sauri Riancho ha ocupado los siguientes cargos:

#### *Presidenta del CEN del PRI:*

- Secretaria General del CEN del PRI (1999).
- Diputada Federal por el Estado de Yucatán -LVI Legislatura (1994-1996).
- Senadora por el Estado de Yucatán -LIV Legislatura (1998-1991).
- Diputada Federal por el IV Distrito del Estado de Yucatán -LII Legislatura (1982-1985).
- Secretaria de Finanzas del CEN del PRI (1988-1990)
- Delegada General del CEN del PRI en el Estado de San Luis Potosí (1987-1988)
- Presidenta del CDE en el Estado de Yucatán (1983-1987)
- Directora del Centro de Estudios Políticos, Económicos y Sociales (CEPES), en el Estado de Yucatán (1982-1983).

#### *Administración pública*

- Coordinadora General de la Comisión Nacional de la Mujer (CONMUJER) - Secretaria de Gobernación (1996-1999).
  - Gobernadora del Estado de Yucatán (1991-1994).
  - Delegada en el Estado de Yucatán y Jefa de la Unidad de Evaluación - Secretaría de Programación y Presupuesto (1979-1982).
-

- 
- Coordinadora del Programa de Difusión P.I.D.E.R -Secretaría de Programación y resupuesto (1979-1982).
  - Consultora Técnica de la Unidad de Programación en la Delegación del Estado de Coahuila -Secretaría de Programación y Presupuesto (1977-1979).
  - Técnica en Programación Social -Plan Lerma de Asistencia Técnica (1975 - 1977).

*Cargos internacionales.*

- Presidenta de la Comisión Interamericana de Mujeres -Organización de los Estados Americanos (OEA), 1998-2000.
- Delegada Titular de México y Miembro del Comité Directivo de la Comisión Interamericana de Mujeres -Organización de los Estados Americanos (1996- 1998)

**PRD**

**Amalia Dolores García Medina.** Nació en Zacatecas, en 1951. Bajo el seno de una familia acomodada y dedicada a la política su padre fue gobernador de Zacatecas por el Partido Revolucionario Institucional y su abuelo fue Presidente Municipal. Su formación académica la realizó en sociología, en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM, en 1972. Posteriormente, cursó Historia, en la Escuela de Filosofía y Letras de la Universidad Autónoma de Puebla.

Amalia García acostumbro acompañar a su padre a las giras de trabajo que realizaba por su estado natal. De ahí encontró gran amor por la política. También ha demostrado gran gusto y pasión por la literatura, y en sus años de estudiante llegó a ganar terceros lugares en concursos de literatura. Viajo con sus padres por varios países por sus actividades de gobernador.

En 1969 regresó a México para continuar sus estudios, y al conocer detalladamente los sucesos del 2 de octubre del 68 participó en la lucha por los derechos humanos. En esa época decidió que no quería tratos con el PRI, no quería nada con ese partido que había aplastado un movimiento, que lo que quería era apertura democrática ideal.

De 1991 a 1994 fue integrante de la II Asamblea de Representantes del Distrito Federal, donde ocupó la presidencia de la Comisión de Seguridad Pública y Protección Civil; desde este espacio promovió la elaboración de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal y la Ley de Seguridad Pública para el Distrito Federal. Asimismo, encabezó la lucha contra la corrupción policiaca que culminó con la salida del entonces jefe de la policía, Santiago Tapia.

En 1997 fue electa a la LVII Legislatura del Senado de la República, donde participó en las comisiones de Fortalecimiento del Federalismo; Justicia; Equidad y Género; del Distrito Federal y de Derechos Humanos.

Ha participado activamente en el campo de las iniciativas ciudadanas. Fue una de los siete convocantes al Plebiscito Ciudadano del 21 de marzo de 1993, que contribuyó a la reforma que en 1997 hizo posible la elección del Jefe de Gobierno del Distrito Federal.

Su interés por los temas de género inicia con su participación en grupos de mujeres desde 1979, cuando participó en el Frente Nacional para la Liberación y los Derechos de la Mujer (FENALIDEM), organización dedicada al apoyo a víctimas de violación y de violencia intrafamiliar. También colaboró con organizaciones no gubernamentales como Mujeres en Acción Sindical (MAS); Comunicación, Internacional y Desarrollo Humano en

América Latina (CIDHAL); la Asociación Mexicana contra la Violencia hacia las Mujeres (COVAC); Mujeres en Lucha por la Democracia; la Convención Nacional de Mujeres, el Grupo Consenso de Cocoyoc y el Grupo De la A a la Z.

En este ámbito parte importante de su trabajo lo ha centrado en lograr una reforma política integral que posibilite la participación igualitaria de las mujeres en los procesos electorales y en todos los espacios de toma de decisiones.

Amalia García ha reconocido ser "una ciudadana, una mujer que es partidaria de la búsqueda del acuerdo, del diálogo, de sumar; pero al mismo tiempo creo que hay temas en los que uno tiene que actuar con enorme firmeza".

Su último cargo fue como Presidenta de este partido hasta Abril del 2002.

#### **Rosario Robles Berlanga.**

Actualmente Presidenta del PRD, a últimos años su participación ha sido controversial, Es egresada de la UNAM de la carrera de Economía, cuenta con una maestría en desarrollo rural por la Universidad Autónoma Metropolitana esta casada y tiene una hija.

Su trayectoria ha sido de Secretaria general del gobierno de la ciudad de México, fue académica de tiempo completo en la Facultad de Economía de la UNAM durante dieciocho años. Participo en la fundación del PRD desde 1989, donde ha sido consejera nacional de ese partido.

Responsable de la carrera de Movimientos Sociales del CEN del PRD (1993-94), fue:

- Secretaria de Organización (1996-97), coordinadora nacional de las Brigadas del Sol, programa fundamental en la estrategia electoral de ese partido que tuvo gran impacto en los resultados electorales del 6 de julio de 1997.
- Diputada federal durante LVI Legislatura al Congreso de la Unión.
- Presidenta de la Comisión de Desarrollo Social de la Cámara de Diputados.
- Representante del PRD en la Comisión Plural para la Reforma del Estado, la cual presidió cuando se pactaron los acuerdos principales para la reforma electoral constitucional de ese año.
- Representante del PRD ante la Comisión Permanente del Congreso de la Unión (mayo-agosto de 1997).
- Secretaria de Acción para la Mujer del CEN del Sindicato de Trabajadores de la UNAM (1988-93) y participe en el Movimiento de Mujeres a escala nacional y en la ciudad de México.
- Autora y coautora de varios libros y artículos sobre la problemática rural en México, es especialista en el tema de las mujeres rurales y campesinas.
- Ha sido ponente en congresos nacionales e internacionales de economía sobre la

situación del campo y asuntos de pobreza y género en México. Formó parte de la comisión de enlace entre el gobierno del DDF y del candidato electo Cuauhtémoc Cárdenas en 1997.

- Su último cargo fue como Jefa de Gobierno convirtiéndose en la primera en el D.F.

## **PRI**

### **Beatriz Paredes.**

La trayectoria política de Beatriz es muy amplia. Fue Diputada Local del Estado de Tlaxcala y Gobernadora de Tlaxcala, siendo la primera mujer gobernadora en la entidad.

En el plano nacional, ha sido en tres ocasiones Diputada Federal. En la actual Legislatura de la Cámara de Diputados, sus compañeros del Grupo Parlamentario del PRI la eligieron para ser su Coordinadora; y le dieron su apoyo para ser la Presidencia de la Mesa Directiva de la Cámara. También ha sido Senadora de la República y de su estado natal.

Beatriz ha tenido distintas responsabilidades, dentro del PRI entre las que sobresale su paso por la Secretaría General del CEN.

En la Confederación Nacional Campesina (CNC), fungió como Secretaria General y fue Secretaria General de la Liga de Comunidades Agrarias y Sindicatos Campesinos del Estado de Tlaxcala.

Como funcionaria pública ha tenido diversos cargos: fue Subsecretaria de Estado en cuatro ocasiones y Embajadora de México en Cuba.

Beatriz Paredes ha recibido diversos premios y condecoraciones en reconocimiento a su capacidad y compromiso. Por su participación en la construcción de mayores y mejores espacios para las mujeres, recibió el Premio la "Mujer del Año" y el Premio "Mujer que hace la diferencia", otorgado por el International Women's Forum.

### **Rigoberta Menchú (Una luchadora social).**

Rigoberta Menchú Tum. Indígena maya quiché., esposa de Ángel, madre de Mash. Nació en Chimel, una pequeña aldea de las montañas del Quiché guatemalteco, en 1959. Trabajó toda su niñez y juventud en las tierras de los terratenientes guatemaltecos. Nunca recibió educación formal.

A los 19 años comenzó a militar en el Comité de Unidad Campesina (CUC), mientras el ejército nacional llevaba a cabo su campaña de "tierra arrasada" contra la población sospechosa de pertenecer a la oposición armada.

Cierto es que Menchú había hecho llamamientos para levantarse en armas, tanto que dos de sus hermanas se integraron a la guerrilla. El ejército guatemalteco fue acusado de haber asesinado brutalmente a sus padres y dos hermanos, por oponerse a los terratenientes. Estos hechos culminan con un incendio provocado en la embajada de España en 1980, donde su padre junto con otros campesinos mueren calcinados por bombas incendiarias.

Rigoberta salió del país y se refugió en México a los 21 años, donde fue recibida en Chiapas por el obispo Samuel Ruíz García. Al año siguiente volvió a Guatemala pero muy pronto tuvo que refugiarse en Nicaragua y luego otra vez en México.

Desde allí inició una serie de viajes cuyo epicentro fue Ginebra, donde participó en el grupo de trabajo de la ONU sobre poblaciones indígenas.

En 1988 regresó otra vez a su país y fue encarcelada inmediatamente, en donde se vio obligada a partir de nuevo al exilio.

Participó en la organización de los encuentros indígenas previos a la conmemoración del quinto centenario de la llegada de los colonizadores españoles a América.

En 1992 fue galardonada con el Premio Nobel de la Paz y actualmente se dedica a actividades en favor de los derechos humanos.

### **3.6 Obstáculos para la mujer en la política.**

No puede decirse que las mujeres no se interesen por la política, pues los antecedentes históricos y los datos actuales acerca de lo que algunas féminas han hecho por ingresar en el sector político lo desmentirían, tampoco se puede hablar de que todas las mujeres están interesadas en el sector laboral de la política, lo que puede decirse sin temor a equivocarse es que afortunadamente son cada más las mujeres que ven al conocimiento de la vida política que les rodea como necesario para su desarrollo social, son varias las que se involucran de manera formal al ejercicio político y son mas altas las aspiraciones de la mujer política en su desempeño laboral.

Todos estos logros se han conseguido a partir del enfrentamiento constante con una serie de obstáculos que aun en nuestros días persiste sirviendo de barrera a la mujer política mexicana.

Los obstáculos que se vislumbran respecto a este cuestionamiento de la mujer y su relación política, van desde lo formalmente políticos y legislativo y hasta lo que pareciera sumamente personal.

a) *El momento*: Producto de una herencia cultural de nuestros ante pasados la idea de que la mujer ha sido creada para dedicarse a las laborales domesticas han impedido en muchos casos, la muestra de nivel intelectual femeninos en cuestiones laborales publicas en las que se decía solo pueden participar los hombres y aunque a través de los años las circunstancias sociales, psicológicas, sociales, económicas y culturales han estructurado un escenario donde la necesidad de la participación de la mujer es obvia sin duda se ha incorporado y relacionando cada vez más en cuestiones con las que jamás se imagino.

b) *Los hombres a la calle y las mujeres a su casa*: Vivir con la concepción de que la en mujer debe dedicarse al hogar y los hombres al trabajo fuera de la casa no provoca solo el obstáculo de la auto limitación anteriormente mencionada, sino condujo a otro más que fue la falta de oportunidades de educación y desde luego de trabajo para la mujer.

A diferencia del hombre cuyo triunfo se mide por sus realizaciones profesionales a la mujer con éxito profesional no se le considera triunfadora a no ser que además este casada y con hijos, por sus necesidades y las expectativas sociales, la mujer que busca realizarse profesionalmente asume las responsabilidades de dos roles.

c) *La maternidad*: la mujer por más preparada y relacionada con el ambiente público no es suficiente para desempeñar un cargo público existe en la actualidad un gran número de mujeres universitarias que salen a ocupar puestos en el sector laboral y otras a alcanzar puestos con alto nivel (esto las más afortunadas que no han renunciado a sus aspiraciones). Cuando una mujer llega a alcanzar su meta se ve en un dilema quizás un bello obstáculo la maternidad, entra a la incógnita si se debe esperarse a tener un hijo y postergar su carrera o dejar pasar el tiempo para más adelante, sin embargo a diferencia del hombre no puede esperar mucho tiempo para decidir ser madre ya que su etapa productiva la limita. Así que tendrá que elegir en su rol familiar o intelectual. Algunas mujeres deciden los dos roles y tienden a no llenar las expectativas.

d) *Machismo*: Aquellos hombres que por celos del trabajo y desconfiados por sus capacidades intelectuales ponen obstáculos a las mujeres que inician alguna trayectoria política, argumentando en las ideas machistas que todas las actividades del sector público son funciones únicamente del hombre por el carácter fuerte y r dominante que se requiere y que demanda el puesto y el sistema político.

e) El ambiente social: El ambiente social es un fuerte factor para criticar las actividades que realice una mujer en la política lo más lógico es ignorar estos y no hacer caso, pero queda como antecedente que después se une a los comentarios, que las personas harán a los hijos de éstas y a sus esposos. Aunque no las obliga a renunciar a su carrera política si las limita.

66

f) *La doble jornada*: Primero la actividad de dedicarse al cuidado de los hijos, esposo y la casa es una actividad que: se tiene como obligada y la segunda es la que se realiza fuera del hogar, esta doble jornada es desgastante física y mentalmente, hay muchas mujeres que a cargo de puestos importantes de la administración pública se sienten presionadas por cumplir con su trabajo y con su familia en un ambiente donde el tiempo avanza sin marcha atraso Pero no solo estas mujeres se enfrentan a esta situación sino las oficinistas, obreras, adolecen de este problema sin embargo puede ser que no se cumpla y se tenga que optar por tomar una decisión.

g) *Económico*: La falta del poder adquisitivo orilla a la mujer a salir de su casa y emplearse por satisfacer las más elementales necesidades de ella y su familia, el ayudar al sustento y educación de la familia es lo importante. Lo primordial es atender las necesidades básicas y después si hay posibilidades se preocuparán por su modo de vida y situación.

h) *Egocentrismo femenino*. El ególatra tiene características de primero yo y después yo al último yo. Durante una lucha social o política, las mujeres se apoyan y se preocupan unas por las otras pero si alguna de ellas llega a conseguir alguno de las demandas requerida puede suceder que se olvide de la causa primaria que la indujo a estar ahí e ignore las peticiones que antes solicitaba por adherirse a la dinámica del sistema que antes ataco.

---

---

## Conclusiones.

El constante cambio que tiene la vida de la mujer de todos los días ha dado pie para crear un nuevo curso, abriendo oportunidades de integrarse a varios sectores, mediante el respeto y la defensa de sus derechos; esta transformación ha requerido como base del desarrollo integral del país. A continuación se mencionara como este estudio abordó estas perspectivas:

1.- La integración de las mujeres al mercado laboral por demandas familiares y personales a últimas décadas es notoria en los hogares mexicanos contribuye con su aporte económico, lo que ha representado un cambio en los papeles designados, creando nuevas expectativas de vida y superación, abriendo la posibilidad de integrarse a áreas de toma de decisiones e inserción a lugares destinados a los hombres, contribuyendo a que las mujeres y las futuras generaciones promuevan oportunidades en más sectores que garanticen un mejor desempeño de la calidad de vida.

2.-En tanto que las mujeres, se desarrollan en áreas laborales, muchos estudios han planteado los procesos por que atraviesan las mujeres, como afecta y repercute los nuevos roles en su vida familiar social, pareja y su propia personalidad. Las mujeres que se encuentran en puestos de toma de decisiones y control, cambian sus conductas a ser, segura de sí misma, maduras, analíticas, independientes, fuertes, autosuficientes, competitivas, en ocasiones mostrando rasgos de tolerancia y comprensión, además de una autoestima alta favorable porque presentan un mejor auto concepto de ellas mismas, relaciones armoniosas con su pareja e hijos (Villagran 1996;Gutiérrez 2001). Segundo las mujeres que no cuentan con estudios profesionales pero tal vez alguna carrera técnica y tienen un trabajo remunerado desarrollan una autoestima favorable porque cuentan con la posibilidad de apoyar a la economía familiar, manifestando menor ansiedad y esperanza en el futuro, las relaciones con su familia se manifiestan en sentimientos positivos.(Arbetman M.1997). Tercero aunque el rol tradicional de la mujer es el hogar y todo lo relacionado a el, las nuevas tareas afectan a todas las mujeres en general de diferentes clases sociales y es donde se ha buscado redefinir las actividades de ambos sexos.

3.-Por otra parte, es importante mencionar que el ambiente social repercute en el comportamiento de los individuos y en las mujeres ha sido notable, la familia y escuela son medios que han definido el modo de conducirse en el entorno social bajo reglas que de lo privado de la mujer y lo público del hombre; de esta manera han evitado que las mujeres deje su soberanía, sus forma de pensar en manos de otros; por lo anterior se busca estimular sus talentos, capacidades productivas e intelectuales en favor de ampliar las oportunidades y generar un estilo de vida más agradable que les permita disfrutar de lo que les rodea sin ser censurada, mediante un acceso equitativo y no discriminatorio a la educación y el trabajo.

4.- Se busca influir en los-- medios de comunicación para difundir una visión coherente de la condición de las mujeres que propicie nuevas formas de relación entre los géneros para enfrentar una sólida posición al sexismo, machismo, misoginia etc. En resumen se busca que la imagen femenina no continúe siendo abordada por los repetidos roles sino como una impulsora de su propia vida.

5.- Las mujeres para llegar a obtener nuevas perspectivas necesitan realizar una lucha, un cambio dentro de la sociedad y la política, reflejando acciones y hechos a fin de que éstas puedan ejercer la plenitud de sus derechos, por lo que se demanda de algunas mujeres que estén dispuestas a representar los intereses de otras mujeres y otros sectores, como porta voces convirtiéndose en lideresas, capaces de explicar la problemática de la subordinación, las condiciones de vida, el maltrato, los derechos etc. Entonces los liderazgos femeninos tienen que conjugar la lucha por la equidad social y económica por la modernización del estado y el cambio cultural que incluye una lucha por la autonomía del cuerpo, una lucha por una democracia colectiva atractiva racional tanto en la esfera pública como la privada.

6.-Se reconoce que ser una lideresa no es un trabajo fácil, cuando el poder continúa en manos de los hombres, los cuales tienen más experiencia en este sentido y la representación está en manos de estos, así que se demanda que figuras del sexo femenino que generen iniciativas de leyes y política para el avance de posiciones autónomas. Pero para poseer un liderazgo en la mujer se requiere de factores que no ha desarrollado como: capacidad de dirección y planeación, negociación, análisis y solución de problemas, comunicación y ejercicio del poder, además de un auto concepto favorable de ella que pueda apoyarla para confrontar una lucha.

7.- Sin embargo las pocas mujeres que deseen incursionar en la política como lideresas deben tomar en cuenta que es una acción de poder, opinión e influencia en los otros (os), tomar decisiones en su nombre; es una posibilidad de ampliar oportunidad y reformar leyes, cosas que muchos que se encuentran en el poder no permiten, sin embargo, algunas mujeres que llegan obtener y ejercer el poder son seducidas por la luz brillante de la omnipresencia, generando cambios en sus objetivos, mostrando pereza, arbitrariedad, altivez, además de ejercer el poder de forma despótica hacia sus compañeros y seguidores que en su mayoría son mujeres. Son pocas las que ejercen el poder de manera distinta, son escasas las que han cobrado conciencia de lo que significa estar en un lugar social y hacer visible el vínculo entre el liderazgo, el profesionalismo y sus intereses., porque un cuerpo de mujer no garantiza un pensamiento de mujer (Bocchetti citador por Lamas 2000) por lo que requiere un proceso de reconocimiento simbólico y una transformación personal que revalorice a ellas y sus relaciones entre las mujeres.

8.- Por lo que los desafíos en, la construcción de liderazgos femeninos, es tomar en cuenta los cambios que produce en la sociedad y la política, de igual forma la aparición de nuevos centros de poder cuya decisiones impacten sobre la vida de las personas, dominando los códigos de comunicación de una cultura de masas, creando lenguajes capaces de recuperar las formas de relaciones directas con la sociedad permitiendo el surgimiento de liderazgos sociales, además que el ejercicio de poder dentro de las posiciones no sea un escalafón para intereses propios.

9.- A través de la historia las mujeres se han encargado de demostrar que la política si les incumbe y con sus acciones han evidenciado que es necesario considerarlas como personas capaces de elegir y representar a un sector y los intereses que se demandan, pero no todas las mujeres están interesadas en participar en la política al mismo nivel que los hombres, uno de sus orígenes es la manera que se ha educado para desempeñar los diferentes roles en la sociedad el poco planteamiento de los asuntos relacionados a las mujeres, el machismo, pareja, maternidad y las pocas figuras del sexo femenino, son algunos obstáculos y limitantes que desalientan al participación política. A pesar de este panorama se debe alentar a todas las mujeres de la sociedad de diferentes edades y clases sociales a ampliar espacios para modificar la situación social y política además de acercarse a los sectores que puedan promover sus demandas ejerciendo el derecho de la ciudadanía.

10.- Es necesario crear una auténtica política en lo individual para desarrollar habilidades del pensamiento crítico y análisis de situaciones para ejercer la crítica con ideas positivas y generando aprendizajes para la apertura del pensamiento e integración de ideas. Promover una nueva cultura de la igualdad mediante imágenes plurales, equilibradas y no discriminatoria. Plantear alternativas capaces de construir nuevas formas de derecho a las mujeres, como equilibrio en la toma de decisiones. Incrementar la representatividad en los órganos legislativos y los partidos políticos, si bien es cierto que los partidos políticos y los sectores públicos se han ganado la desconfianza de la ciudadanía respecto a sus capacidades de representar los intereses generales, es ahí donde se debe realizar el cambio ofreciendo nuevos planteamientos.

11.- Los partidos políticos representan la oportunidad para participar y aprender a hacer la política, lo que implica que aparte de emitir un voto, se pueden realizar otras actividades como pensadora, dirigente, organizadora etc. de los problemas sociales.

12.- Analizar las trayectorias políticas y sociales de las mujeres que logran el liderazgo, que sobresalen por su incidencia en las decisiones que afectan los procesos económicos y políticos además de los resultados obtenidos gracias a su intervención, deben ser figuras a integrar en la vida de las mujeres, como modelos de identificación y alternativa a un cambio que se desea. Pero no todas las mujeres que se encuentran en la toma de decisiones son modelos a seguir como Elba Esther Gordillo, solo aquellas que ganen a la ciudadanía y reflejen su esfuerzo en la sociedad son las que valdrá la pena considerar por su política de igualdad, democracia nacional, la ética de la equidad y su influencia en la ciudadanía.

13.- Así los retos para este milenio es promover la democracia, la representatividad, procesos electorales más equitativos pluralistas que diversifiquen las ideas del género, se esta planteando no solo a las mujeres sino se incluye a los hombres Los liderazgos femeninos deben luchar por un cambio cultural, social y educativo que permita revalorar a las mujeres como promotoras de un cambio en su vida, a demás de ser congruentes con lo que se hace y se dice, para evitar caer en los mismo l errores de los hombres, manteniendo autonomía en sus movimientos.

14.-El papel del psicólogo dentro de estos contextos implica identificar a esas mujeres lideresas que cuentan con las capacidades y habilidades para que se desempeñen en los escenarios públicos, optimizando el potencial que posean y elevando las capacidades, aptitudes, actitudes y destrezas, comenzando por su aspecto psicológico que comprende una auto aceptación de ella misma y el papel que representará ante la población para enfrentar los retos que se demandan, además el psicólogo por los conocimientos teóricos y prácticos puede enfrentar y apoyar las carencias que confrontan los dilemas personales de cada lideresa proporcionando sesiones que ayuden al equilibrio de su persona, encaminando estrategias para estimular la necesidad de logro, vencer la apatía elevando la auto percepción de si misma. Otro desempeño que puede realizar es brindando información sobre los comportamientos de las masas y su integración, el cual favorezca como herramienta para que las líderes puedan promoverse y abrir los espacios de comunicación necesarios para su incursión.

---

---

## BIBLIOGRAFÍAS.

- Arbetman, P. M I.(1995). Mujer, Salud mental V trabajo." Facultad de psicología " UNAM. Tesis de posgrado.
- Arias, G. F. (1990). Administración del comportamiento" México. Mc. Graw Hill.
- Barbieri, T.(1989). "Movimientos feministas". UNAM. Folleto de trabajo.
- Beltrán, R. Et. Al. (1996)."Diferencias de autoestima en un grupo de mujeres con trabajo remunerado fijo y variable." UNAM. Tesis de Psicología.
- Bravo, R. P.(1994). "Género, educación V desarrollo." Chile. UNESCO.
- Castaño, D. (1980). "Desarrollo social y organizacional." México Edit. Ilesa.
- Castellanos; G. (1999). "Estilos de género y estilos políticos." Hojas de warmi. Colombia. Revista. No.10.
- Castillo, A, y Maldonado Ma. E. (1996). "Evitación al éxito en amas de casas y sus correlatos". Tesis. Facultad de Psicología UNAM.
- Eagly A.J. y Karau, S.J.(1991). "Gender and the emergence of leader". Journal of personality and social psychology. Mayo.
- Fernandez P. A. (1995). "Participación política de las mujeres en México al final del milenio." México. Colegio de México.
- Fisher, H.(1999). "El primer sexo: las capacidades innatas de las mujeres y como estan cambiando". España. Taurus Pensamiento.
- Fonseca ,F. G. (1993). "Actitud de la mujer V hombres subordinados hacia la mujer ejecutiva." Tesis. Facultad de Psicología. UNAM
- García, S. L.(2001). "Que florezcan cien lideres distintas". Tesis de Pedagogía. ENEP-Acatlan. UNAM.
- Garza, L. Ma. T.(1993). "Actitud de las mujeres subordinadas hacia la mujer ejecutiva." UNAM. Tesis. Facultad de Psicología. .
- González M. L.(1997). "Mitos v realidades del mundo laboral v familiar de las mujeres mexicanas". México. Siglo XXI.
- Gutierrez, R. S. (2001). "Actitud hacia el trabajo remunerado". Tesis de Licenciatura. Facultad de estudios superiores Iztalacala. UNAM.

- Hellriegel, D. et al. (1998). "Comportamiento organizacional." México. Ed. Thomson.
- Hyde, S. J. (1995). "Psicología de la mujer, la otra mitad de la mujer". Madrid España.
- Hurtado, V. Santa Cruz, G. (1995) "Un indecente deseo". Escuela de formación de líderes mujeres. Chile.
- Kreitner, R. (1998). "Psicología social." México. Mc Graw Hill.
- Lamas, M. (2000) "No basta con ser mujer." Perspectivas de Liderazgo para el siglo XXI. Isis internacional No.20.
- Locker, A. E. (1994). "Sea un Gran líder. las cuatro claves para el éxito." México. Vergara.
- Marín, C. C. (1992) "Temor al éxito en la mujer." Tesis de licenciatura. Facultad de psicología. UNAM.
- Mejía, V. (1981) "Pareja el trabajo remunerado en la mujer V la relación con la satisfacción marital". Tesis. Facultad de Psicología UNAM.
- Molina, Luz Ma. (1981). "La mujer la motivación al trabajo". Tesis. Facultad de psicología. UNAM
- Rodríguez M. (1980). "Autoestima la clave del éxito". México. Manual Moderno.
- Rosales, Ch. O. (2000) "El género (masculino, femenino, andrógino e indiferenciado) y su diferencia con el motivo de logro entre hombres y mujeres en el deporte". Tesis. Facultad de Psicología. UNAM.
- Ruiz, B. P. (1994). "Género, educación y desarrollo". Chile. UNESCO.
- Sánchez, A. M. (1997). "Mujeres. Dirección y cultura organizacional". España. CIS
- Siliceo, A. A. (1998). "Líderes para el siglo XXI." México. MC Graw Hill.
- Stogdill. (1990). "Teoría del comportamiento", México. Trillas.
- Tovar, R. (1996) "Autoestima en la mujer económicamente activa y la mujer no económicamente activa". UNAM. Tesis. Facultad de Psicología.
- Wilson, A. ((1981). "La mujer en un mundo masculino." México. Pax.

INTERNET

[www.mujeprd.org.mx](http://www.mujeprd.org.mx)

[www.pri.org.mx](http://www.pri.org.mx)

[www.pan.org.mx](http://www.pan.org.mx)

[www.yahoo.com.mx](http://www.yahoo.com.mx)

[www.conapo.gob.mx](http://www.conapo.gob.mx) ,

[www.creatividadfemenina.com.mx](http://www.creatividadfemenina.com.mx).

[www.inegi.org.mx](http://www.inegi.org.mx)

[www.cimac.org.mx](http://www.cimac.org.mx).

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN