

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

ASERTIVIDAD EN MUJERES CON TRABAJO
REMUNERADO
Y TRABAJO NO REMUNERADO

ENRIQUEZ MARTINEZ OFELIA ALEJANDRA
GARCIA CALDERON DIANA ALINE

Directora: Mtra. Silvia Guadalupe Vite San Pedro
Revisora: Mtra. María de Lourdes Reyes Ponce



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.

A nuestra Universidad Nacional Autónoma de México por darnos la oportunidad de tener una educación de excelencia.

A nuestra Facultad de Psicología por brindarnos los espacios adecuados para nuestra formación profesional.

A nuestra directora de tesis y también profesora durante la licenciatura: Mtra. Silvia Vite San Pedro. Gracias por el tiempo y los comentarios encaminados para mejorar el contenido y la calidad de nuestro trabajo.

A nuestra revisora Mtra. María de Lourdes Reyes Ponce. Gracias por su tiempo y por sus observaciones que contribuyeron para mejorar el formato y contenido de la tesis.

A nuestro asesor estadístico Lic. Alberto Galicia Montoya. Gracias por su tiempo, por sus observaciones, su orientación y apoyo en esta área.

Al Dr. Samuel Jurado Cárdenas por habernos proporcionado la estandarización del Inventario de Asertividad de Gambrill y Richey para la población de la Ciudad de México.

A todos los sinodales por tomarse el tiempo de ayudarnos aclarar puntos importantes de este trabajo.

A todas las mujeres que colaboraron con nosotras contestando el inventario.

ALEJANDRA Y DIANA

Quiero agradecer a Dios por regalarme este momento.

A mi familia y amigos por su cariño y por estar siempre pendiente de mis necesidades.

A mi mamá por darme su amor incondicional y haber inculcado en mí los principios que me permitieron salir adelante.

A mi papá que se esforzó por darnos lo mejor y me impulso a buscar ser cada día una mejor profesionalista.

A mis hermanas por sus opiniones, consejos y apoyo que sin darse cuenta marcan la pauta que me ayuda a superarme cada día.

A Ricardo por su paciencia y confianza, por creer en mí y haberme dado la motivación para seguir adelante.

A ti Diana por ser paciente y tolerante conmigo por que me esperaste mucho tiempo y entendiste mis locuras, gracias por ser mi compañera de trabajo y mi amiga.

ALEJANDRA

Agradezco a mi madre Ofelia por el apoyo y el esfuerzo durante tantos años, por las enseñanzas y porque este también es un triunfo más para tí.

Agradezco a mi padre Enrique por su apoyo y por mostrarme otra visión de la vida.

A mis hermanas Magaly y Estefany, mis mejores amigas, por las palabras de aliento, por el apoyo que me han brindado.

A mi hermano Edgar por enseñarme a ser valiente y a valorar cada instante de mi vida.

A mi hijo por enseñarme a ser persistente, por redescubrir contigo las sorpresas de la vida, por enseñarme a sonreír en los momentos más difíciles y por ser mi mayor motivación. Te amo Ángel.

A tí David por darme la oportunidad de ser madre, porque gracias a tí descubrí mi capacidad de amar y de perdonar, por tu apoyo y porque siempre serás una persona importante en mi vida.

A mis amigas que he conocido a lo largo de mi vida: Ana, Karina, Yazmín y Alejandra. Gracias por su apoyo, por enriquecer mi vida y por su apreciable e incondicional amistad.

A los profesores de esta facultad que contribuyeron en mi formación académica, gracias por su tiempo y su capacidad de enseñanza.

DIANA

RESUMEN.....	6
INTRODUCCIÓN.....	7
CAPÍTULO 1. ASERTIVIDAD.....	9
1.1 ANTECEDENTES.....	9
1.2 DEFINICIÓN.....	10
1.2.1 Componentes de la Asertividad.....	14
1.3 LA ASERTIVIDAD DESDE DISTINTOS ENFOQUES.....	17
1.3.1 Enfoque Humanista.....	17
1.3.2 Enfoque Conductista.....	20
1.3.3 Enfoque Cognoscitivo.....	22
1.4 CONDUCTA ASERTIVA.....	25
1.5 CONDUCTA NO ASERTIVA.....	29
1.6 CONDUCTA AGRESIVA.....	30
1.7 ENTRENAMIENTO ASERTIVO.....	32
1.8 ASERTIVIDAD EN MÉXICO.....	34
CAPÍTULO 2. MUJER Y TRABAJO.....	37
2.1 PSICOLOGÍA DE LA MUJER.....	38
2.1.2 Antecedentes Históricos del Trabajo Femenino.....	40
2.2 TRABAJO REMUNERADO.....	42
2.2.1 Características del Trabajo Remunerado Femenino.....	44
2.2.2 Derechos de la Mujer Trabajadora.....	53
2.3 TRABAJO NO REMUNERADO.....	57
2.3.1 La Mujer Ama de Casa.....	59
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA.....	63
3.1 JUSTIFICACIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	63
3.2 OBJETIVO.....	64
3.3 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN.....	64
3.4 VARIABLES.....	64
3.5 DEFINICIÓN DE VARIABLES.....	65
3.6 TIPO DE ESTUDIO.....	66
3.7 DISEÑO.....	66
3.8 MUESTREO.....	66
3.9 SUJETOS.....	66
3.10 INSTRUMENTO.....	73
3.11 PROCEDIMIENTO.....	79
3.12 TRATAMIENTO ESTADÍSTICO.....	80
RESULTADOS.....	81
DISCUSIÓN/CONCLUSIONES.....	88
REFERENCIAS.....	94

RESUMEN

El presente trabajo de investigación aborda la asertividad definida como un conjunto de conductas y habilidades sociales que facilita la interacción social. Culturalmente el rol asignado a la mujer ha sido de sumisión y abnegación. Sin embargo, la mujer que trabaja adquiere mayor autonomía. Por lo que el objetivo de esta investigación fue determinar si existen diferencias en el nivel de asertividad en mujeres con trabajo remunerado y con trabajo no remunerado. La muestra la conformaron 100 mujeres con trabajo remunerado y 100 mujeres con trabajo no remunerado. Se les aplicó el Inventario de Asertividad de Gambrell y Richey, los resultados marcan que no existen diferencias entre estos dos grupos. Mostrándonos un panorama de la conducta asertiva de las mujeres.

Palabras clave: Asertividad, trabajo remunerado y trabajo no remunerado.

INTRODUCCIÓN

La asertividad es una de las habilidades sociales que permite actuar, pensar y decir lo que uno cree que es lo más apropiado para sí mismo, defendiendo sus derechos, intereses o necesidades sin agredir o molestar a nadie, ni permitir ser agredido y sin ansiedad. La asertividad no es sinónimo de egoísmo ni de terquedad, sino el derecho de expresar la opinión de uno, aunque no se tenga razón, respetando los derechos o puntos de vista de los demás (Flores, 1994).

La asertividad impide que seamos manipulados por los demás en cualquier aspecto y es un factor decisivo en la conservación y el aumento de nuestra autoestima, además de valorar y respetar a los demás recíprocamente.

Después de un largo tiempo, a la mujer ahora se le reconoce como un ser humano con los mismos derechos y que merece el mismo reconocimiento, status y salario que un hombre. De tal forma, con considerable esfuerzo, la mujer asertiva comienza a ser valorada por la sociedad, por los hombres y por otras mujeres (Alberti, 2007).

Sin embargo, la falta de asertividad en algunas mujeres ha sido mantenida porque tienen miedo a responder asertivamente ya que dicha conducta todavía es considerada inapropiada por algunos sectores de la sociedad. Por lo que únicamente se dedican a las tareas del hogar reduciendo su rol a estar en su casa; su hogar en el cual han desarrollado infinidad de actividades productivas, han mantenido el orden y la organización de una familia. Llevándolas a ser dependientes de los demás, a pensar en las necesidades de otros y no en las propias.

Por esta razón el presente trabajo de investigación pretende describir el nivel de asertividad en mujeres con trabajo remunerado y trabajo no remunerado, planteando la hipótesis de que existen diferencias significativas entre estos dos grupos. Tomando como concepto de asertividad el siguiente: “un estilo de comunicación que permite expresar pensamientos, sentimientos y opiniones en el momento oportuno, de manera desenvuelta, sin nerviosismo, respetándose así mismo y a los otros” (De la Plaza, 2008).

En el primer capítulo abordaremos el tema de la asertividad revisando desde sus antecedentes en los diferentes enfoques psicológicos, las definiciones que diversos autores manejan, así como las características del comportamiento asertivo. En el capítulo dos encontraremos datos estadísticos que describen la realidad de la mujer mexicana tanto en el ámbito laboral como en el hogar. En el tercer capítulo se describe la metodología que se utilizó para la realización de la investigación. Y finalmente el capítulo cuatro está dedicado a describir los resultados encontrados después de analizar los datos capturados del Inventario, se hace una discusión de los mismos y se responde al planteamiento del problema de investigación.

CAPÍTULO 1. ASERTIVIDAD

1.1 Antecedentes

El estudio de la asertividad tiene sus orígenes en el desarrollo de la terapia conductual, cuyas bases teóricas se derivan a su vez, de los principios conductistas propuestos por diferentes psicólogos y fisiólogos (Watson (1906), Pavlov (1927), Skinner (1940), entre otros). Este tipo de terapia consistía básicamente en descubrir determinantes de la conducta y modificarla mediante técnicas de aprendizaje y de relajación, cuya finalidad era entrenar al paciente para que desarrollara nuevas formas de comportamiento ante situaciones específicas, donde la persona considera que su seguridad física o emocional se encontraba amenazada; así como en disminuir la ansiedad que estos pudieran experimentar ante dichas situaciones.

En Psicología el concepto de asertividad surgió a finales de los años cuarenta y principios de los años cincuenta en Estados Unidos en el contexto clínico. Salter A. (1949, citado por Rimm y Masters, 1980), considerado uno de los padres de la terapia conductual, en su libro *Conditioned Reflex Therapy* realzó las virtudes de la conducta de tipo asertivo, aunque sin nombrarla de esta forma, describiendo las primeras formas de entrenamiento asertivo. Este entrenamiento asertivo está dirigido a aumentar la expresividad de los individuos, algunos ejercicios eran:

- Externar literalmente cualquier sentimiento.
- Emplear expresiones verbales y faciales que acompañan a diferentes emociones.
- Expresar una opinión contraria o desacuerdo.

- Emplear deliberadamente la primera persona al hablar.
- Estar de acuerdo cuando se reciben cumplidos o alabanzas.
- Improvisar y actuar espontáneamente.

Posteriormente Wolpe (1958, en Flores, 1994), a quien se le señala como el responsable del desarrollo del concepto de asertividad, utilizó por primera vez el término de “conducta asertiva”, considerándola como “la defensa de nuestros derechos”. Wolpe señalaba que el término asertividad se refería no sólo a la conducta más o menos agresiva, sino también a la expresión de sentimientos positivos (amistad, cariño, aprecio) y otros distintos a la ansiedad. No obstante, Wolpe se centró en la expresión de sentimientos negativos y en la defensa de derechos, llevando a que durante un tiempo la conducta asertiva fuera equiparada con la conducta agresiva.

1.2 Definición

Existen diferentes definiciones de la asertividad. La palabra asertividad deriva del término en inglés “assertiveness” proviene de la etimología latina “assertio-tionis”, que es la acción y efecto de afirmar una cosa, es la proposición en la que se afirma o se da por cierto alguna cosa (Diccionario Enciclopédico Ilustrado Sopena, 1980; Enciclopedia Universal Ilustrada Europeo-Americana, 1973; Diccionario Enciclopédico Grijalbo, 1986; Diccionario de la Lengua Española, 2001).

Wolpe en 1958 formuló su definición de conducta asertiva como la expresión adecuada dirigida hacia otra persona, determinando que la finalidad de la conducta asertiva se fundamenta en la función de descondicionar hábitos de respuesta de ansiedad que se presentan en la interacción social.

Lazarus (1973) coincide con Wolpe, considerando a la asertividad como la defensa de los derechos propios y la expresión de afectos, placer y otros sentimientos positivos que constituyen parte de la libertad emocional; a su vez describe a la asertividad en términos de sus componentes que constan de cuatro patrones de respuestas específicas:

- La habilidad de decir “no” ante peticiones no razonables.
- La habilidad para pedir favores y hacer demandas.
- La habilidad para expresar sentimientos positivos y negativos.
- La habilidad para iniciar, continuar y terminar conversaciones.

Gambrill y Richey (1975) manifiestan que la conducta asertiva (o habilidad social) es la habilidad tanto para emitir conductas que son reforzadas positiva o negativamente y para no emitir conductas que son castigadas o extinguidas por otros. Esta definición fue conciliada con elementos cognitivos y una postura interactiva; según la cual, las conductas típicamente asertivas se componen de un elemento emocional (ausencia de incomodidad subjetiva) y de la manifestación conductual propiamente dicha. Ellos caracterizaron las conductas asertivas como conductas aprendidas y relacionaron el aspecto emocional y conductual e incluyen las siguientes características:

- Rechazar peticiones.
- Responder a las críticas.
- Aceptar cumplidos.
- Iniciar y mantener conversaciones.
- Halagar a otros.
- Terminar interacciones desagradables.
- Pedir un cambio en la conducta de otra persona.
- Expresar desacuerdo
- Resistir interrupciones
- Pedir disculpas

Lange y Jakubowski (1976) postulan que actuar asertivamente significa hacer valer los derechos, es decir, expresar sentimientos, pensamientos y creencias, defendiendo los derechos personales sin violar los derechos de las otras personas. Así mismo plantean 4 tipos de conducta asertiva:

1. *Asertividad Básica*: Es la expresión de afirmar los derechos, las creencias y los sentimientos personales; implica también la expresión de afecto o aprecio hacia otra persona.
2. *Asertividad Empática*: Se refiere a una expresión mayor de sentimientos o necesidades y a la transmisión de sensibilidad y de reconocimiento de la situación a otra persona.
3. *Asertividad Escalar*: Implica que la persona presente un mínimo de respuesta asertiva que puede ir acompañada de emoción negativa y una posibilidad de consecuencias negativas sin llegar a la agresión.
4. *Asertividad Confrontativa*: Consiste en describir objetivamente a la persona, lo que dijo y lo que hizo, para confrontarlo a los hechos, cuando las palabras de una persona contradicen sus actos.

Bartolomé, Carrorobles, Costa y Del Ser (1979) proponen una definición incluyendo varios conceptos de otros autores; sosteniendo que se suele aplicar el término para hacer referencia a la conducta de individuos capaces de expresar directa o adecuadamente sus opiniones y sentimientos (tanto positivos como negativos) en situaciones sociales e interpersonales. Las conductas asertivas son ilimitadas y permiten expresar una opinión, rechazar una propuesta poco razonable o expresar enfado, al igual que amor o afecto.

Lorr y More en 1980 mencionan que la asertividad no es propiamente una conducta, sino un estado de predisposición latente a responder de una manera determinada, es decir, una actitud, una postura (intelectiva, emocional y conductual) que el individuo adopta frente al mundo que le rodea, siendo la tendencia que tiene de reaccionar de una manera concreta y personal ante los diversos estímulos sociales.

Blanco (1983) define asertividad desde una perspectiva social, proponiendo que es la manifestación conductual de habilidades de interacción social que se manifiesta en rechazar peticiones poco razonables, la expresión de sentimientos positivos o negativos, el inicio, mantenimiento y finalización de una conversación, la defensa de los propios derechos y la manifestación de opiniones, todo esto llevado a cabo según requerimientos de la situación.

Aguilar (1988) propone que la asertividad es la habilidad para transmitir y recibir los mensajes de sentimientos, creencias u opiniones propias o de los demás de una manera honesta, oportuna, profundamente respetuosa, cuya meta es lograr una comunicación satisfactoria hasta donde el proceso de la relación humana lo haga necesario. Así mismo señala que ser asertivo implica actuar bajo la plena convicción de que se tiene el derecho de ser uno mismo y de expresar los propios pensamientos y sentimientos en tanto se respeten los derechos y la dignidad de los demás.

Para Castanyer (1996) la asertividad es una serie de habilidades para responder correctamente y una serie de convicciones o esquemas mentales que nos hagan sentirnos bien con nosotros mismos.

García V. (1998) define a la conducta asertiva o aserción como una ejecución específica y determinada que realiza el individuo en situaciones particulares. La conducta asertiva afirma, asegura o ratifica las opiniones propias en situaciones interpersonales y que tienen como consecuencia el producir y mantener auto-refuerzos sin utilizar conductas aversivas para los otros.

Para Alberti (2007) la asertividad es una herramienta para lograr más igualdad en nuestras relaciones, para evitar el sentimiento de malestar que nos invade cuando no podemos expresar lo que realmente queremos.

De la Plaza (2008) propone que la asertividad es un estilo de comunicación que permite expresar pensamientos, sentimientos y opiniones en el momento oportuno, de manera desenvuelta, sin nerviosismo, respetándose a sí mismo y a los otros. Lo que puede llegar a ahorrar horas de pensamientos intrusivos o autoflagelantes respecto de lo que “no dije y pude decir”.

Después de esta revisión podemos indicar que para nosotras la asertividad es una habilidad, una herramienta de comunicación que nos permite defender los derechos propios expresando lo que uno cree, piensa y siente de manera directa y clara cuidando de respetar los derechos de los demás.

1.2.1 Componentes de la Asertividad

Galassi, De Leo, Galassi y Bastein (1974) consideran que la asertividad tiene tres componentes:

- La expresión de *sentimientos positivos* hacia las demás personas (sentimientos de amor, de cariño, de admiración, etc.)

- La expresión de *sentimientos negativos* justificados (malhumor, enfado, desacuerdo, etc.)

- La inexistencia de *conductas de autonegación* que implican disculparse en exceso ante los demás, una preocupación desmesurada por los sentimientos de las otras personas, etc.

Gay, Hollandsworth y Galassi (1975) establecen que la asertividad implica básicamente dos dimensiones:

- *Estatus de la persona-estímulo*. Esta dimensión se refiere al rol que juega la persona con la que se llevará a cabo la interacción social la cual incluye seis diferentes niveles:

- 1) Pariente
- 2) Público
- 3) Autoridad
- 4) Conocido
- 5) Amigo íntimo
- 6) Relación no específica

- *Naturaleza de la conducta asertiva*. Esta dimensión incluye seis niveles:

- 1) Expresión de opiniones
- 2) Negativa a acceder a peticiones no razonables
- 3) Tomar iniciativas
- 4) Expresar emociones positivas y negativas
- 5) Hacer respetar los propios derechos
- 6) Pedir favores.

De igual manera Eisler, Hersen, Miller y Blanchard (1975) proponen un modelo factorial de la asertividad con tres dimensiones situacionales en el que resaltan la importancia del contexto social en las interacciones personales:

1. Calidad de la emoción expresada (positiva o negativa).
2. Grado de familiaridad de la persona-estímulo (familiar o no familiar).

3. Sexo de la persona-estímulo (hombre o mujer).

Así mismo mencionan que la interacción social está compuesta por cuatro componentes conductuales:

1.- *Conductas no verbales*: duración del contacto visual, número de sonrisas, duración y latencia de la respuesta, volumen de la voz, apropiada expresión afectiva y proporción de interrupciones o irregularidades durante la conversación.

2.- *Contenido negativo*: conformismo, solicitud de cambios en la conducta de otros.

3.- *Contenido positivo*: halagos, reconocimiento, conductas positivas espontáneas.

4.- *Asertividad general*: engloba los tres componentes anteriores.

Ullrich y Ullrich (1978, citado en Blanco, 1983) establecen que la asertividad engloba cuatro áreas conductuales:

1.- Permitirse cometer faltas y saber soportar la crítica de los demás.

2.- Saber expresar exigencias propias, permitirse tener deseos propios y saber llevarlos a la práctica.

3.- Establecer contacto con otras personas y saber mantenerlos.

4.- Saber rechazar peticiones ilógicas de los demás sin experimentar posteriormente sentimientos negativos (culpabilidad excesiva, preocupación, etc.). Este punto implica saber decir “no”.

Para Aguilar (1987) el ser asertivo implica: respetarse a sí mismo, respetar a los demás, ser directo, ser honesto, ser apropiado, ser positivo, tener control emocional, saber decir, saber escuchar, establecer límites, además incluye el área no verbal (gestos, posturas, contacto visual, etc.), la cual juega un papel importante en la conducta asertiva.

1.3 La Asertividad desde distintos enfoques

Como ya se mencionó, desde los años cincuenta han surgido diferentes enfoques que han adoptado a la asertividad dándole una definición y desarrollándola dentro de diversos campos, aplicándola para resolver los más variados problemas. Estos enfoques se presentan a continuación:

1.3.1 Enfoque Humanista

Dentro de este marco se define a la asertividad como un conjunto de principios y derechos que representan un modelo de vida personal enfocado a lograr el éxito en la comunicación humana, su esencia radica en la habilidad para transmitir y recibir mensajes haciéndolo de forma honesta, profundamente respetuosa, directa y oportuna.

En este enfoque Rogers (1961), es la figura más socorrida de los sustentos de una educación basada en las personas. Rogers formula la siguiente hipótesis: Si puedo crear un cierto tipo de relación, la otra persona descubrirá en sí mismo su capacidad de utilizarla para su propia maduración y de esa manera se producirán el cambio y el desarrollo individual. La relación que considera ayuda al otro se caracteriza por una especie de transparencia que pone de manifiesto los verdaderos sentimientos, por la aceptación de la otra persona como individuo diferente y valioso por su propio derecho, y por una profunda comprensión empática que permite observar su propio mundo tal como él lo ve.

De tal forma que Rogers sostiene que la psicoterapia centrada en el cliente postula que los cambios operados en el interior del individuo durante el tratamiento le permitirán, una vez finalizado éste, conducirse de maneras menos defensivas y más socializadas y aceptar la realidad en sí mismo y en el medio social que lo rodea, todo lo cual demuestra que su sistema de valores se ha socializado. Esto significa que adoptará conductas más maduras y que tenderán a desaparecer las actitudes infantiles.

La asertividad es una forma de vida que se hace un hábito profundo en la idea de Covey (1995), como lo manifiesta en su libro *Los Siete Hábitos de las Personas Altamente Efectivas*, la asertividad se inserta en el primer hábito; el ser proactivo, el ser responsable de nuestro propio destino y de nuestras respuestas ante cualquier estímulo de éxito o fracaso que nos planteen el medio, la asertividad hace que los estímulos que nos llegan sean los que exactamente nos fueron enviados; y hace que enviemos aquellos mensajes que en realidad queremos mandar y que esencializan nuestro respeto y el de los demás.

En el ser proactivo no es que no exista sufrimiento humano, existe, pero su existencia nos ennoblece porque nos hace fuertes, nos templea y no nos daña. La asertividad es la herramienta para acertar en la relación humana, donde no hay ganadores y perdedores, hay solo seres que se relacionan en un ámbito de profundo respeto, hay una relación personal de ganar-ganar.

Los principios asertivos, identifican el modelo de efectividad personal que parte del profundo respeto al yo, se parte del principio del profundo respeto al más caro activo que tenemos como persona nuestro yo, nuestro cuerpo, nuestro ser, solo al sentar tal respeto, podemos respetar a los demás.

Así la asertividad se incluye en la semántica que trata de "La habilidad de relación en un contacto positivo, entendido como el llegar a convivir fácil y cómodamente con los otros, implica abrirse, expresarse y compartir. Es crear espacio en nuestras vidas para encontrarse con los otros, es estar presentes; si no

estamos presentes se deterioran poco a poco nuestras relaciones con los demás y tenemos el riesgo de perder contacto" (Dionne, 1996).

De esta forma la asertividad, se construye en todo un modelo que sigue principios generales, de dentro hacia fuera, de construir fortalezas en nuestra persona, para después poder exteriorizar un desempeño que sirva a los demás, es así como se parte del respetarte a ti mismo, para respetar a los demás, le continúan a estos dos principios asertivos ciertas habilidades instrumentales que favorecen la comunicación real.

De acuerdo con Dionne los principios generales son los siguientes:

- Respetarte a ti mismo
- Respetar a los demás
- Ser directo
- Ser honesto
- Ser apropiado
- Control emocional
- Saber decir
- Saber escuchar
- Ser positivo
- Lenguaje no verbal

El *ser directo*, nos hace ser claros en el mensaje que queremos dar, sin rodeos, con el contenido exacto pero respetuoso.

El *ser honesto*, significa que nuestra palabra, nuestro creer y nuestro hacer tienen un todo congruente, no engañamos a las personas que nos rodean, quien nos engaña pierde nuestra confianza y se rompe la comunicación, se es no asertivo.

El *ser apropiado*, implica conocer la oportunidad exacta en que tenemos que intervenir para decir o hacer, manteniendo un derecho o principio asertivo.

El *control emocional* implica que podemos y queremos acertar en gobernar nuestras emociones, desde luego, ante la agresión, nuestra respuesta debe ser

defender nuestro propio derecho, la decisión de cómo hacerlo hace necesario no dejarnos llevar por la reactividad personal.

El *saber decir*, nos involucra en la gran responsabilidad del manejo de las palabras, habladas o escritas, su poder que construye o destruye para nuestro beneficio o perjuicio, digamos aquello necesario que nos construya a nosotros y a los demás.

El *saber escuchar* es relacionarnos con empatía, con los demás, es un acto generoso de entrega, te escucho en una apertura sincera, no finjo escucharte, cuando solo te permito hablar, soy receptivo a tu mensaje y te retroalimento.

El *ser positivo*, nos envuelve en la intencionalidad de cambio hacia la mejora, nos hace ser receptivos a detectar las oportunidades y a desechar las amenazas sorteándolas, sin estar desgranándolas siempre.

Finalmente, el *lenguaje no verbal* descubre nuestra emoción y sentimiento que involucramos con la relación, los gestos corporales no mienten; puede nuestro lenguaje en el rostro, en el gesto, decir todo lo contrario, debemos, o bien gobernar nuestras emociones o moderar aquello que decimos, para que lo que decimos sea congruente con aquello que expresamos corporalmente.

1.3.2 Enfoque Conductista

Cuando se habla de conductismo aparece referencia a palabras tales como “estímulo” “respuesta” “refuerzo”, “aprendizaje” lo que suele dar la idea de un esquema de razonamiento acotado y calculador.

En los comienzos del conductismo se desechaba lo cognitivo, pero actualmente se acepta su importancia y se intenta modificar la rotulación cognitiva (expectativas, creencias, actitudes) para reestructurar las creencias irracionales

del sujeto buscando romper los marcos de referencia que pueden ser desadaptativos.

Con sus experimentos Pavlov (1849-1936, en Rodríguez, 1990) determinaba una de las características del sistema nervioso que permite que tanto los animales como las personas se adapten a las condiciones cambiantes del medio ambiente. Precisó dos aspectos del sistema nervioso, uno congénito y otro aprendido:

1) El sistema nervioso está estructurado de tal modo que ciertos estímulos generan de por sí ciertas respuestas. Así, al estímulo de la comida el perro responde con la salivación, porque milenios de evolución han hecho que esto forme parte integral de su sistema nervioso. Esto también ocurre cuando la pupila del ojo humano y animal se modifica en respuesta a la luz. El sistema nervioso humano posee también ciertas características que influyen en la personalidad. Existen fuerzas biológicas que afectan la sensibilidad a los estímulos, el nivel general de energía y la tendencia a ciertos estados de ánimo, como la depresión y la agresividad.

2) Los animales y las personas viven en relación activa con su ambiente y responden a los cambios del mundo exterior por medio de su sistema nervioso. Aprenden a modificar las situaciones, por ejemplo, los niños aprenden a caminar, hablar, etc. (Rodríguez, 1990).

Frente a determinados estímulos, se puede mostrar un repertorio conductual adecuado pero puede responderse erróneamente a otros. En este proceso, aunque las respuestas estén bien aprendidas, suelen ser desadaptativas (Rodríguez, 1990).

La terapia conductista se centra en el presente del sujeto, aunque no niega el pasado ni lo descarta, pero considera que ese pasado no continúa siendo activo

en el presente de un paciente, aunque reconoce la importancia de las experiencias de aprendizaje (Rodríguez, 1990).

A partir de la perspectiva pavloviana, se han desarrollado diversos conceptos del aprendizaje asertivo.

Wolpe, J. (1966), define la conducta asertiva como “La expresión adecuada de cualquier emoción, que no sea la ansiedad hacia las otras personas”. Asimismo, sugiere que la ansiedad no es una emoción original, sino el resultado de procesos neuróticos, producto de asociaciones inconvenientes.

El propósito de Wolpe consiste en reducir las ansiedades y temores interpersonales que impiden al sujeto comportarse con aplomo y defender sus derechos, y lo lleva a cabo mediante la aplicación clínica de su “principio de inhibición recíproca” que declara que si se puede provocar la ansiedad, eso debilitará el lazo entre dichos estímulos y la ansiedad.

Rich y Shoereder (1976) formulan la definición de la asertividad como la “habilidad para buscar o aumentar el estímulo reforzante en una situación interpersonal a través de una expresión de sentimiento o deseo, aún cuando tales expresiones corren el riesgo de perder el reforzador o ser castigados”. Puede expresar sentimientos positivos o negativos. El grado de asertividad puede medirse por la eficiencia de las respuestas en producir, mantener o aumentar el reforzador.

1.3.3 Enfoque Cognoscitivo

Se incluye en este enfoque el modelo de aprendizaje social-cognitivo, propuesto por Bandura en 1987 (en Morales, 2002) por que ha demostrado cómo la conducta social está mediada por diversos factores cognitivos, tales como: expectativas, atribuciones, creencias, mecanismos de procesamiento de la

información, resolución de problemas, etc., que mediatizan los procesos de interacción social.

Según este modelo, las habilidades sociales se aprenden a través de experiencias interpersonales directas o vicarias, son mantenidas y/o modificadas por las consecuencias sociales de un determinado comportamiento. El refuerzo social tiene un valor informativo y de incentivo en las subsecuentes conductas sociales. El comportamiento de otros constituye una retroalimentación para la persona acerca de su propia conducta. Estas vertientes de aprendizaje, experiencia, modelado e instrucción, van generando las expectativas de autoeficacia en el ámbito interpersonal (Hidalgo y Abarca, 1999).

Monjas (1995) considera que las habilidades de interacción social se aprenden de la misma forma que otros tipos de conducta a través de los siguientes mecanismos:

- a) *Aprendizaje por experiencia directa*: Las conductas interpersonales están en función de las consecuencias aplicadas por el entorno después de cada comportamiento social.
- b) *Aprendizaje por observación*: El niño aprende conductas de relación como resultado de la exposición ante modelos significativos.
- c) *Aprendizaje verbal o instruccional*: Según este mecanismo, el sujeto aprende a través de lo que se le dice, a través del lenguaje hablado por medio de preguntas, instrucciones, incitaciones, explicaciones o sugerencias verbales. Esta es una forma no directa de aprendizaje.
- d) *Aprendizaje por feedback interpersonal*: Es la explicación por parte de observadores de cómo ha sido nuestro comportamiento, lo que ayuda a la corrección del mismo sin necesidad de

ensayos. El feedback puede entenderse como reforzamiento social (o ausencia) administrado por la otra persona durante la interacción.

Hay modeladores de conducta que innegablemente ejercen una gran influencia en el desarrollo social tales como el hogar, la escuela y el grupo de iguales, pero probablemente la familia sea la que ejerce mayor influencia.

Familia

La familia representa la unidad básica de la sociedad; prácticamente todos los niños en todas las conductas son socializados por las familias, aún cuando la forma de ésta pueda variar (Belsky, Lerner y Spanier, 1984).

Los padres y hermanos constituyen modelos potentes y significativos para el niño; su influencia no se limita a entregar al niño modelos de comportamiento, sino que además moldea su comportamiento social a través de las diversas prácticas de disciplina (Aarón y Miliac, 1992).

También resulta importante recordar que el sistema familiar se ve influido por factores socioeconómicos, los sistemas de apoyo, las normas y valores culturales relativos a las prácticas de crianza, o la propia competencia del padre y la madre como educadores.

Escuela

Cuando un niño entra a la escuela amplía dramáticamente su mundo social y sus posibilidades de continuar el aprendizaje de habilidades sociales (Aarón y Miliac, 1992).

Grupo de Iguales

Este representa un importante socializador del niño dentro del contexto escolar, la interacción con sus iguales afecta el desarrollo de la conducta social, proporcionándole al niño muchas oportunidades de aprender normas sociales y las claves para diferenciar entre comportamientos adecuados e inadecuados en el ámbito social (Aarón y Miliac, 1992).

De tal forma que desde este enfoque la conducta asertiva tiene que adquirirse, no es un rasgo o disposición que un individuo posee, y consiste en un conjunto identificable de capacidades específicas.

El nivel de asertividad que se posee es la consecuencia de todas las experiencias vividas a través de todas las etapas de la vida. Por lo cual es una conducta aprendida, de igual forma por medio del aprendizaje podemos reaprenderlas a través del conocimiento de su significado en nuestros comportamientos. La asertividad puede mejorar la calidad de las relaciones interpersonales; pero sobre todo es una herramienta valiosa para sentirse bien consigo mismo.

1.4 Conducta Asertiva

La *conducta asertiva* o socialmente hábil implica respeto hacia uno mismo al expresar necesidades propias y defender los propios derechos y respeto hacia los derechos y necesidades de las otras personas. Las personas asertivas muestran las siguientes características (Villafuerte, 2001):

Comportamiento Externo:

- ◆ Habla fluida, seguridad, ni bloqueos ni muletillas, contacto ocular directo pero no desafiante, relajación corporal, comodidad postural.
- ◆ Expresión de sentimientos tanto positivos como negativos, defensa sin agresión, honestidad, capacidad de hablar de propios gustos e intereses, capacidad de discrepar abiertamente, capacidad de pedir aclaraciones, decir “no”, saber aceptar errores.

Patrones de Pensamiento:

- ◆ Conocen y creen en unos derechos para si y para los demás.
- ◆ Sus convicciones son en su mayoría “racionales”.

Sentimientos y Emociones:

- ◆ Buena autoestima, no se sienten inferiores ni superiores a los demás, satisfacción en las relaciones, respeto por uno mismo.
- ◆ Sensación de control emocional.

El comportamiento asertivo tiene componentes claves no verbales, a saber (Villafuerte, 2001):

- ◆ *Contacto visual:* Uno de los aspectos más obvios del comportamiento al hablar con otra persona es hacia dónde dirigimos la mirada. Si uno mira directamente a una persona al hablarle, esto ayudará a comunicar la sinceridad y a aumentar la precisión del mensaje.

◆ *Postura Corporal:* Algunas personas conversan sin orientar los cuerpos hacia el interlocutor. Muchos se sientan cerca y sólo giran la cabeza al hablar. Es posible tomar una postura relativamente “dominante” en una conversación con sólo incorporarse o sentarse. Al encontrarse en una situación en la cual sea necesario manifestar firmeza, es recomendable asumir una posición erguida, activa y de frente al interlocutor. Esto prestará mayor fuerza y asertividad al mensaje. Una posición corporal encorvada y pasiva brinda una ventaja inmediata a la otra persona.

◆ *Distancia y Contacto Físico:* Un aspecto interesante de las investigaciones multiculturales sobre la comunicación no verbal es la relación entre la distancia y la cercanía física durante una conversación. La distancia que se guarda al conversar ejerce un efecto considerable en la comunicación. Sentarse o pararse demasiado cerca y tocarse sugiere intimidad en una relación, a menos que las personas formen parte de una multitud o se encuentren en un lugar muy reducido.

◆ *Ademanos:* Nuestra expresión corporal puede añadir calor, énfasis y sinceridad a nuestro mensaje verbal. Aunque los ademanes entusiastas en efecto forman parte del condicionamiento cultural, su uso de manera relajada puede añadir intensidad y fuerza a la comunicación verbal y sugerir franqueza, seguridad y espontaneidad.

◆ *Expresión Facial:* Una comunicación eficaz requiere una expresión congruente. Una mayor conciencia de las sensaciones producidas por los músculos faciales en diferentes expresiones permite un mayor control de la expresión y ayuda a ser congruente con lo que se está pensando, sintiendo o diciendo.

◆ *Tono de voz, inflexión y volumen:* La forma de utilizar la voz es vital para la comunicación. Una voz bien modulada y serena puede convencer sin

intimidar; un susurro monótono difícilmente podrá convencer a alguien de la seriedad en los negocios. Por otra parte, elevar demasiado la voz hará que nuestro interlocutor se ponga a la defensiva. Al aprender a controlar y a utilizar la voz con eficacia se adquiere un poderoso instrumento de expresión personal.

◆ *Fluidez*: Hablar con fluidez es un instrumento valioso para comunicar los pensamientos con eficacia en cualquier conversación. No es necesario hablar rápidamente por largo tiempo, pero si se interrumpe una charla con largos periodos de duda es posible que se aburran los escuchas y dé la impresión de no estar seguro de sí mismo.

◆ *El momento ideal*: La meta es adquirir espontaneidad. Aunque el titubeo puede disminuir la eficacia de la expresión, nunca es “demasiado tarde” para ser asertivo. Aun cuando el momento ideal haya pasado, es posible y recomendable expresar los sentimientos a la misma persona tiempo después.

◆ *Saber escuchar*: Escuchar asertivamente implica un interés activo por la otra persona. Requiere toda la atención y, aunque no hace falta ninguna acción física de nuestra parte, es recomendable mantener contacto visual y ciertos ademanes, como asentir con la cabeza. También implica el dar retroalimentación a la otra persona para así dejar claro que comprendimos lo que dijo.

◆ *Pensamientos*: Esta es una característica que escapa a la observación directa. Se deben considerar dos aspectos del pensamiento asertivo: las ideas acerca de lo recomendable que es ser asertivo y lo que se piensa para si al encontrarse en una situación que requiere una acción asertiva.

- ◆ *Contenido: Aun cuando lo que se dice es importante, muchas veces lo es menos de lo que se piensa. Se debe expresar y asumir responsabilidad por los sentimientos y no culpar a los demás por la manera como uno se siente.*

1.5 Conducta no asertiva

La *conducta pasiva* se refiere a la trasgresión de los propios derechos al no ser capaz de expresar abiertamente sentimientos, pensamientos y opiniones o al expresarlos con disculpas, con falta de confianza, de tal modo que los demás pueden no hacerle caso. Comportarse de este modo en una situación puede dar como resultado una serie de consecuencias no deseables tanto para la persona que está comportándose de manera no asertiva como para la persona con la que está interactuando. La probabilidad de que la persona no asertiva satisfaga sus necesidades o de que sean entendidas sus opiniones se encuentra sustancialmente reducida debido a la falta de comunicación o a la comunicación indirecta o incompleta. Las personas no asertivas presentan las siguientes características de comportamiento (Villafuerte, 2001):

Comportamiento Externo:

- ◆ Volumen de voz bajo, habla poco fluida, bloqueos, tartamudeos, vacilaciones, silencios, muletillas.
- ◆ Huida del contacto ocular, mirada baja, cara tensa, dientes apretados o labios temblorosos, manos nerviosas, postura tensa, incómoda.
- ◆ Inseguridad para saber qué hacer y decir.
- ◆ Frecuentes quejas a terceros.

Patrones de Pensamiento:

- ◆ Consideran que así evitan molestar u ofender a los demás. Son personas “sacrificadas”.
- ◆ Piensan que lo que ellos sientan, piensen o deseen, no importa. Importa lo que el otro sienta, piense o desee.
- ◆ Creen que es necesario ser querido y apreciado por todo el mundo.
- ◆ Tienen constante sensación de ser incomprendidos, manipulados y no tenidos en cuenta.

Sentimientos y Emociones:

- ◆ Impotencia, mucha energía mental y poca externa, frecuentes sentimientos de culpabilidad, baja autoestima, deshonestidad emocional, ansiedad, frustración.

1.6 Conducta Agresiva

En cambio la *conducta agresiva* es aquella conducta en la que el individuo expresa sus pensamientos, sentimientos y opiniones de una manera inapropiada e impositiva sin importar dañar a otros, incluye comentarios hostiles, rehusar peticiones de manera hostil, demandas inapropiadas, etc. que trasgrede los derechos de las otras personas. Este tipo de personas defienden en exceso los derechos e intereses personales, sin tener en cuenta los de los demás: a veces, no los tienen realmente en cuenta, otras, carecen de habilidades para afrontar ciertas situaciones. Las personas agresivas presentan las siguientes características de comportamiento (Villafuerte, 2001):

Comportamiento Externo:

- ◆ Volumen de voz elevado, a veces habla poco fluida por ser demasiado precipitada, habla tajante, interrupciones, utilización de insultos y amenazas.
- ◆ Contacto ocular retador, cara tensa, manos tensas, posturas que invaden el espacio del otro.
- ◆ Tendencia al contraataque.

Patrones de Pensamiento:

- ◆ “Ahora sólo yo importo. Lo que tú pienses o sientas no me interesa”.
- ◆ Piensan que si no se comportan de esta forma, son excesivamente vulnerables.
- ◆ Lo sitúan todo en términos de ganar-perder.
- ◆ Pueden darse las creencias: “hay gente mala y vil que merece ser castigada” y/o “es horrible que las cosas no salgan como a mí me gustaría que saliesen”.

Emociones y Sentimientos:

- ◆ Ansiedad creciente
- ◆ Soledad, sensación de incompreensión, culpa, frustración.
- ◆ Baja autoestima.
- ◆ Sensación de falta de control.
- ◆ Enfado cada vez más constante y que se extiende a cada vez más personas y situaciones.
- ◆ Honestidad emocional: expresan lo que sienten y “no engañan a nadie”.

La asertividad ha sido muy confundida con la agresividad, sin embargo se puede decir que una respuesta asertiva es aquella en la que un individuo hace valer sus derechos de manera directa, sin dañar a los otros y a sí mismos. En cambio una respuesta agresiva es aquella en la que el individuo expresa sus derechos sin importar dañar a otros. También se consideran las respuestas no asertivas, lo cual implica que el sujeto no expresa libremente sus sentimientos sino que actúa de manera pasiva o sumisa ante una situación. De ahí que la asertividad sea tratada como el punto medio de un continuo, en donde en un extremo está la no asertividad y en el otro la agresividad (Flores, 1994).

1.7 Entrenamiento Asertivo

La Psicología ha propuesto intervenir en el mejoramiento de esta habilidad en particular a través del entrenamiento asertivo. Esta es una estrategia definida como un conjunto de técnicas conductuales y cognitivas enfocadas a adquirir aquellas conductas socialmente efectivas que el sujeto no tiene en su repertorio y también a modificar las conductas de relación interpersonal que el sujeto posee pero que son inadecuadas (Monjas, 1995).

Entre las técnicas que se conocen están las siguientes:

- ◆ **Técnica del disco rayado:** esta técnica consiste en repetir el propio punto de vista una y otra vez, con tranquilidad, sin entrar en discusiones ni provocaciones que pueda hacer la otra persona.

Esta técnica no ataca a la otra persona; es más, hasta le da la razón en ciertos aspectos, pero insiste en repetir su argumento una y otra vez hasta que la otra

persona queda convencida o, por lo menos, se da cuenta de que no va a lograr nada más con sus ataques.

- ◆ **Banco de Niebla:** Consiste en dar la razón a la otra persona en lo que se considere puede haber de cierto en sus críticas, pero negándose, a la vez, a entrar en mayores discusiones. Así, se dará un aparente ceder el terreno, sin cederlo realmente, ya que, en el fondo, se deja claro que no se va a cambiar de postura.

Para esta técnica es muy importante controlar el tono de voz en el que se emite la respuesta, ya que si se dice de forma dura y tajante o excesivamente despreciativa, puede suscitar agresividad en el interlocutor. El tono debe ser tranquilo y hasta ligeramente reflexivo.

- ◆ **Aplazamiento Asertivo:** Consiste en aplazar la respuesta que vayamos a dar a la persona que nos ha criticado, hasta que nos sintamos más tranquilos y capaces de responder correctamente.

Esta respuesta es muy útil para personas indecisas y que no tienen una rápida respuesta a mano o para momentos en que nos sentimos abrumados por la situación o no nos sentimos capaces de responder con claridad.

- ◆ **Técnica para procesar el cambio:** Consiste en desplazar el foco de discusión hacia el análisis de lo que está ocurriendo entre las dos personas. Es como si nos saliéramos del contenido de lo que estamos hablando y nos viéramos “desde fuera”.

Esta técnica no suscita agresividad en la otra persona ni incita a defenderse a nadie y ayuda tanto a la persona que la emita como a la que la recibe.

- ♦ **Técnica de la pregunta asertiva:** consiste en “pensar bien” de la persona que nos critica y dar por hecho que su crítica es bienintencionada. Como de todo se puede aprender, obligaremos a la persona a que nos dé más información acerca de sus argumentos, para así tener claro a qué se refiere y en qué quiere que cambiemos. (Luego dependerá de nosotros el que cambiemos o no).

Si la persona ante nuestra pregunta da respuestas vagas, la obligaremos, por medio de nuestras preguntas, a especificar más. Cuando la crítica es malintencionada o está lanzada al vuelo, sin pensar, la persona pronto se quedará sin argumentos.

1.8 Asertividad en México

Existe poca investigación relacionada con el tema de la asertividad en México, de la cual retomaremos algunas investigaciones, en su mayoría estudios de tesis.

Guerra (1996) estandarizó el Inventario de Asertividad de Gambrill y Richey, a fin de contar con un instrumento útil para la detección de déficits conductuales en asertividad. Los coeficientes alfa de Cronbach (0.924) y de consistencia interna (0.922) señalaron que el inventario es capaz de proporcionar medidas consistentes y en este sentido es confiable y válido. De los resultados obtenidos se observó que no existen diferencias significativas en cuanto al género; y en

cuanto a la escolaridad se obtuvo que las personas con estudios de postgrado son más asertivas que las personas con grados de escolaridad inferiores.

Blanco (2000) llevó a cabo una investigación con 33 vendedores para determinar si existe relación entre los niveles de asertividad y la cantidad obtenida de la venta de servicios funerarios a futuro, utilizando la prueba de asertividad de Rathus; donde obtuvo como resultados que no existe relación significativa entre dichas variables.

Flores y Diaz-Loving (2000) desarrollaron una investigación para determinar el significado semántico de los conceptos derivados de la definición anglosajona de asertividad. Los hallazgos revelan que las formas de interacción social (asertividad, agresividad, violencia, enfrentamiento, amabilidad, cortesía, pasividad y abnegación) y los conceptos de justicia y derechos se agrupan de manera particular y consistente en cuadrantes determinados, aunque su distancia varía dependiendo del contexto situacional.

La investigación de Concha y Rodríguez (2001) tuvo como objetivo obtener la prevalencia de casos de no asertividad que se registran dentro de la población estudiantil de Ciudad Universitaria, UNAM, utilizando como instrumento el inventario de Gambrill y Richey estandarizado para la población mexicana por Guerra (1996). Los resultados señalan que la prevalencia de casos de no asertividad es del 30% y de manera general no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en su conducta asertiva.

Fajardo (2001) realizó un estudio cuyo objetivo era conocer la relación existente entre la autoestima y la ansiedad, así como la depresión y la asertividad en adolescentes mexicanos y la interacción entre dichas variables. Los resultados indican que si existe una relación estadísticamente significativa entre la autoestima y la ansiedad, la asertividad y la depresión en adolescentes.

Los hallazgos de la investigación de Villavicencio (2003) muestran que de acuerdo con las respuestas que se dieron al inventario de Gambrill y Richey, sí existe asertividad en los instructores de capacitación de la República Mexicana encuestados, obteniendo como resultado que el 82% de la población son asertivos y únicamente el 17.2% son inasertivos, es decir, que 8 de cada 10 instructores son asertivos.

El estudio realizado por Alarcón, Cervantes, Domínguez, Hernández y Velázquez (2003) para la evaluación de la conducta asertiva y no asertiva en enfermeras jefes de piso del HECMN La Raza, mediante la aplicación del Inventario de Asertividad de Gambrill y Richey, conformando una muestra de 57 gerentes, de los diferentes turnos institucionales, encontraron que 29 (50.9%) enfermeras jefas de piso se encuentran con un GI y un PR promedio.

Conclusión

La asertividad, como cualquier otra habilidad, es aprendida. Puede adquirirse, reforzarse o incrementarse en las relaciones sociales o con entrenamiento de estrategias y el uso de otros recursos.

Esta habilidad también nos ayuda a conocernos y reconocer nuestros sentimientos para así luego entonces poder expresar nuestros deseos. Entre los beneficios de la conducta asertiva se encuentran el incremento del autorespeto, de la confianza y la seguridad en uno mismo para la toma de decisiones y así lograr una comunicación adecuada.



CAPÍTULO 2. MUJER Y TRABAJO

La mujer desde que nace hereda un gran número de elementos que van a ser determinantes en su desarrollo además de que la cultura donde se desarrolla impondrá expectativas respecto a su condición femenina.

En el hogar, las enseñanzas están bien definidas entre niñas y niños, a ellas se les cuida y se les restringe más, mientras que los niños tienen más libertad de realizar actividades y se les permite la agresividad y la brusquedad en los juegos. En el caso de las emociones, a las niñas se les enseña a ser más sensibles y dependientes permitiendo que la sociedad las vea llorar sin juzgar.

El trabajo constituye uno de los derechos fundamentales para el desarrollo humano, económico y social de todas las personas, sin distinción de sexo, clase, etnia, condición física, estado civil o edad; no obstante, en el caso de las mujeres ese derecho se ve vulnerado por una serie de prácticas que limitan sus oportunidades de acceder a él en igualdad de condiciones que los hombres y de ejercerlo a plenitud¹.

La mujer que trabaja adquiere mayor posibilidad de lograr su identidad y autonomía y obtiene, asimismo, el gozo que le da la gratificación de sus necesidades y las de su pareja. El beneficio para la pareja es la satisfacción narcisista ligada a la autoconservación, pues se duplican las fuentes de ingreso para el sostén de la familia. Al mismo tiempo se enriquecen las relaciones interpersonales de ambos, y es una motivación para autorrealizarse en la vida

¹ <http://www.inmujeres.gob.mx/pprincipal/index.html>

profesional y familiar; cada uno satisface sus necesidades narcisistas de protegerse mutuamente, y genera más amor y capacidad de gozo (Padilla, 2000).

2.1 Psicología de la Mujer

La forma en la que las mujeres se incorporan al mercado de trabajo y el desarrollo de las relaciones sociales en su interior, responden a un conjunto de ideas y representaciones culturales sobre los estereotipos, los roles y las funciones que se han asignado a las personas de acuerdo con su género (Inmujeres,2003).

Y es a partir de estas representaciones como se atribuyen supuestas habilidades diferenciadas e innatas a las mujeres y a los hombres. Para la mayoría de las mujeres que trabajan, los puestos que desempeñen constituirán una prolongación de la asistencia que dispensan en el hogar. Sin embargo, una de las ventajas de trabajar fuera es que al menos su actividad resulta reconocida y se les paga (aunque sea inadecuadamente) por desempeñarla; incluso si, cuando vuelven a casa, deben empezar de nuevo con sus trabajos característicos. Mientras que las destrezas asistenciales de las mujeres determinan que sean solicitadas para ciertos empleos, en especial aquellos no asumidos por los hombres como cuidar de niños pequeños, enfermos y ancianos o realizar tareas industriales monótonas y repetitivas, se cree que estas mismas capacidades las apartan de posiciones de mando y de toma de decisiones. Por esa razón las mujeres a menudo se ven excluidas de la planificación del modo de efectuar su trabajo.

Cuando trabajan, las mujeres se encuentran en un ambiente muy dominado por valores masculinos, por el individualismo y la competitividad en vez de vinculación, y por una negación del afecto en vez de una sensibilidad emocional. Muchas mujeres reaccionan ante esta situación experimentando una

ansiedad respecto a su capacidad, revelan falta de confianza en sí mismas y padecen una sensación de desgarramiento emocional que les impide consagrarse enteramente a su trabajo. Las mujeres están más orientadas al apego a otros y a las relaciones personales, ofrecen una mayor probabilidad de desarrollar sensibilidades morales que reflejen una preocupación por la asistencia. Por otro lado, a los hombres se les considera más orientados hacia el logro individual y les resulta difícil establecer relaciones íntimas. Por eso es más probable que sus juicios morales reflejen un interés por la justicia y por la resolución más objetiva que subjetiva de un dilema.

Sin embargo, se estima cada vez más que las actitudes asistenciales femeninas son tan importantes para una gestión y una dirección correctas como la capacidad de mostrarse racionales y objetivas.

Un área en donde las propias mujeres declaran a menudo que experimentan dificultades en su actividad laboral la constituyen aquellas situaciones en donde necesitan afirmarse por sí mismas y enfrentarse con conflictos potenciales. Las mujeres son utilizadas como mediadoras en beneficio de otros pero, carentes de un sentido claro de su propia identidad, frecuentemente les resulta difícil definirse y defenderse como tales. Surgen a menudo problemas cuando se enfrentan con aquellos que se encuentran en posiciones de poder sobre ellas o en situaciones en que se cuestiona la autoridad legítima de la mujer. Tan frecuentes son estos casos que los grupos de formación en comportamiento asertivo han ayudado a muchas mujeres a enfrentarse con los conflictos que experimentan al tener que individualizarse y definirse por sí mismas cuando tenderían más fácilmente a someterse a las exigencias de otros.

2.1.2 Antecedentes Históricos del Trabajo Femenino

En la época primitiva del hombre, las tareas y deberes eran iguales para ambos sexos, la mujer dejaba de participar por periodos muy breves en dichas actividades cuando nacían sus hijos. En las tribus que practicaban la agricultura se desarrolló el matrimonio donde la mujer era considerada como el principal productor e incluso fue ella quien descubrió la agricultura.

Al principio, los productos agrícolas no bastaban para alimentar a la población, por eso se siguió practicando la caza. Aquella evolución trajo una división normal del trabajo. La parte sedentaria de la tribu, las mujeres, organizaron la agricultura, mientras que los hombres siguieron saliendo de caza o a la guerra, es decir, en expediciones de saqueo contra las tribus vecinas. Pero como la agricultura era de lejos más rentable y los miembros de las tribus preferían los productos de la cosecha a los tan peligrosamente adquiridos por la caza o el saqueo, se convirtió pronto en fundamento económico del clan. Y por lo tanto el principal productor de aquella economía basada en la agricultura era la mujer, siendo muy natural que el clan respetara a la mujer y apreciara altamente el valor de su trabajo.

La mujer fue la primera en practicar la artesanía, el hilado, el tejido, la alfarería, por dedicarse a la recolección de hierbas aprendió a conocer sus propiedades e incluso algunas hierbas fueron utilizadas como medicamentos; por lo que la mujer desarrolló más sus capacidades de razonamiento y observación, mientras que el hombre por dedicarse a la caza y a la guerra desarrolló su destreza corporal y su fuerza.

En los pueblos criadores de animales y nómadas se desarrolló el patriarcado y cuando los hombres salían de caza o a la guerra, las madres y los hijos se quedaban en la tribu y debían protegerse de los animales carnívoros. La

mujer tenía un papel secundario, se le encargaba que cuidara del rebaño, y surgió la diferencia de actividades respecto al sexo (Kollantai, 1992).

A partir de la revolución industrial se produce una separación entre el trabajo rentado de los varones y las tareas domésticas delegadas a las mujeres. En la actualidad, la mujer se incorpora al mercado de trabajo desde un punto de vista social, debido a la necesidad de lograr una liberación completa de las fuerzas de trabajo masculinas y femeninas a fin de poder desarrollar al máximo la producción (Babel, 1978)

Años más tarde, al término de la Segunda Guerra Mundial, se logró una igualdad legal, pero en los países no industrializados como los de América Latina donde no existe la maquinaria suficiente se comenzó a emplear a la mujer como enfermera, telegrafista, etc. quedando relegada a las zonas rurales (Kollantai, 1992)

El papel de la mujer en México ha sido prácticamente relegado a la responsabilidad como formadora de la familia, por ejemplo, en la Revolución aparece la figura de la Adelita, la mujer que acompañaba a su hombre y que poco a poco empezó a meterse en una vida y en tareas que le habían sido prohibidas. El movimiento de la Revolución provocó grandes cambios en la familia, principalmente en la campesina, las familias del norte del país se trasladaban por todo el territorio de acuerdo a los vaivenes políticos y militares.

A partir del movimiento de 1935, se forma la organización femenil de las mujeres del país: Frente Único Pro Derechos de la Mujer (FUPDM), en el cual se pedía: derecho al trabajo, derecho a la educación, derecho a las prestaciones sociales y a la participación política (Babel, 1978)

2.2 Trabajo Remunerado

Entendemos por trabajo remunerado todas aquellas actividades realizadas fuera del hogar, en talleres, instituciones, oficinas, empresas, etc., recibiendo por este trabajo un sueldo.

Muchos de los países experimentaron a partir de 1950 un desarrollo económico cada vez más grande, creando nuevos puestos de trabajo, de esta manera la carencia de mano de obra se incrementó a tal punto que fue necesario contratar mano de obra femenina. Puesto que la fuerza física no es necesaria para desarrollar algunas tareas, la mujer las puede cumplir tan bien como el hombre.

Hay condiciones de género que provocan la preferencia de los empleadores por la mano de obra femenina, entre las que destacan: su gran capacidad de integrarse a los nuevos sistemas de organización del trabajo, debido a sus cualidades gerenciales: mayor sensibilidad social, su notable creatividad y su tendencia a adoptar decisiones sobre la base del consenso de las partes involucradas (Rico, 1993).

La incorporación de la mujer ha crecido de manera importante en los últimos treinta años. En 1970 la tasa de participación económica femenina era de 17.6, en 1991 fue de 31.5 y en el año 2004 fue de 37.5; es decir, que el 37.5% de las mujeres de 12 años y más participaba en alguna actividad económica (Inmujeres, 2005).

El incremento en las tasas de participación económica de las mujeres ha sido notablemente mayor que los cambios que han presentado las mismas tasas en el caso de los hombres. Esto puede explicarse en parte por el proceso de flexibilidad laboral, que se caracteriza por la incorporación de los trabajadores a los sistemas de salario flexible, jornada discontinua, trabajo a domicilio, pérdida de prestaciones sociales, trabajadores por su cuenta, etc. En suma, significa

condiciones de ilegalidad para un número cada vez mayor de mano de obra ocupada. También se explica por el crecimiento del sector servicios que tradicionalmente tiene una alta demanda de fuerza de trabajo femenina (González, 1998).

Hasta los años setenta, la participación de las mujeres decrecía cuando se casaba o iniciaba su vida reproductiva; y las mujeres que entraban al mercado laboral eran sobre todo mujeres jóvenes y solteras. Datos recientes muestran que esta situación ha cambiado, ya que actualmente laboran más las mujeres mayores y con hijos, lo que extiende la permanencia de las mujeres en la vida económicamente activa, aún en las edades reproductivas².

Esta tendencia se reconoce como parte de las transformaciones económicas que ha vivido México en el contexto de la globalización y de sus principales efectos, así como de la necesidad, por parte de las mujeres, de generar mayores ingresos económicos para el sostenimiento de sus familias. Y cabe subrayar que estos ingresos no pueden considerarse complementarios, dado que en muchos casos constituyen el único sostén de los grupos domésticos (Inmujeres, 2003).

Los efectos de la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte en 1996 se aprecian en los siguientes aspectos: el aumento de la subcontratación y del trabajo a domicilio; el creciente empleo de mujeres como jornaleras agrícolas y como asalariadas en los cultivos de exportación; la capacitación de la mano de obra femenina para alcanzar el nuevo perfil demandado por los empresarios; mayor desempleo masculino que femenino; cambios paulatinos en las funciones de género en las familias; incorporación de las indígenas al trabajo extradoméstico, con sus propias demandas; creciente actividad política y social de las mujeres y finalmente las grandes semejanzas entre las condiciones de la mujer trabajadora en México y en Estados Unidos (González, 1998).

² <http://www.inmujeres.gob.mx/pprincipal/index.html>

Para las mujeres, dichas transformaciones se hacen evidentes de manera cotidiana al comparar su actual forma de vida con la de sus madres y abuelas, ya sea en sus relaciones personales, familiares o laborales. El aumento de la esperanza de vida, mayores niveles de escolaridad, la disminución de las tasas globales de fecundidad y el alargamiento de su vida económicamente activa, son algunos de los indicadores sociodemográficos que nos hablan de esos cambios y que han contribuido a despertar en muchas mujeres el interés por desarrollar una actividad productiva, como parte de su autonomía personal y de su proyecto de vida (Inmujeres, 2003).

Por tratarse de actividades independientes que pueden realizarse cerca del entorno doméstico o dentro del mismo, los micronegocios representan una opción importante para las mujeres que quieren ingresar al mercado de trabajo, con la posibilidad de proporcionarles recursos y autonomía suficientes que les permiten compatibilizar sus obligaciones domésticas y extradomésticas (Inmujeres, 2003).

Pero si bien esta nueva realidad y sus efectos en distintos ámbitos han fomentado una mayor sensibilidad y solidaridad social frente a la discriminación y otras prácticas que ponen de manifiesto las condiciones de desigualdad en que han vivido las mujeres, la mayoría sigue enfrentando limitaciones tanto para conciliar sus actividades y roles en el núcleo familiar como para acceder, en igualdad de condiciones que los hombres, a las oportunidades de desarrollo humano, laboral y económico; continúan integrándose al mercado laboral en un marco de desprotección, informalidad e inequidad salarial (Inmujeres, 2003, p.5).

2.2.1 Características del Trabajo Remunerado Femenino.

Una característica de esta mano de obra femenina ocupada es su pobreza. Del total de mujeres ocupadas, el 42.18% no recibe ingreso o percibe menos de

un salario mínimo; el 42.56% percibe de 3 a 5 salarios mínimos y el 61.54 % no tiene prestaciones sociales (González, 1998).

Perfil de las mujeres en el mercado laboral en valores promedio (Inmujeres, 2006).

- ◆ Edad promedio de 34.5 años
- ◆ 8.2 años de escolaridad
- ◆ 2.5 hijos
- ◆ ingreso mensual de 2.2 salarios mínimos
- ◆ trabajo de 37.4 horas a la semana en el mercado laboral
- ◆ 13.8% de las mujeres ocupadas trabajan sin pago.

Las mayores tasas de participación se registran entre:

- ◆ Mujeres que tienen entre 35 y 44 años
- ◆ Mujeres con nivel de instrucción mayor a la secundaria
- ◆ Mujeres divorciadas y separadas
- ◆ Mujeres que tienen 1 o 2 hijos

Las menores tasas de participación se registran entre:

- ◆ Mujeres de entre 12 y 14 años y mayores de 60 años
- ◆ Mujeres sin instrucción
- ◆ Mujeres viudas y casadas
- ◆ Mujeres que tienen 6 hijos o más.

De acuerdo a la distribución de las mujeres en los diversos grupos de ocupación se tiene: (Inmujeres, 2006)

Grupos ocupacionales con mayor presencia femenina:

- 23.7% de las mujeres ocupadas son comerciantes, vendedoras y dependientas, y vendedoras ambulantes.
- 20.2% son empleadas en servicios y trabajadoras domésticas.

Grupos ocupacionales con menor presencia femenina:

- 0.3% se dedica a actividades de protección y vigilancia
- 0.1% son operadoras de transporte.

En el 2000 el 24.3% de los dueños de los micronegocios eran mujeres y para el 2004 aumento a un 26.9%.

Según datos obtenidos de los Censos Económicos 2004 del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática muestran que entre 1998 y 2003, la fuerza de trabajo femenina aumentó su participación en 2.4 puntos porcentuales en la economía, al pasar de 35.4% en 1998 a 37.8% en 2003, logrando una tasa de crecimiento media anual de 3.15%, el cual fue superior al registrado por la plantilla laboral masculina de 1.09% ³.

Sectorialmente se observa que la presencia de los hombres es más numerosa comparada con la que tienen las mujeres; sin embargo, se registraron tasas de crecimiento más elevadas en las mujeres que en los hombres, considerando todas las actividades, entre 1998 y 2003; incluso en los sectores donde se presentaron tasas negativas el impacto fue menor en las mujeres, como en Construcción y Manufacturas (INEGI, 2004).

A pesar de la inserción y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo en los últimos años, las condiciones laborales no han sido equitativas en

³ <http://www.inegi.gob.mx/inegi/default.aspx?s=est&c=10213>

relación con las de los hombres. A continuación se presentan datos que dan cuenta de algunas inequidades entre ambos sexos (Inmujeres, 2002).

- *Segregación Ocupacional:* La segregación representa un problema porque conlleva condiciones de desigualdad entre los grupos sociales en términos económicos, sociales, políticos, culturales y/o en derechos humanos (Inmujeres, 2002).

En el mercado de trabajo la segregación ocupacional por sexo refleja que mujeres y hombres se distribuyen de manera diferencial en la ocupación principal que ejercen.

La segregación horizontal se define como la tendencia de que las mujeres se concentren en un número relativamente pequeño de ocupaciones y se encuentren total o parcialmente ausentes de las demás; asimismo, da cuenta de la distribución inequitativa de mujeres y hombres en las ocupaciones. La segregación vertical se presenta cuando la concentración de mujeres se produce en los niveles ocupacionales inferiores, en tanto que otros se reparten en todas las categorías o se sitúan sólo en las superiores (Guzmán, 2002).

Las segregaciones horizontal y vertical constituyen la estrategia más débil del patriarcado para mantener la división del trabajo en la esfera extradoméstica y la posición subordinada de las mujeres. Su objetivo es separar el trabajo femenino del masculino y calificar, al primero, como un trabajo inferior respecto a las remuneraciones y estatus (Guzmán, 2002)

- *Índice de feminización:* Una forma de mostrar el grado de concentración de las mujeres en determinados grupos de ocupación es a través del índice de feminización. Este índice resulta de dividir el número de mujeres en

determinada ocupación o grupo de ocupaciones entre el número de hombres en la misma ocupación y multiplicarlo por cien (Inmujeres, 2002).

Este índice muestra la supremacía femenina entre los trabajadores domésticos, los oficinistas, en los grupos de maestros y afines y entre los comerciantes, vendedores y dependientes. En el otro extremo está la ausencia casi total de mujeres en ocupaciones como operadores de transporte, protección y vigilancia. La tendencia observada es que entre 2000 y 2004 el índice de las más feminizadas baja, y el de las más masculinizadas sube, es decir, aunque de manera muy incipiente empiezan a acortarse las diferencias. Datos obtenidos de los Censos Económicos 2004 del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática muestran que para el año 2003 el número de mujeres que se incorpora a la Pesca paso de 6 en 1998 a 8; en Minería fue de 9 a 11; para Electricidad, agua y gas fue de 18 a 21; Construcción de 6 a 7; y Transporte ocupó 15 a 16 mujeres por cada 100 hombres⁴.

Encontramos mujeres trabajadoras de la construcción, carpinteras y ebanistas, a pesar del estereotipo de “menor fuerza física”; ello indica que hay mujeres y hombres con fuerza física semejante, por lo que muchas de ellas son capaces de realizar dichos trabajos.

- *Discriminación Salarial:* Es una variable económica que demuestra la desventaja de las mujeres frente a los hombres. Las mujeres que sí reciben remuneración por su trabajo ganan menos que los hombres.

Las mayores disparidades se presentan entre los funcionarios públicos y gerentes del sector privado, ocupaciones que tienen que ver con la toma de decisiones y donde las mujeres siguen luchando para ocupar más y mejores lugares (Inmujeres, 2002).

⁴ <http://www.inegi.gob.mx/inegi/default.aspx?s=est&c=10213>

Es necesario considerar que los menores salarios tienen que ver, entre otras cosas, con una menor duración de la jornada de trabajo, situación en la que es más probable que se encuentran mujeres que asumen responsabilidades como el cuidado del hogar y la crianza de los hijos.

- *Acceso Diferencial a Prestaciones Sociales:* La segregación ocupacional también se relaciona con el acceso a prestaciones sociales, situación en la que las mujeres parecen tener cierta ventaja con respecto a los hombres.

Se ha planteado que lo anterior tiene relación con la preferencia de las mujeres por empleos que les permitan cubrir los costos del parto y la maternidad, y que permiten flexibilidad en cuanto a los hijos pequeños (García y Oliveira, citado en Inmujeres, 2001, p. 26). Pero también el mayor porcentaje de mujeres con seguridad social responde a la importante presencia relativa de mujeres en los servicios de salud, educación y en la administración pública.

Así como las mujeres son excluidas de algunas actividades consideradas tradicionalmente masculinas también los hombres son excluidos de actividades femeninas (Inmujeres, 2002).

- *Hostigamiento Sexual:* Es una forma de violencia laboral que atenta contra la integridad física, psicológica y económica de las personas; elimina sus oportunidades de desarrollo profesional y la posibilidad de trabajar en un ambiente sano, digno y seguro; socava su confianza y autoestima, al generar en ellas un estado de permanente tensión emocional; además de que disminuye su rendimiento y aumenta los riesgos de accidentes laborales (Inmujeres, 2004).

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el hostigamiento sexual es la causa de que una de cada cuatro mujeres sea despedida y que cuatro de cada diez renuncie a su empleo (Inmujeres, 2004).

Como resultado de estas condiciones laborales suelen presentarse problemas relacionados con la salud laboral debido a que la combinación de los riesgos y exigencias del trabajo asalariado y de la doble jornada, tiende a generar diversos padecimientos, como úlceras, depresión, ansiedad, alergias y paros cardíacos, y también que al llegar a la edad de jubilarse no cuenten con la protección que les da el derecho a una pensión. Muchos de los problemas referidos se presentan tanto en el mercado de trabajo formal como en aquellos que se realizan por cuenta propia (Inmujeres, 2004).

Mitos que Favorecen las Prácticas Discriminatorias en el Ámbito Laboral
(Inmujeres, 2003).

- ◆ *El principal compromiso de las mujeres es con su familia:* Esto implica que el trabajo de las mujeres está supeditado a su papel como esposa y madre; por ello suelen ausentarse con frecuencia, no hacen “carrera” y desaprovechan oportunidades de desarrollo profesional y de capacitación laboral.

Al respecto, dado que la participación laboral femenina se ha incrementado de manera sostenida en las edades que coinciden con su etapa reproductiva y que además la tasa global de fecundidad en México ha descendido notablemente en los últimos 30 años, es posible afirmar que el papel de la mujer en relación con su rol reproductivo se ha transformado y que, aun cuando implica extender sus horas de trabajo diarias (asalariadas y no asalariadas), hay un interés y necesidad en las actividades productivas que desarrollan en el mercado laboral.

- ◆ *La curva de la participación laboral femenina tiene forma de “U”, con dos momentos en los que aumenta al máximo: antes del nacimiento de la primera hija o hijo, y cuando el o la menor entra a la escuela.*

En México, la tasa global de fecundidad indica que en el año 1976 el promedio de hijos por mujer de 15 a 49 años de edad era de 5.7%, a lo largo de los siguientes años este índice registro un descenso, marcando ahora una gran diferencia ya que para el año 2007 el promedio de hijos por mujer dentro del mismo rango de edad es de 2.1%⁵.

Para el año 2007 la tasa de participación de la población económicamente activa (PEA) femenina, por nivel de instrucción, indican que las mujeres con primaria incompleta tienen una participación del 16.79%; las mujeres con primaria completa registran una participación de 21.07%, las mujeres con secundaria completa tiene un 34.17% y las mujeres con nivel medio superior y superior registran un 27.91%. En general en el país el 41% de las mujeres participan en actividades económicas⁶.

- ◆ *Las mujeres reciben menos ingresos porque su nivel de instrucción es menor.* La información estadística indica que en el mercado laboral las mujeres tienen, en promedio, un nivel de instrucción mayor que el de los hombres; sin embargo, los salarios percibidos por ellas son más bajos, independientemente de su grado de instrucción, lo cual pone de manifiesto la discriminación salarial que deben enfrentar las mujeres.

- ◆ *El trabajo femenino es secundario y temporal porque está sujeto a los vaivenes cíclicos de la economía y sólo se recurre a él en época de crisis para*

⁵ <http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/espanol/rutinas/ept.asp?t=mpob16&c=9688>

⁶ <http://dgcnesyp.inegi.gob.mx/cgi-win/bdieintsi.exe/NIVI1000850025023000210050#ARBOL>

complementar el presupuesto familiar. Entre los años de 1990 al 2005 el número de hogares aumentó de 16.2 a 24.8 millones. En éstos prevalece la jefatura masculina; de cada 100 hogares, 77 son dirigidos por un hombre y 23 por una mujer. No obstante, la cantidad de hogares con jefatura femenina se duplicó en el periodo, al pasar de 2.8 millones en 1990 a 5.7 millones en el 2005, representando 23.1% del total de los hogares (INEGI, 2008).

Es preciso subrayar, además, que existe un subregistro importante en esta información, debido a cuestiones culturales tradicionales en las que los hombres son identificados, por sus propias familias, como jefes de familia, aunque no estén presentes (migración) o su aportación económica sea mínima o inexistente.

Adicionalmente, el hecho de que se considere que el trabajo femenino es temporal (mientras la mujer se casa o inicia su familia) sirve de justificación para restringir sus oportunidades de acceder a un empleo, por los costos derivados del proceso de reclutamiento, selección y formación del personal, así como de su capacitación laboral. El criterio que priva es invertir en el capital humano específico de aquellos individuos con mayores probabilidades de desarrollar sus actividades de tiempo completo y durante toda su vida, es decir, de los hombres.

♦ *Los costos laborales son mayores al contratar a las mujeres.* Uno de los argumentos más recurrentes para justificar la no contratación de mano de obra femenina es que su costo laboral es más alto que el de los hombres, por los gastos derivados de mecanismos legales de protección a la maternidad – tales como los permisos pre y posnatal, el tiempo para la lactancia, las ausencias por cuidados maternos y el sostenimiento de guarderías-.

Al respecto hay que señalar que la mayor parte del costo de la atención médica y de las incapacidades por maternidad es absorbida por los sistemas de seguridad social (IMSS e ISSSTE), al igual que el mantenimiento de las estancias



infantiles, y que estas prestaciones son utilizadas por un limitado porcentaje de la población activa femenina, debido a la baja tasa de fecundidad y al corto periodo de la vida productiva ocupado en la reproducción biológica. Prueba de ello es que la mayor participación laboral de las mujeres se da, precisamente, entre los 25 y los 40 años, rango de edades donde se concentra la reproducción.

En muchas instituciones y empresas privadas, tales creencias y supuestos culturales persisten todavía, influyendo de manera negativa en la toma de decisiones para la contratación o promoción de las mujeres; se mantiene la resistencia al cambio, las inercias de los procedimientos establecidos y los estereotipos de género.

En cambio, en otras se van generando procesos que apuntan hacia la equidad de género, es decir, a propiciar la igualdad de oportunidades para el acceso al empleo, la formación y el desarrollo profesional y humano de las mujeres y los hombres.

En el ámbito empresarial también ha empezado a cobrar fuerza la importancia de contar con medidas que permitan evaluar el desempeño y la productividad de los y las trabajadoras, con el propósito de aprovechar al máximo sus capacidades y mantenerse en mercados cada vez más competitivos.

2.2.2 Derechos de la Mujer Trabajadora

La mujer puede desempeñar todos los trabajos al igual que el hombre, con excepción de trabajos en labores que pongan en peligro su salud o la de sus hijos, durante la gestación y en la lactancia (art. 116 Ley Federal del Trabajo y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos). En México está prohibido a los patrones negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o

sexo, de estado civil, de situación familiar o sociales (Art. 133 fracción I Ley Federal del Trabajo).

La mujer puede trabajar a la edad de 14 años si ya terminó la primaria. A los 16 años puede hacerlo libremente, con las limitaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo (Art. 22 y 23, Ley Federal del Trabajo).

Las mujeres menores de edad pueden celebrar el contrato de trabajo, pero si tiene más de 14 años y menos de 16, necesita autorización de sus padres para trabajar, a falta de ello, puede ser autorizado por el sindicato al que pertenezcan, la junta de conciliación y arbitraje, el inspector del trabajo o la autoridad política (Art. 23 Ley Federal del Trabajo).

La mujer puede celebrar el contrato de trabajo sin autorización de su marido (Art. 23 Ley Federal del Trabajo).

Participación Sindical

La mujer puede participar formando parte del sindicato que le corresponde con el fin de promover el mejoramiento de las condiciones de trabajo de las mujeres y asegurar el respeto a sus derechos laborales. Si una mujer desea influir positivamente a favor de sus derechos, no debe rehusarse a ser candidata a ocupar un cargo sindical, para representar a sus compañeros.

Hostigamiento Sexual

Es frecuente la práctica de acosos sexuales a las mujeres en los centros de trabajo; en estos casos la mujer no debe abandonar el trabajo; al contrario debe



buscar testigos y comunicar los hechos a sus compañeros o al sindicato a que pertenezca.

Determinados actos de abuso sexual están tipificados en la ley penal como delitos, si ocurre así puede presentarse al ministerio público a denunciarlos.

Salarios

Una persona por el hecho de ser mujer, mujer sola o madre de familia; debe recibir la misma distribución que sus compañeros varones, ya que a trabajos iguales les corresponde salarios iguales.

Trabajo y Maternidad

La mujer embarazada o que está lactando no puede desempeñar cualquier trabajo; no puede laborar en trabajos que pongan en peligro la salud de la mujer o la del producto; no puede trabajar en labores insalubres o peligrosas en trabajos nocturnos industriales, en establecimientos comerciales o de servicios después de las diez de la noche así como en horas extraordinarias (Art. 166 Ley Federal del Trabajo).

Esta ley no es una disposición discriminativa para la mujer; es una protección especial para las mujeres, sus propósitos es cuidar a la mujer por razones de orden biológico y social para la conservación del hogar.

Las labores peligrosas e insalubres son las que por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se labora, o por la composición de la materia prima que se utilice sean capaces de

actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación o del producto (Art. 167 Ley Federal del Trabajo).

La mujer embarazada no realizará trabajos que exijan esfuerzos considerables y que signifiquen un peligro para la salud como son trabajos de levantar, tirar o empujar grandes pesos que produzcan trepidación, o estar de pie por largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso.

Licencias con Motivo de Parto

La mujer disfrutará de un descanso de seis semanas antes del parto y seis semanas posteriores al mismo, las que vienen siendo doce semanas. Durante este tiempo percibirán su salario integro (Art. 170 fr. II Ley Federal del Trabajo).

Este descanso se puede prorrogar, por el tiempo necesario en el caso de que se encuentre imposibilitada para trabajar a causa del embarazo o parto. En este caso recibirá el 50% de su salario por un periodo no mayor de sesenta días (Art. 170 fr. III Ley Federal del Trabajo).

La mujer en el periodo de lactancia tiene dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa.

El Instituto Mexicano del Seguro Social tiene establecidas guarderías infantiles en donde atienden la alimentación, el cuidado de la salud, el aseo, la educación y la recreación de los hijos de las trabajadoras aseguradas, desde la edad de 43 días hasta que cumplan 4 años.

2.3 Trabajo no Remunerado

En el segundo trimestre de 2007 de los 40.3 millones de mujeres, 44.9% únicamente realiza trabajo doméstico no remunerado en su propio hogar. Las mujeres que participan en los quehaceres domésticos de su propio hogar representan 96.3%; en tanto que los hombres lo hacen en 58.6%. Las mujeres en todas las edades mantienen tasas superiores al 91 por ciento; en el caso de los hombres, son los jóvenes los que más participan en las tareas domésticas de su hogar (INEGI, 2008).

El trabajo doméstico, llevado a cabo principalmente por mujeres, no es una actividad de consumo, sino una actividad productiva de bienes y servicios necesarios para culminar la transformación de los productos que se consumen en la vida cotidiana. En general, los bienes que se compran se transforman mediante trabajo doméstico antes de poderse consumir, de ahí que el trabajo doméstico sea una actividad de transformación. Los servicios que proporciona (suministro de alimentos, higiene etc.) son indispensables para el mantenimiento de la vida (Pedrero, 2005).

Las principales funciones del trabajo doméstico se relacionan con (Pedrero, 2005):

- Mantenimiento de la vivienda: limpiar, hacer reparaciones, realizar labores de mantenimiento.
- Proporcionar nutrición: planificar la comida, prepararla, servirla, lavar los trastes, etc.
- Proporcionar vestido: lavar la ropa, planchar, remendar, reparar o confeccionarla.



- Proporcionar cuidados: a los niños, a los enfermos, a los ancianos dependientes y a otros miembros de la familia que requieran apoyo constante.

La importancia del trabajo doméstico puede considerarse a partir de su impacto en (Pedrero, 2005):

- 1) La sociedad como un todo: El ingreso nacional se subestima al excluirse los ingresos en especie que provienen de las actividades domésticas productivas. El cálculo del consumo final da una idea equivocada del consumo “real” porque se excluyen los bienes y los servicios provenientes del trabajo no remunerado.
- 2) La organización del hogar: Es preciso valorar la inequidad de género en la carga de trabajo doméstico para conocer la organización familiar y avanzar en la resolución de los problemas de la vida cotidiana, derivados de la desigualdad del reparto de las responsabilidades domésticas.
- 3) La vida de los individuos: Permite ver diferencias de la calidad de vida y las oportunidades que tienen las personas de manera individual de acuerdo con su perfil sociodemográfico (sexo, edad, estado civil, lugar que ocupa en el hogar, estrato social).

El trabajo doméstico varía de un hogar a otro, tanto cuantitativa como cualitativamente; entre los elementos que inciden en ello destacan el tamaño de la familia y la etapa biológica de la misma, además del contexto socioeconómico en el que se encuentre porque de acuerdo con el mismo varían los patrones de consumo y la infraestructura de que disponga el hogar (Pedrero, 2005).

2.3.1 La Mujer Ama de Casa

Un ama de casa es considerada en la cultura occidental tradicional como la mujer que tiene como ocupación principal o exclusiva, el trabajo en el hogar con los quehaceres cotidianos. Normalmente este lugar lo ocupa la esposa de un matrimonio convencional compuesto por el hombre, la mujer y los hijos e hijas. Es normalmente un trabajo no remunerado, al menos de manera directa. Del ama de casa se esperan tradicionalmente muchas cosas, pero sobre todo abnegación cuyo significado es literalmente "negarse a sí mismas" en aras de la familia tradicional, especialmente para proteger a los hijos. Así pues, no es sorprendente que el feminismo cuestione fuertemente dicho rol tradicional del ama de casa, y busque cambiarlo⁷.

Aun cuando más hombres se han incorporado a las actividades del hogar, la carga del trabajo doméstico todavía recae en las mujeres, ya que casi el 96 por ciento de ellas realiza estas labores, frente al 65 por ciento de hombres, debido principalmente a la prevalencia de los roles tradicionales de hombre-proveedor y mujer-ama de casa⁸.

Las amas de casa obtienen sin duda satisfacciones importantes como estar más tiempo con los hijos, verlos crecer, tener la casa limpia y ordenada, además de tener la posibilidad de organizar por sí mismas su tiempo y no tener un jefe. La mayoría señala que su principal satisfacción proviene de la maternidad. Sin embargo, la monotonía, la rutina, el exceso de tareas y la falta de apoyo de los demás miembros de la familia así como el aislamiento producen tal frustración que si tuvieran la oportunidad de trabajar remuneradamente, la mayoría lo haría⁸.

La mayoría de las amas de casa tiene una percepción positiva del trabajo remunerado porque permite contar con sus propios ingresos, desarrollarse como persona, salir de la rutina y aumentar el presupuesto familiar. No obstante, el

⁷ http://es.wikipedia.org/wiki/Ama_de_casa



costo asociado a dejar solos a los hijos y descuidar la casa es muy alto. Por tal motivo muchas de ellas se ven obligadas a permanecer como amas de casa. Según antecedentes recogidos en diversas investigaciones, las mujeres no pueden optar libremente por ser amas de casa o dejar de serlo, porque ambas decisiones están influidas fuertemente por las desiguales oportunidades que tienen en la sociedad. La realización de sus actividades en las condiciones actuales implica siempre una relación de dependencia⁸.

La psicología moderna apunta a que el instinto maternal no es innato pero el fuerte peso de la transmisión cultural hace que la mujer sea vista como la responsable de las tareas domésticas y del cuidado y educación de los hijos, rol que ella misma acepta y que la obliga a estar siempre al pie del cañón. Su trabajo, que no es reconocido por el resto de la familia, resulta agotador, desde que se levanta hasta que se acuesta atiende a sus hijos, los lleva al colegio, va de compras, realiza las comidas, friega los platos, plancha, limpia, cose... y un largo etcétera. No existen domingos o vacaciones, siempre pendiente de cuantos la rodean, llega a olvidarse de sí misma, de sus propias necesidades. Muchas mujeres llegan a convertirse en verdaderas esclavas de su hogar y de su familia, sin exigir nada a cambio, es lo que se ha denominado "síndrome de Cenicienta"⁸.

El trabajo doméstico, es desconsiderado porque no requiere calificación y consiste en la organización de múltiples tareas que son especializadas pero muy distintas entre sí. También su escasa valoración tiene que ver con que es invisible para el que no lo realiza y porque además se le impone a las mujeres una apropiación obligatoria e impuesta del espacio de trabajo doméstico. (Guzmán, 2001).

Las características del trabajo doméstico, las condiciones en que se realiza y la valoración que se le otorga tienen múltiples consecuencias en la salud psíquica y física. Cada día miles de mujeres son atendidas en los consultorios con

⁸ <http://www.mujeractual.com/familia/relaciones/amadecasa.html>

dolores de espalda, de cabeza, mareos, cambios de humor, sin que ellas puedan identificar con precisión el origen de sus males en su trabajo como amas de casa.

En algunos países desarrollados existe un creciente interés por reconocer los riesgos psicológicos del trabajo doméstico. Varios estudios revelan una tendencia mayor a la ansiedad y la depresión entre las amas de casa, sobre todo cuando tienen niños pequeños a su cuidado. El aislamiento y la exclusión del ámbito público las hacen renunciar en muchas ocasiones a proyectos de desarrollo personal que afecta su autoestima. En muchos casos su dependencia extrema de la voluntad y deseos de los otros las hace más vulnerables a la violencia doméstica.

Las tareas del hogar suscitan una mezcla de sentimientos encontrados, aunque predomina la insatisfacción: una gran cantidad de las amas de casa se muestran insatisfechas con su trabajo en el hogar. Las razones más comunes de la insatisfacción son la monotonía, la soledad, la falta de estructura y la cantidad de horas empleadas en él. Las amas de casa suelen invertir una media de 77 horas semanales en las tareas domésticas⁹.

La disposición permanente hacia las necesidades de los otros/as les lleva a desconocer sus propias necesidades y deseos, postergándose permanentemente. Más allá de los discursos, en la vida cotidiana las amas de casa no reciben agradecimiento por sus desvelos, porque se consideran naturales, propios de su condición de mujeres dependientes y son invisibilizados en una sociedad que valora el éxito público, la capacidad de ganar dinero y de competir profesionalmente¹⁰.

Las madres amas de casa se asocian a un ideal de mujer sumisa y dependiente que, en la vida real, se traduce en exclusiones de diferentes ámbitos:

⁹ <http://www.proyectopv.org/1-verdad/esposaama.html>

¹⁰ <http://www.cem.cl/argumentos/ediciones/argu16html>

familiares, sociales y económicas. El ama de casa, para comenzar, depende económicamente del “hombre de la casa”, lo cual ya marca una distancia entre ambos en cuanto a su capacidad de tomar decisiones sobre aspectos importantes en la familia. Segundo, el ama de casa goza de menos autonomía y libertad de movimiento que el hombre de la casa; este último, en virtud de su trabajo, pasa buena parte de su tiempo fuera del hogar, conoce a otras personas y tiene más posibilidades de expandir su horizonte de relaciones sociales. Tercero, el ama de casa suele trabajar más que el hombre de la casa y demás miembros de la familia, aunque ese trabajo no sea reconocido como tal, o sea cobijado con un halo de “santidad” y “bondad”.

Por lo demás, no se debe olvidar que hay diferentes formas de ser ama de casa: se puede ser ama de casa en la abundancia o se puede ser ama de casa en la precariedad; ama de casa por opción, o ama de casa por obligación; ama de casa de modo pleno, o ama de casa a tiempo parcial. Si se tiene el dinero suficiente, la dependencia y el trabajo excesivo en el hogar pueden ser eludidos con facilidad, trasladando la carga a otra mujer: la empleada doméstica —mujer y madre también—, cuyos desvelos y esfuerzos serán la condición para que la “señora de la casa” libere tiempo y energías para asuntos más íntimos de ella¹¹.

Es decir, que las amas de casa sufren una real marginación, puesto que sus derechos no pueden ser reclamados dentro del esquema legal y de seguridad social que rige para todos los demás trabajadores, por lo cual solamente los encuadran algunas normas desactualizadas y francamente discriminatorias (Caceres, 2003).

¹¹ <http://www.uca.edu.sv/publica/proceso/proc1048.html>

CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA

3.1 Justificación y Planteamiento del Problema

Es indudable que, actualmente, la participación de la mujer en la vida económicamente activa del país se ha incrementado. Lo que hace que el trabajo fuera del hogar contribuya al bienestar psicológico de la mujer, pues en cierta forma le permite obtener distracciones fuera del hogar. Esto implica una revalorización para que pueda utilizar su espíritu crítico y la lleve a formar sus propias decisiones. Es aquí donde la asertividad representa un papel importante ya que como estilo de comunicación nos permite expresar pensamientos, sentimientos y opiniones en el momento oportuno, de manera desenvuelta, sin nerviosismo, respetándose a sí mismo y a los otros (De la Plaza, 2008). En contraste con la mujer ama de casa que se le describe como sumisa, sacrificada por la familia y que no es capaz de determinar su vida misma, es decir, no es capaz de expresar sus deseos o pensamientos, relegándola a servir a los deseos de los demás.

Así, se considero importante estudiar si el trabajo remunerado influye en el nivel de asertividad en las mujeres.

Esta investigación contribuirá a ampliar los conocimientos acerca de este sector de la sociedad, ya que es importante el estudio de la mujer, de su situación tanto presente como futura para comprender los cambios que en la actualidad se

gestan en la sociedad, además de que en México existen pocos estudios que abarcan el tema de la asertividad y menores aun que lo relacionan con las mujeres.

3.2 Objetivo

Analizar si existen o no diferencias en el nivel de asertividad entre mujeres con trabajo remunerado y trabajo no remunerado.

3.3 Hipótesis de Investigación

Existen diferencias estadísticamente significativas en la asertividad entre mujeres con trabajo remunerado y trabajo no remunerado.

3.4 Variables

Variables Independientes

- Trabajo Remunerado.
- Trabajo No Remunerado.

Variable Dependiente

- Asertividad.

3.5 Definición de Variables

Variables Independientes

Conceptual:

Trabajo Remunerado: Actividad retribuida (García y Gross, 1985).

Operacional:

Trabajo Remunerado: Información que se obtendrá de las respuestas al Inventario de Asertividad de Gambrill y Richey en el apartado de ficha de identificación.

Conceptual:

Trabajo No Remunerado: Son las actividades catalogadas como femeninas y que requieren de tiempo completo. Son las actividades que se realizan dentro del hogar, como son lavar, planchar, atender el hogar y los hijos, y que socialmente no se percibe como trabajo, ya que no produce dinero (Becerril y Sedeño, 1985).

Operacional:

Trabajo No Remunerado: Información que se obtendrá de las respuestas al Inventario de Asertividad de Gambrill y Richey en el apartado de ficha de identificación.

Variable Dependiente

Conceptual:

Asertividad: Estilo de comunicación que permite expresar pensamientos, sentimientos y opiniones en el momento oportuno, de manera desenvuelta, sin nerviosismo, respetándose a sí mismo y a los otros (De la Plaza, 2008).

Operacional:

Asertividad: Puntuaciones de la Escala de Asertividad de Gambrill y Richey (1975) de los cuales se obtiene 4 diagnósticos: Asertivo, inasertivo, actor ansioso e indiferente.

3.6 Tipo de Estudio

El tipo de estudio que se utilizó fue descriptivo, que de acuerdo con Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2006), son estudios que indagan la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. El propósito es describir si existen diferencias en el nivel de asertividad en las mujeres con trabajo remunerado y mujeres con trabajo no remunerado.

3.7 Diseño

El tipo de diseño que se utilizó fue no experimental transversal, ya que se recolectaron los datos en un solo momento con el propósito de describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández, et. al. 2006).

3.8 Muestreo

La muestra fue no probabilística (Hernández, et. al. 2006), ya que se eligieron intencionalmente sujetos con ciertas características y por cuota voluntarios, para conformar los 2 grupos de mujeres.

3.9 Sujetos

El número de participantes fue de 200 mujeres con un rango de edad entre los 20 y 55 años. Las cuales se dividieron en 2 grupos: 100 mujeres con trabajo remunerado y 100 con trabajo no remunerado.

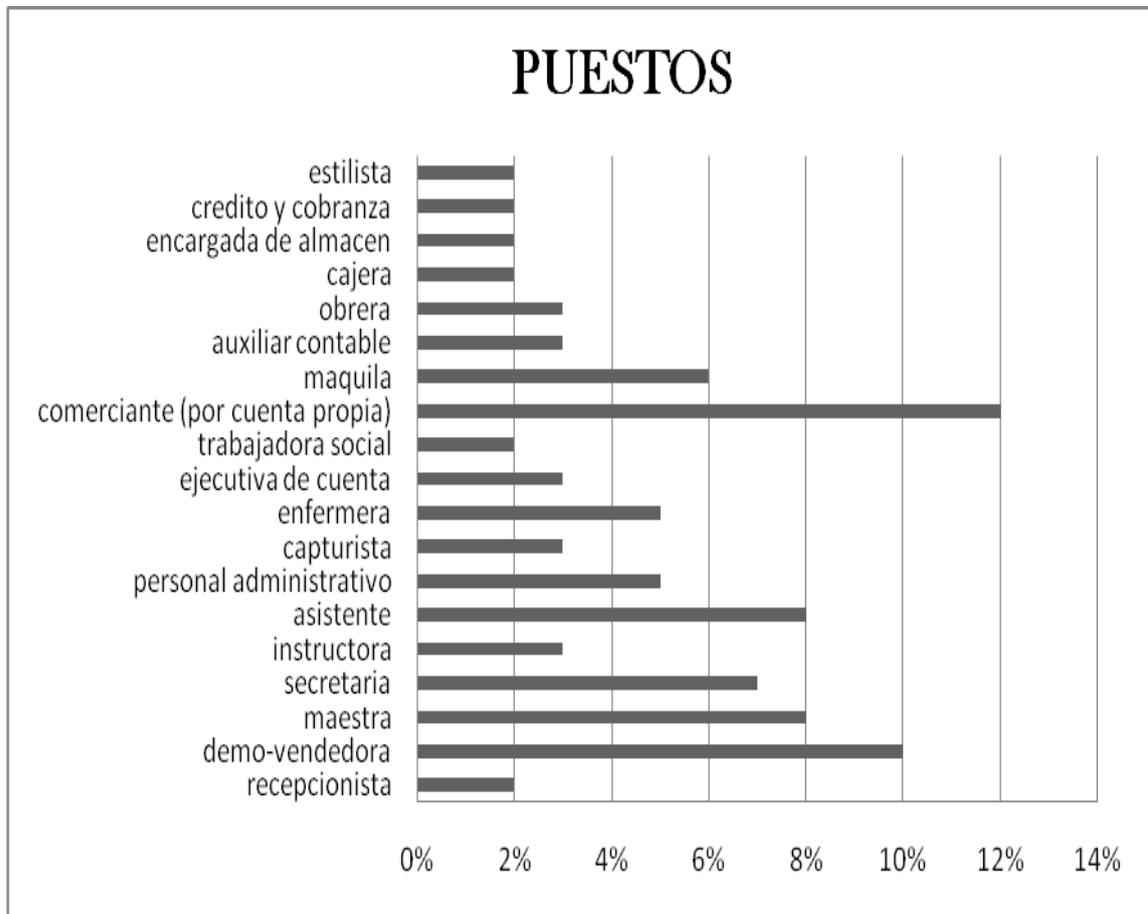


**GRUPO DE MUJERES CON TRABAJO REMUNERADO
DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS**

**Tabla 1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DEL GRUPO MUJERES
CON TRABAJO REMUNERADO**

	Rango	Porcentaje
Edad	20-26	35
	27-33	20
	34-39	20
	40-55	25
Escolaridad	Primaria	8
	Secundaria	15
	Bachillerato	19
	Técnica	24
	Licenciatura	32
	Otro(Maestrías, Doctorado)	2
Estado Civil	Casada	38
	Soltera	41
	Madre Soltera	13
	Unión Libre	5
	Divorciada	3
	Viuda	0
Núm. De Hijos	Sin hijos	45
	1	18
	2	24
	3	11
	4	2
	5	0
	6	0
	7	0
	8	0
Delegación/Municipio	Chimalhuacán	31
	Nezahualcoyotl	14
	Ixtapaluca	12
	Iztapalapa	9
	Otros	34

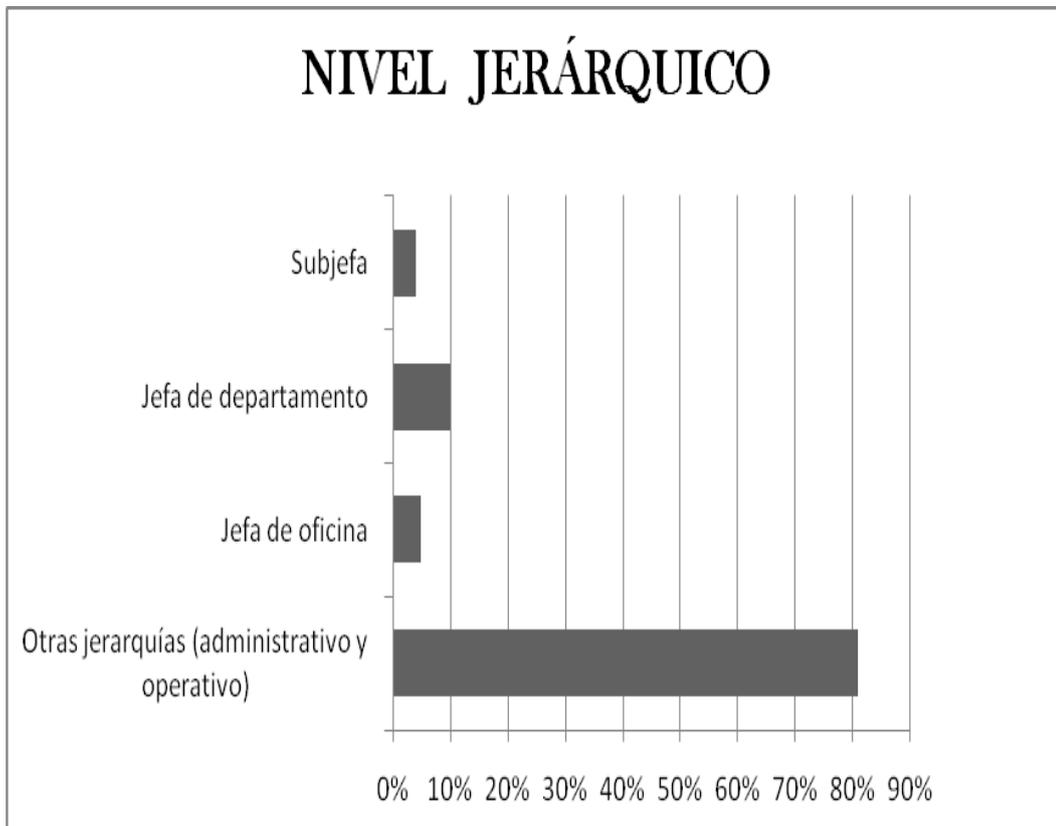
Se obtuvo la siguiente gráfica para mostrar la distribución de los puestos en el grupo de mujeres con trabajo remunerado:



GRÁFICA 1

Como se observa en la gráfica 1 la distribución de puestos en el grupo de mujeres con trabajo remunerado el mayor porcentaje fue en el puesto de Comerciante con 12% y puesto de Demostradora-Vendedora tuvo un 10%.

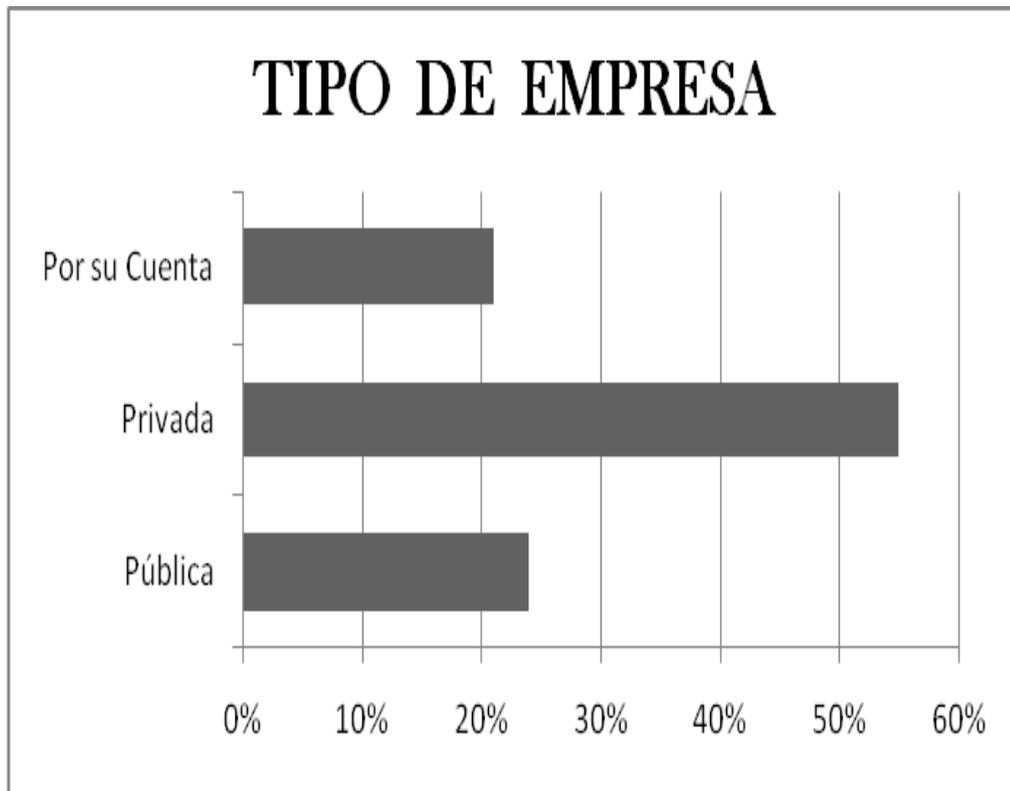
En cuanto a nivel jerárquico se obtuvo la siguiente gráfica:



GRÁFICA 2

En la gráfica se puede observar que el mayor índice es para el nivel que indica otras jerarquías (administrativo y operativo) con 81%.

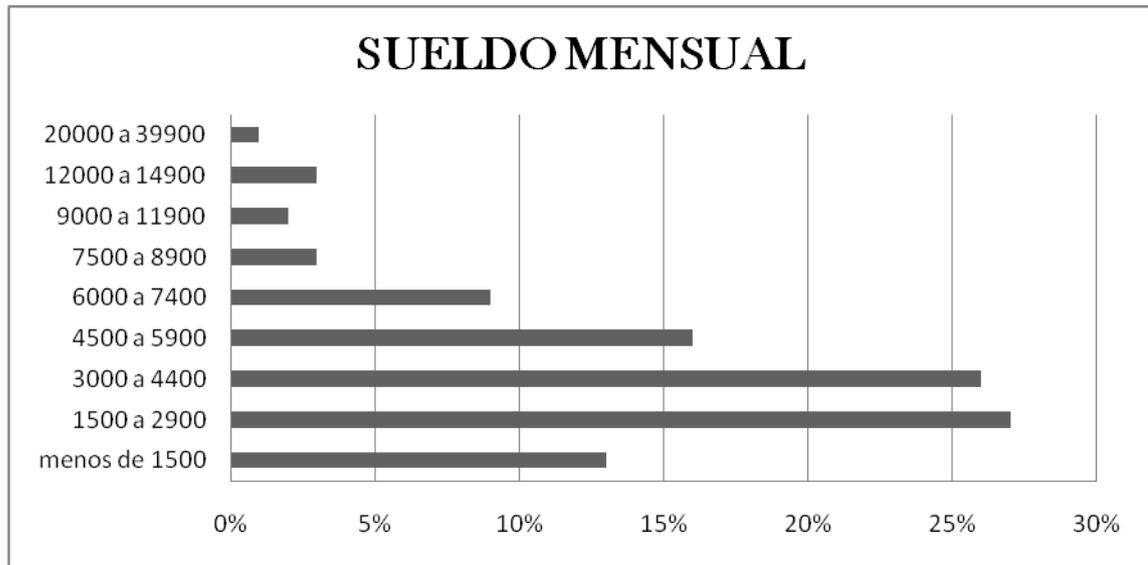
En cuanto a tipo de empresa, la gráfica que se obtuvo es la siguiente:



GRÁFICA 3

Se puede ver que para la empresa de tipo privada se registró un 55%, siendo el mayor porcentaje; se obtuvo para la empresa Pública 24% y para la empresa de tipo por su cuenta fue de 21%.

Para sueldo mensual, la distribución registró lo siguiente:



GRÁFICA 4

Tomando como referencia que el salario mínimo vigente en el 2008 para el área geográfica A, a la cual pertenece el Distrito Federal y el estado de México que son las dos zonas geográficas en las cuales se realizó el muestreo, es de \$50.59 se agrupó en rangos que van desde menos de \$1500 hasta los \$39900. Como se puede observar para el rango de sueldo de \$1500 a \$2900 se obtuvo 27% siendo el rango con mayor frecuencia, junto con el rango de \$3000 a \$4400 con 26%. El rango de \$20000 a \$39900 se ubicó en el más bajo con 1%.

**GRUPO DE MUJERES CON TRABAJO NO REMUNERADO
DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS**

**Tabla 2. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DEL GRUPO MUJERES
CON TRABAJO NO REMUNERADO**

	Rango	Porcentaje
Edad	20-26	15
	27-33	24
	34-39	29
	40-55	32
Escolaridad	Primaria	22
	Secundaria	24
	Bachillerato	18
	Técnica	22
	Licenciatura	12
	Otro(Especialidad, normal, maestría)	2
Estado Civil	Casada	74
	Soltera	1
	Madre Soltera	4
	Unión Libre	13
	Divorciada	15
	Viuda	3
Núm. De Hijos	Sin hijos	11
	1	17
	2	31
	3	20
	4	13
	5	4
	6	3
	7	10
	8	1
Delegación/Municipio	Chimalhuacán	49
	Ixtapaluca	12
	Iztapalapa	9
	Nezahualcoyotl	6
	Coyoacan	4
	Otros	20

3.10 Instrumento

Escala de Asertividad Gambrill y Richey

El inventario de Asertividad de Gambrill y Richey es una escala de auto reporte. La versión original, en inglés, fue publicada en 1975. Consta de dos subescalas, Grado de Incomodidad, (GI), y Probabilidad de Respuesta, (PR), que incluyen 40 reactivos que presentan situaciones de interacción con extraños, amigos, compañeros de trabajo y personas íntimamente relacionadas, dichas situaciones se engloban en ocho categorías:

- Rechazar peticiones
- Admitir limitaciones personales
- Iniciar contactos sociales
- Expresar sentimientos positivos.
- Realizar conductas asertivas en lugares públicos
- Discrepar de las opiniones de otros
- Afrontar la crítica de los demás
- Expresar sentimientos negativos

Las autoras elaboran los reactivos a partir de reportes de estudiantes y pacientes así como de una amplia revisión de la literatura para determinar cuáles eran las situaciones que con mayor frecuencia se asocian con la falta de asertividad.

Gambrill y Richey aplicaron el inventario a tres muestras de estudiantes y un grupo de mujeres que participaban en un programa de entrenamiento asertivo. En este estudio el inventario obtuvo un coeficiente de estabilidad temporal de 0.87 para la escala de GI y de 0.81 para la de PR. Respecto al grupo terapéutico, los datos apoyaron la validez del inventario.

Los reactivos son contestados dos veces en una sola ocasión. Las instrucciones indican a quien contesta señalar en la columna izquierda, en una escala de 1 (nada) a 5 (demasiado), el grado de incomodidad o malestar subjetivo que experimentaría en las situaciones descritas. Se le pide después señalar en la columna derecha, en una escala de 1 (siempre) a 5 (nunca), la probabilidad de que lleve a cabo la conducta descrita. Al sumar las respuestas dadas en cada columna, se obtienen dos puntajes, uno para la subescala Grado de Incomodidad (GI) y otro para la subescala Probabilidad de Respuesta (PR).

El Grado de Incomodidad dentro del Inventario de Gambrill y Richey considera el factor emocional, lo cual se complementa con la medición de la Probabilidad de Respuesta como un factor conductual, ofreciendo mayores datos para la intervención.

Los resultados del Inventario de Asertividad de Gambrill y Richey se obtienen mediante la sumatoria, por separado, de cada una de las subescalas anteriormente mencionadas (Grado de Incomodidad y Probabilidad de Respuesta). Los puntajes brutos se clasifican de acuerdo a una tabla normativa que indica los niveles de GI y PR; igualmente los puntajes se toman por separado y con base en la combinación de estos niveles se elabora un diagnóstico final.

Las combinaciones de las puntuaciones obtenidas en las dos subescalas configuran, según las autoras, cuatro grupos posibles:

- **Asertivos:** (bajo GI y alta PR) Son personas que experimentan un bajo nivel de incomodidad y su probabilidad de responder asertivamente es alta cuando tiene que enfrentar situaciones de interacción social.



- **Indiferentes:** (bajo GI y baja PR) Son personas que experimentan un grado de incomodidad muy bajo, pero su probabilidad de responder en forma asertiva es muy poca.
- **Actores Ansiosos:** (alto GI y alta PR) Son personas que presentan una alta probabilidad de responder asertivamente, pero que al mismo tiempo experimentan altos niveles de incomodidad.
- **Inasertivos:** (alto GI y baja PR) Son personas que manifiestan altos niveles de incomodidad y su probabilidad de responder asertivamente es muy baja.

Clasificándose:

A1= Asertivos y actores ansiosos como alta probabilidad de actuar asertivamente.

A2= Indiferentes e inasertivos como baja probabilidad de actuar asertivamente.

Debe señalarse que las autoras tomaron como punto de corte la media para llamar a los puntajes altos o bajos. Los puntajes de la subescala PR fueron llamados altos cuando eran inferiores a la media, debido a que en la subescala de respuesta 1 es igual a siempre y 5 a nunca.

En esta investigación se utilizará la estandarización del Inventario de Asertividad de Gambrill y Richey para la población de la Ciudad de México que realizó Guerra en el año de 1996, en la cual obtuvo los siguientes resultados: por un lado observó que éste posee una estructura interna homogénea y consistente. Los coeficientes alfa de Cronbach (0.924) y de consistencia interna (0.922) señalaron que el inventario es capaz de proporcionar medidas consistentes y en este sentido es confiable y válido. Sin embargo aunque se conservaron los diagnósticos de las autoras se observó que mucha población quedaba fuera de esta clasificación, por lo que se agregaron dos más, a saber:



- **Promedio:** Son personas que experimentan un grado de incomodidad moderado y su probabilidad de respuesta es promedio (GI PROMEDIO Y PR PROMEDIO)

- **Otras Combinaciones:** Son personas que experimentan un grado de incomodidad promedio y su probabilidad de respuesta es alta (GI PROMEDIO Y PR ALTA); personas que manifiestan un grado de incomodidad promedio pero su probabilidad de respuesta es baja (GI PROMEDIO, PR BAJA); personas que presentan una probabilidad de respuesta promedio y un grado de incomodidad bajo (PR PROMEDIO, GI BAJA); así como personas que experimentan una probabilidad de respuesta promedio y su grado de incomodidad es alto (PR PROMEDIO, GI ALTA).

Conformando en total 6 grupos de diagnósticos finales.

Tabla 3. Diagnósticos finales.

DIAGNÓSTICO	COMBINACIÓN
ASERTIVOS	BAJO GI Y ALTA PR
INDIFERENTES	BAJO GI Y BAJA PR
ACTORES ANSIOSOS	ALTO GI Y ALTA PR
INASERTIVOS	ALTO GI Y BAJA PR
PROMEDIO	PROMEDIO GI Y PROMEDIO PR
OTRAS COMBINACIONES	PROMEDIO GI Y ALTA PR
	PROMEDIO GI Y BAJA PR
	BAJA GI Y PROMEDIO PR
	ALTA GI Y PROMEDIO PR

Guerra, T. (1996) obtuvo nuevas tablas normativas en las que las subescalas se dividieron de la siguiente forma para su análisis:

Tabla 4. Clasificación de la subescala GI y la subescala PR

NIVEL	PUNTAJE
GI BAJO	40-41 GI MUY BAJO
	42-64 GI INFERIOR AL PROMEDIO
GI PROMEDIO	88-110 GI PROMEDIO
GI ALTO	111-133 GI SUPERIOR AL PROMEDIO
	134-156 GI ALTO
	157-167 EN ADELANTE GI MUY ALTO
PR BAJO	114-134 PR INFERIOR AL PROMEDIO
	135-155 PR BAJA
	156-165 EN ADELANTE PR MUY BAJA
PR PROMEDIO	93-113 PR PROMEDIO
PR ALTA	46 O MENOS-50 PR MUY ALTA
	51-71 PR ALTA
	72-92 PR SUPERIOR AL PROMEDIO

De la estandarización que realizó Guerra se obtuvieron 9 factores, los cuales están relacionados con las categorías originales de Gambrill y Richey (1975). Estos factores presentan contenidos similares, pero no idénticos, pues no se conforman por los mismos reactivos.

Los factores se relacionan con las categorías originales de la siguiente manera:

El factor uno dentro de la subescala GI corresponde a *admitir limitaciones personales y expresar sentimientos positivos*, el factor dos se relaciona con *afrentar la crítica de los demás y discrepar de las opiniones de otros*. El factor tres, se consideró asociado a la categoría de *realizar conductas asertivas en lugares públicos* y el factor cinco a *expresar sentimientos positivos*. El factor seis se relaciona con *rechazar peticiones* y el factor ocho con *iniciar contactos sociales*.

Los factores cuatro, siete y nueve no corresponden directamente con ninguna categoría.

A continuación se muestran los nueve factores obtenidos por Guerra para la subescala GI y los reactivos que los componen.

Tabla 5. Factores de la subescala Grado de Incomodidad y los reactivos que los componen

FACTOR	REACTIVOS
1. Reconocer limitaciones personales/Hacer halagos.	21, 22, 5, 14, 2, 19, 10, 16, 7
2. Conductas de confrontación y defensa de opiniones.	35, 38, 24, 39, 32, 34, 40, 26, 28, 8, 23, 33
3. Defensa de derechos en situaciones comerciales e interacciones con personas cercanas.	23, 25, 13, 24, 40, 8
4. Hacer peticiones.	9, 36, 20, 40, 25
5. Expresión de sentimientos positivos.	37, 29, 30, 16, 26, 22, 12
6. Rechazar peticiones	11, 1, 4, 13, 3
7. Resistir la presión de otros.	31, 27, 34, 32
8. Iniciar contactos sociales.	18, 17, 15, 33
9. Afrontar situaciones molestas.	7, 8, 6, 13, 1, 28

Guerra obtuvo 9 factores para la subescala Probabilidad de Respuesta, de los cuales ocho factores fueron los mismos que se encontraron en la subescala Grado de Incomodidad. Solamente el factor relacionado con iniciar contactos sociales no apareció y surgió uno distinto, el factor dos: Manifestar molestia, enfado o desacuerdo.

Tabla 6. Factores de la subescala Probabilidad de Respuesta y reactivos que los componen

FACTOR	REACTIVOS
1. Expresión de sentimientos positivos	37, 29, 30, 2, 16, 22
2. Manifestar molestia, enfado o desacuerdo.	39, 8, 40, 28, 32, 26
3. Reconocer limitaciones personales.	5, 21, 7, 10, 14, 19,
4. Hacer peticiones	18, 17, 20, 9, 36, 3, 19
5. Conductas de confrontación y defensa de opiniones.	35, 24, 38, 26, 39
6. Rechazar peticiones.	11, 6, 1
7. Resistir la presión de otros.	31, 27, 34
8. Defensa de derechos en situaciones comerciales e interacciones con personas cercanas.	23, 25, 13, 32
9. Afrontar situaciones molestas.	4, 13, 34, 10, 32

3.11 Procedimiento

Se decidió utilizar la estandarización del Inventario de Asertividad de Gambrill y Richey para la población de la ciudad de México que realizó Guerra en 1996, para lo cual se le pidió el inventario y la autorización para utilizarlo al Dr. Samuel Jurado Cárdenas.

Se aplicó el Inventario a una muestra de 200 mujeres, de las cuales 100 eran mujeres con trabajo remunerado y las otras 100 eran con trabajo no remunerado. La aplicación se realizó de forma individual, mediante visitas domiciliarias. El inventario fue autoadministrado en todas las ocasiones, leyéndole a cada una las instrucciones para contestar el Inventario. El tiempo aproximado de aplicación fue de 40 minutos.

Una vez que se tuvieron los inventarios contestados se procedió a la captura de los datos en el paquete estadístico SPSS versión 13 para procesar, analizar y tabular la información obtenida.

3.12 Tratamiento Estadístico

Se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 13.

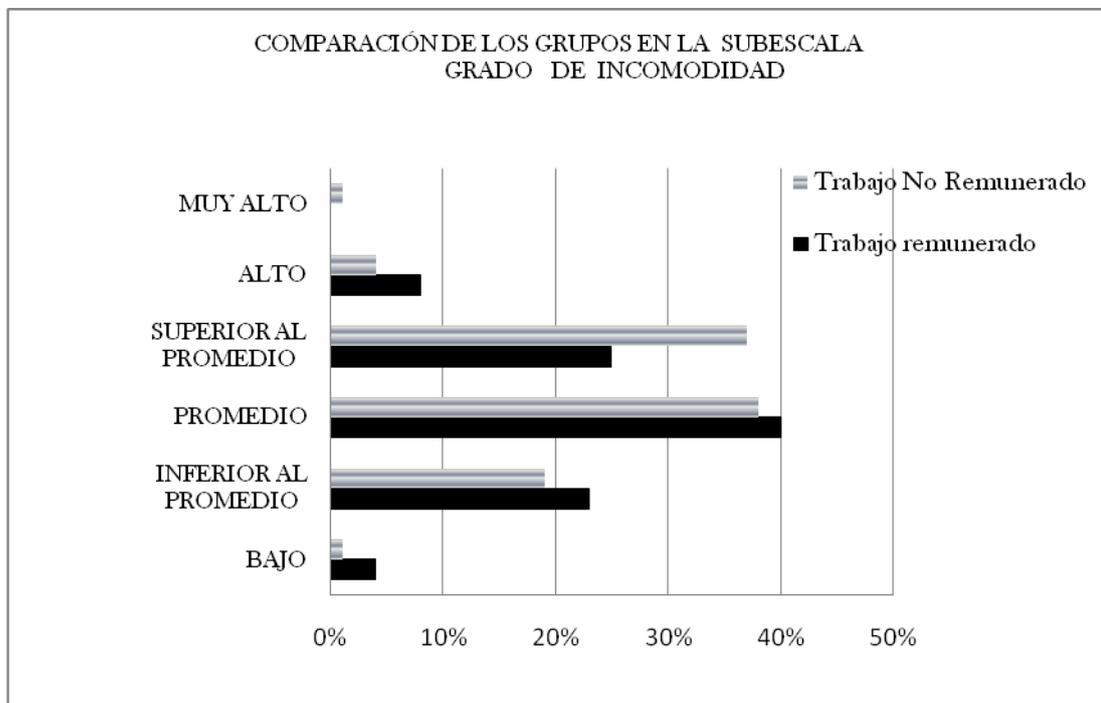
- **Análisis de Frecuencias:** Se realizó con el fin de conocer la distribución de la población.
- **Análisis de Varianza:** Nos sirvió para evaluar si los grupos difieren entre si de manera significativa respecto a las medias y la varianza.
- **Prueba T:** Se utilizó para evaluar si los dos grupos difieren entre si de manera significativa respecto a sus medias.

RESULTADOS

Una vez recopilados los datos del inventario de Asertividad de Gambrill y Richey, se realizó el análisis estadístico utilizando el programa SPSS para Windows versión 13.0; llevándose a cabo un análisis de frecuencias para conocer la distribución de la población.

El análisis de las subescalas del inventario de Asertividad de Gambrill y Richey se realizó a partir de las normas establecidas por Guerra.

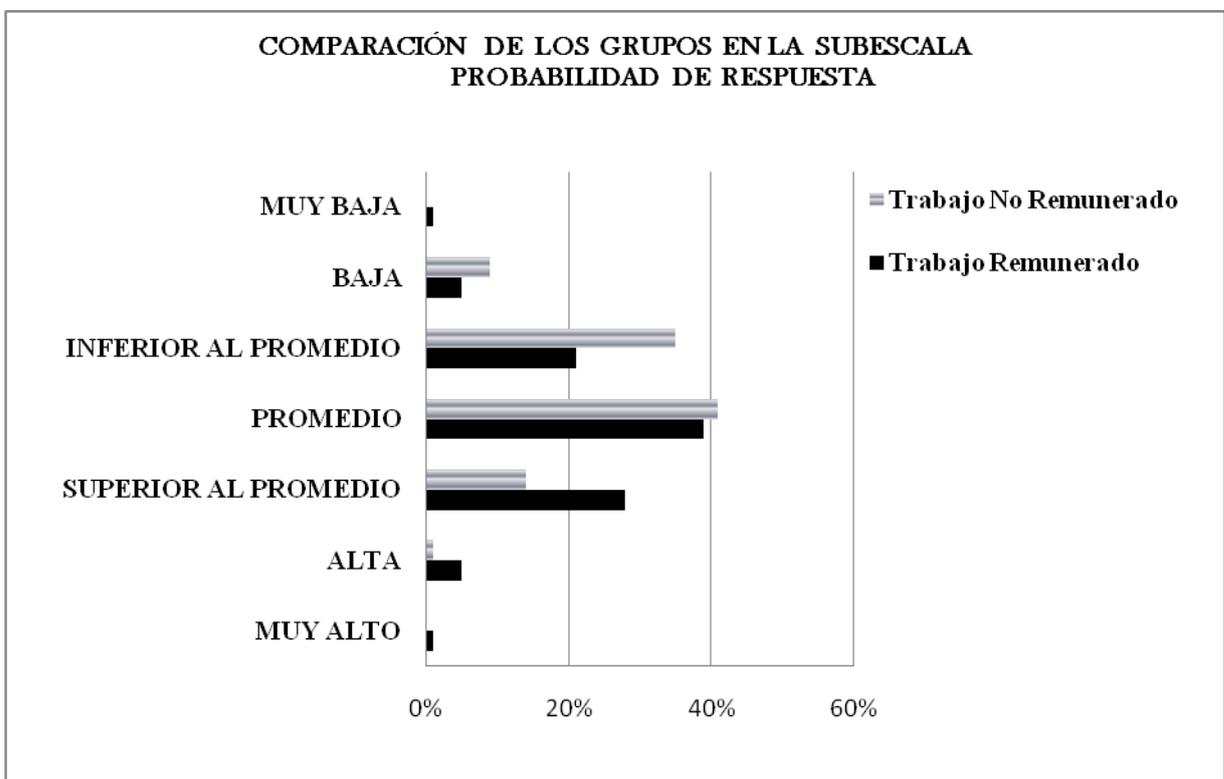
En la siguiente gráfica se muestra la comparación de los grupos para la subescala de Grado de Incomodidad (GI).



GRÁFICA 5

Podemos observar que en el grupo de las mujeres con trabajo remunerado la mayoría se situó en el nivel Promedio con el 40%; al igual que en el grupo de mujeres con trabajo no remunerado con un 38% en el mismo nivel. El grupo de mujeres con trabajo remunerado tuvo un 25% en el nivel Superior al Promedio; en este mismo nivel el grupo de mujeres con trabajo no remunerado tuvo un 37%.

La comparación de ambos grupos en la subescala de Probabilidad de Respuesta (PR) registró los siguientes datos:



GRÁFICA 6

La gráfica muestra que la mayoría de las mujeres del grupo con trabajo remunerado y de las mujeres con trabajo no remunerado se situaron en el nivel Promedio obteniendo 39% y 41%, respectivamente.

Para responder el objetivo de la investigación que es conocer si existen diferencias en el nivel de asertividad en mujeres con trabajo remunerado y trabajo no remunerado se procedió a realizar una comparación de medias mediante la prueba t, y se trabajó con un nivel de significancia menor o igual a .05 (ver tabla 7)

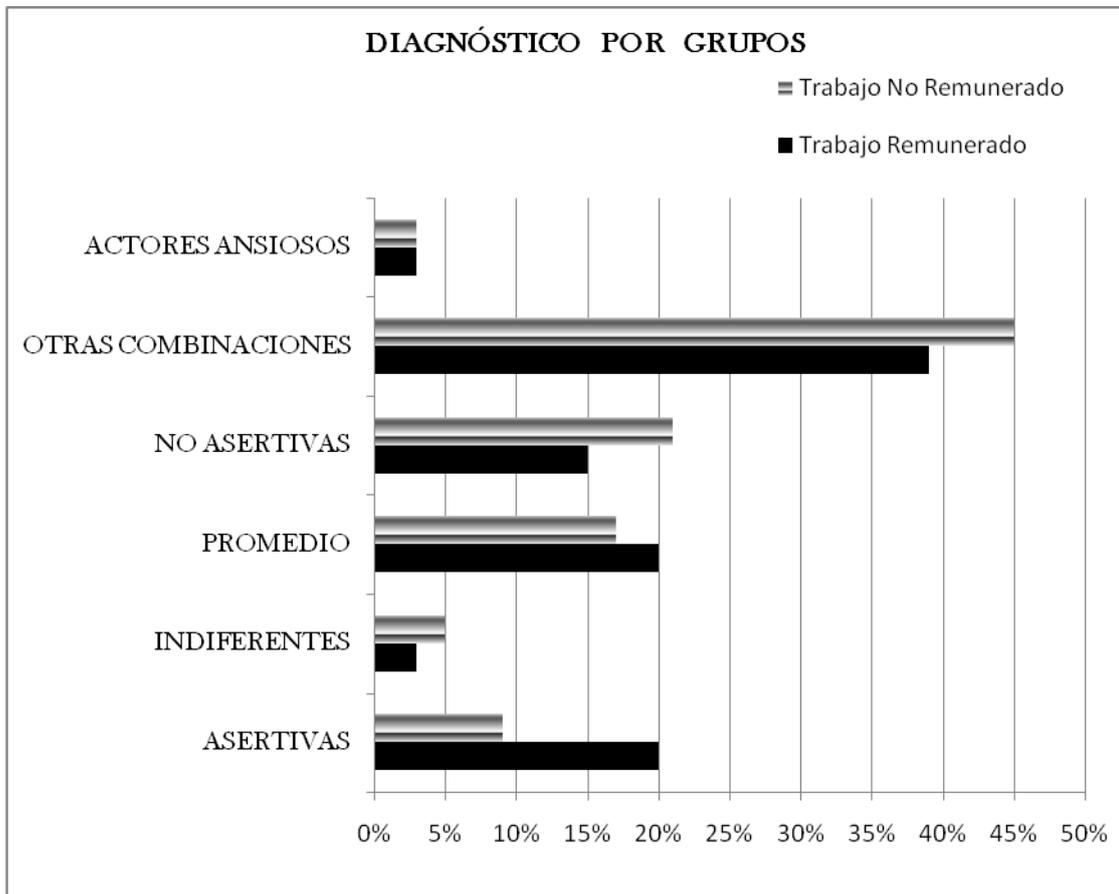
Tabla 7. Análisis de Prueba T

Variable Trabajo	Media	Desviación St.	Nivel de Significancia	T
Trabajo Remunerado	100.84	20.63	0.29	-3.15
Trabajo no Remunerado	109.45	17.91		

No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en el nivel de asertividad en mujeres con trabajo remunerado y mujeres con trabajo no remunerado .

Para obtener los diagnósticos finales se procedió a la combinación de los diferentes niveles de GI con los de PR respetando la clasificación de grupos propuesta por la autora de la estandarización (ver tabla 3, pag. 76).

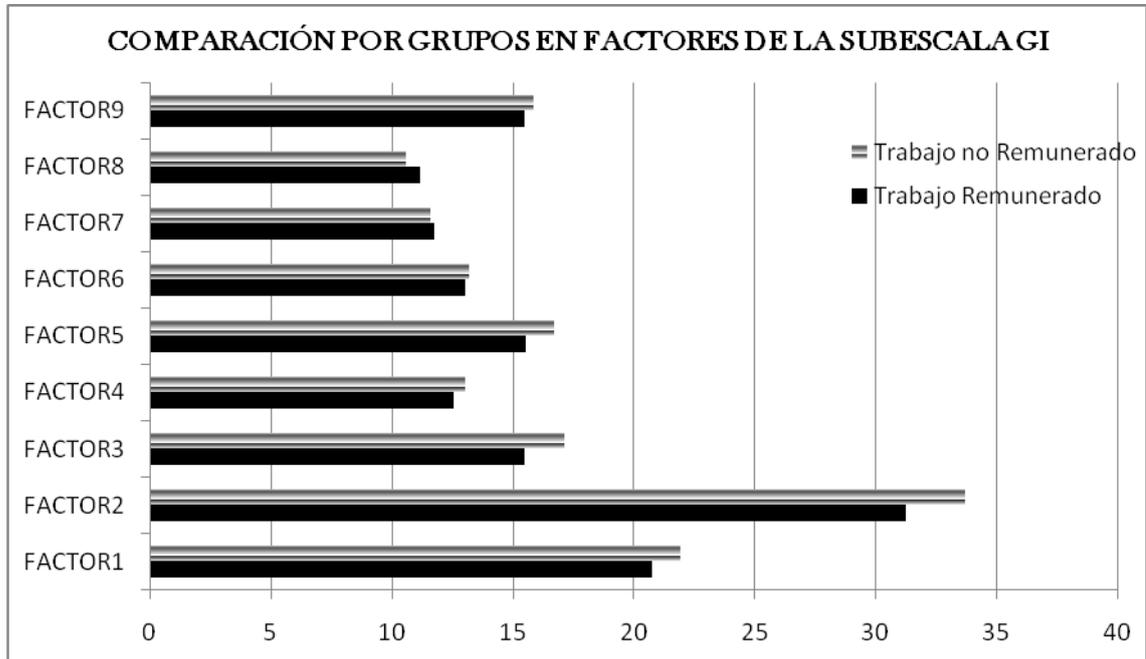
La comparación de ambos grupos en cuanto a los niveles de asertividad se presentan a continuación:



GRÁFICA 7

En esta gráfica se muestra que, en ambos grupos, los porcentajes más altos corresponden a Otras Combinaciones presentándose en el caso del grupo de mujeres con trabajo remunerado 39% y en el grupo de mujeres con trabajo no remunerado 45%.

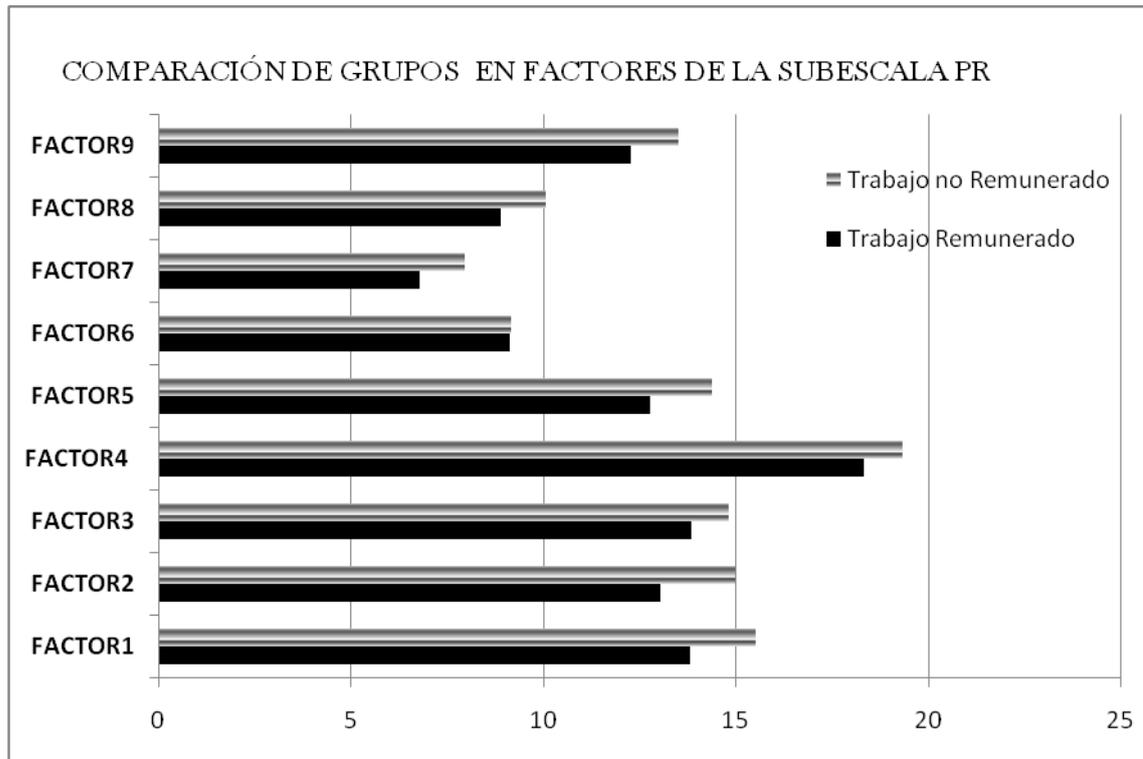
A continuación se realizó una comparación de los grupos en cuanto a los factores de la subescala GI.



GRÁFICA 8

Tomando en cuenta que los reactivos del inventario en la subescala de Grado de Incomodidad son contestados en una escala del 1 al 5, tomando como 1= nada de incomodidad, 2=un poco de incomodidad, 3=regular de incomodidad, 4=mucha incomodidad y 5= demasiada incomodidad, se tomaron los factores con mayor grado de incomodidad que fueron aquellos que presentaron las medias mayores de 20. Obteniendo que en el grupo de mujeres con trabajo remunerado los factores mas altos fueron el factor 1 con una media de 20.75 que corresponde a reconocer limitaciones personales y el factor 2 con una media de 31.28 que corresponde a conductas de confrontación. En el caso del grupo de mujeres con trabajo no remunerado los factores mas altos fueron los mismos, siendo que para el factor 1 se obtuvo una media de 21.92 y para el factor 2 una media de 33.69.

De igual forma se realizó una comparación de grupos en la subescala de PR.



GRÁFICA 9

En la subescala de probabilidad de respuesta los reactivos son contestados en una escala del 1 al 5 correspondiendo 1= siempre lo haría, 2=usualmente lo haría, 3= lo haría la mitad de las veces,4= rara vez lo haría y 5= nunca lo haría;se tomaron las medias más bajas correspondiendo a aquellas menores a 11. Obteniendo que los factores con menor Probabilidad de Respuesta en el grupo de mujeres con trabajo remunerado fueron: el factor 6 con una media de 9.13 correspondiente a rechazar peticiones, el factor 7 con una media de 6.8 que corresponde a resistir la presión de otros y el factor 8 con una media de 8.9 que corresponde a la defensa de derechos. Para el grupo de mujeres con trabajo no remunerado las medias mas bajas se encuentran en los mismos tres factores, el factor 6 con una media de 9.16, el factor 7 con una media de 7.94 y el factor 8 con una media de 10.06.

Por otra parte se realizó un análisis para comparar los diversos factores que componen las dos pruebas, para encontrar diferencias. Mediante una prueba t, y se encontraron los siguientes resultados:

Se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre las mujeres con trabajo remunerado y trabajo no remunerado con respecto al factor 8 Contactos Sociales (ver tabla 8).

Tabla 8. Comparación Factor 8 Contactos Sociales con variable Trabajo

Variable Trabajo	Media	Desviación St.	Nivel de Significancia	T
Trabajo Remunerado	13.42	4.21	.023	-526
Trabajo no Remunerado	13.70	3.25		

De igual forma se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre las mujeres con trabajo remunerado y trabajo no remunerado con respecto al factor 9 Afrontar Situaciones Molestas (ver tabla 9).

Tabla 9. Comparación Factor 9 Afrontar Situaciones Molestas con variable Trabajo

Variable Trabajo	Media	Desviación St.	Nivel de Significancia	T
Trabajo Remunerado	12.85	3.82	.011	-1.028
Trabajo no Remunerado	13.34	2.84		

DISCUSIÓN/CONCLUSIONES

La asertividad constituye un componente básico en el establecimiento de relaciones sociales satisfactorias que inciden en el bienestar psicológico y social del individuo; por otra parte un individuo no asertivo es incapaz de responder eficazmente a los conflictos derivados de la interacción social cotidiana.

Una vez analizados los resultados que se obtuvieron de la aplicación del inventario de Asertividad de Gambrell y Richey (1975) se puede dar respuesta a la pregunta de investigación propuesta para el presente trabajo la cual fue:

¿Existen diferencias en el nivel de asertividad en mujeres con trabajo remunerado y no remunerado?

La respuesta a la interrogante fue negativa, ya que por medio del análisis estadístico aplicado no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en el nivel de asertividad en mujeres con trabajo remunerado y no remunerado, siendo éste dato una aportación importante dentro de los estudios que se realizan para conocer las características de este sector de la población.

Estos resultados pueden atribuirse al cambio que se esta gestando en la sociedad debido a que la mujer desde hace varias décadas he empezado a involucrarse y participar en ámbitos en los que antes no tenia acceso, por ejemplo, el ámbito laboral, político y en la educación. Teniendo que aprender y desarrollar habilidades que le permitan enfrentarse con éxito a las diversas situaciones.

Las mujeres con trabajo remunerado aprenden esta habilidad porque deben iniciar y mantener contactos sociales, defender sus derechos y opiniones, pedir favores ya que estas conductas las ayudan a tener un desarrollo profesional y un mayor desempeño de sus labores, pudiendo trasladar esas conductas a los otros ámbitos de su vida social.

Las mujeres con trabajo no remunerado empiezan a valorarse no solo como amas de casa, madres y/o esposas, sino también como individuos independientes. Esto debido a una mayor concientización del valor de sus actividades dentro del hogar, a la participación de los demás miembros de la familia en las labores del hogar, aunque todavía la mayor carga de trabajo la realice la mujer. Este cambio puede atribuirse al mayor acceso a la información, a las campañas de diversas instituciones y programas federales que han ido enfocadas a fomentar la equidad de género, y sobre todo por que hoy en día la mujer a estado más involucrada en diversas actividades no solo del hogar si no que a pesar de que no cuentan con un trabajo buscan actividades fuera de casa que les permiten ampliar más su panorama sobre los derechos que como seres humanos tenemos, que son el poder expresar nuestras ideas, gustos, creencias con la finalidad de tener buenas herramientas para alcanzar un crecimiento personal que nos favorezca a integrarnos armónicamente y con respeto.

Teniendo así que las mujeres con trabajo remunerado y las mujeres con trabajo no remunerado tengan un nivel promedio de asertividad.

Los resultados obtenidos confirmaron lo obtenido por Guerra (1996), en la estandarización del Inventario de Asertividad de Gambrill y Richey en cuanto a que gran parte de la distribución que presentó la muestra en sus diagnósticos de asertividad cayó dentro del rango promedio y otras combinaciones, siendo estas últimas las que presentan mayor porcentaje. En el caso de mujeres con trabajo remunerado obtuvieron un 39% y en el grupo de mujeres con trabajo no remunerado 35%.

De acuerdo con el estudio realizado por Alarcón, Cervantes, Domínguez, Hernández y Velázquez (2003) para la evaluación de la conducta asertiva en enfermeras del HECMN La Raza, encontraron que 29 (50.9%) se encuentran con un GI y un PR promedio, lo cual apoya los resultados obtenidos en nuestra investigación.

El hecho de que el instrumento utilizado mida tanto un área emocional, evaluando el Grado de Incomodidad que presenta, como de un área conductual en la evaluación de Probabilidad de Respuesta asertiva nos da la oportunidad de planear programas de entrenamiento de acuerdo a las características que presenta cada población.

- Para el 20% de nuestra muestra de mujeres con trabajo remunerado y 9% del grupo de mujeres con trabajo no remunerado que caen dentro de la categoría asertiva se plantea un programa de reforzamiento de esta habilidad ya que son personas que experimentan un bajo nivel de incomodidad y su probabilidad de responder asertivamente es alta.
- Para el 3% de la muestra de mujeres con trabajo remunerado y 5% del grupo de mujeres con trabajo no remunerado que caen dentro de la categoría de indiferente el programa de entrenamiento para estas mujeres debe poner especial énfasis en la enseñanza de conductas asertivas, más que en las técnicas de control de ansiedad.
- Para el 20% de la muestra de mujeres con trabajo remunerado y 17% del grupo de mujeres con trabajo no remunerado que se encuentran en un nivel promedio el programa de entrenamiento debe adaptarse de acuerdo a las áreas donde se presenten problemas.

- Para el 15% de la muestra de mujeres con trabajo remunerado y 21% del grupo de mujeres con trabajo no remunerado que se encontró en un diagnóstico de no asertivas. el programa de entrenamiento asertivo debe tratar con igual cuidado tanto el aspecto emocional como conductual.
- Para el 3% de la muestra de mujeres con trabajo remunerado y 3% del grupo de mujeres con trabajo no remunerado que se registró dentro del diagnóstico de actores ansiosos el programa de entrenamiento asertivo debe dirigir sus esfuerzos principalmente a proporcionar técnicas de control de ansiedad.

Al buscar diferencias significativas entre los dos grupos se encontró que en el factor 8 Contactos Sociales las mujeres con trabajo remunerado presentan una mayor habilidad para iniciar relaciones personales, teniendo un grado de incomodidad bajo y una alta probabilidad de que presente esta conducta. Esto se puede atribuir a que para llevar a cabo sus actividades laborales deben iniciar y mantener relaciones interpersonales con otras personas de diversos sectores socioeconómicos.

De igual forma en el factor 9 Afrontar situaciones molestas las mujeres con trabajo remunerado presentan mayor habilidad para manejar situaciones incómodas. Esta conducta es de gran importancia en el ámbito laboral ya que el no saber cómo afrontar este tipo de situaciones puede repercutir en problemas y bajo desempeño laboral.

Los resultados que arroja este trabajo de investigación es que la variable trabajo no determina el nivel de asertividad en las mujeres y además nos da un panorama de la conducta asertiva de la mujer mostrándonos que este conjunto de habilidades sociales son una herramienta que la mujer puede utilizar no solo en el área laboral, si no en toda la esfera social para poder alcanzar un desarrollo personal y profesional dentro de la sociedad. Es importante señalar que aunque el nivel de asertividad en ambos grupos se encuentra dentro del promedio todavía deben trabajar en las áreas débiles para poder alcanzar una estabilidad psicosocial.

Dentro de las limitaciones de nuestro trabajo podemos mencionar que por las características sociales actuales es difícil encontrar amas de casa que no tengan actividades extra domésticas remuneradas y no fue fácil conseguir personas que accedieran a responder el inventario. Además de que no hubo un control de tiempo de aplicación.

Se sugiere que en futuras investigaciones se tenga más control sobre las variables sociodemográficas para poder hacer comparaciones entre niveles socioeconómicos que nos lleven a tener una mejor descripción de la población. De igual forma hacer un estudio descriptivo para cada una de las muestras para que se obtenga mas características específicas y diferencias mas marcadas entre cada muestra.

Es importante el estudio de la situación en la que se encuentra la mujer hoy en día abarcando diversas esferas en las que se desarrolla ya que el desarrollo mismo de la sociedad repercute directamente en su estilo de vida.

Conocer las características de este sector de la población nos dan la oportunidad de entender sus problemáticas para así poder ofrecerles programas que atiendan sus necesidades buscando su bienestar biopsicosocial ya que este influye directamente en el bienestar familiar y por lo tanto en el de la sociedad.

Específicamente la conducta asertiva juega un papel muy importante, ya que más que una conducta, una actitud o un estado de predisposición a responder de una manera determinada es el medio que facilita la interacción social en los diferentes ámbitos sociales. Representando así una herramienta mediante la cual la mujer puede reconocer y satisfacer sus necesidades, expresar sus ideas y llevarlas a cabo. No dejándose manipular por las ideas y necesidades de los otros, respetándose a si misma y poniendo en igualdad sus derechos con los de los demás.

REFERENCIAS

- Aarón, A. y Miliac, N. (1992). *Vivir con otros: programa de desarrollo en habilidades sociales*. Chile: Universitaria
- Aguilar Kubli, E. (1987). *Asertividad: Sé tú mismo sin sentirte culpable*. México: Pax.
- Aguilar, V. (1988). *Asertividad: Desarrollo de la autoconfianza y la autoexpresión*. Mecanograma. Universidad Iberoamericana. Coordinación de Extensión Universitaria.
- Alarcón, M., Cervantes, M., Domínguez, S., Hernández, S. y Velázquez, G. (2003). Evaluación de la conducta asertiva en enfermeras jefes de piso. *Revista de Enfermería del IMSS*, 11-(3): 133-142. Recuperado el 21 de Julio, 2008, de <http://www.imss.gob.mx/NR/rdonlyres/3F4AFCB5-6C3B-4517-B3CB-ED846DBAD1D3/0/evaluaciondeconductaasertivanoasertiva.pdf>
- Alberti, R. E. y Emmons, M. L. (1974) *Your perfect right: A guide to assertive behavior*. San Luis Obispo, C. A.: Impact.
- Alberti, R. E. y Emmons, M. L. (2007) *Viviendo con autoestima. Como fortalecer con asertividad lo Mejor de su persona*. México: Pax.
- Babel, A. (1978). *La mujer y el socialismo*. México: Ed. Cultura Popular.
- Bandura, A. (1969). *Principle of behavior modification*. New York: Holt Rinchart and Winston, Inc.



- Barberan, Y. (2005). *Ama de casa*. Recuperado el 30 de Noviembre de 2007, de <http://www.mujeractual.com/familia/relaciones/amadecasa.html>
- Bartolomé, Carrorobles, Costa y Del Ser (1979). *La práctica de la terapia de la conducta. Teoría y Métodos de la aplicación para la práctica clínica*. Madrid: Pablo del Río Editor.
- Becerril, M. y Sedeño L. (1985). *Dos culturas y una infancia. Psicoanálisis de una etnia en peligro*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Belsky, J., Lerner, R. y Spanier, G. (1984) *The child in the family*. USA: McGraw Hill.
- Blanco, A. (1983). Evaluación de las habilidades sociales. En Fernández Ballesteros, R. y Carboles, J. (Comp.). *Evaluación conductual: metodología y aplicaciones* (pp. 567-606) Madrid: Pirámide.
- Caballo, V. E. (1991). El entrenamiento en habilidades sociales. En Caballo, V. E. (Comp.). *Manual de Técnicas de terapia y Modificación de Conducta* (pp. 403-443). Madrid: Siglo Veintiuno.
- Caceres, P. (2003) *Legislación comparada sobre Trabajo Adolescente Doméstico*. El caso de Brasil, Paraguay, Colombia y Perú. O.I.T.
- Castanyer, O. (1996). *La asertividad. Expresión de una sana autoestima*. España: Descleé de Brouwer. S. A.
- Centro de Estudios de la Mujer. (1992). *Importancia de ser ama de casa*. Recuperado el 22 de noviembre de 2007, de <http://www.cem.cl/argumentos/ediciones/argu16html>

- Coolican, H. (1994). *Métodos de investigación y estadística en psicología*. México: Manual Moderno.
- Cotler, B. S. & Guerra J. (1976). *Assertion training a humanistic behavioral guide to self dignity*. Research Press
- Covey, Sthepen R. (1995). *Los siete hábitos de las personas altamente efectivas*. México: Paidos.
- De la Plaza, J. (2008). *La Inteligencia asertiva*. Chile: Zigzag.
- Diccionario de la Lengua Española. (2001). Tomo I. Real Academia Española.
- Diccionario Enciclopédico Ilustrado Sopena (1980). Barcelona. Ramón Sopena.
- Diccionario Enciclopédico Grijalbo. (1986). Barcelona.
- Enciclopedia Universal Ilustrada. (1973). Barcelona Europeo Americana España-Calpe S. A. Tomo VI.
- Dionne, Reig Pintado. (1994). *Reto al cambio*. México: McGraw Hill.
- Eisler, R., Hersen, M., Miller, P. y Blanchard, E. (1975). Situational determinants of assertive behaviors. *Journal of Counsulting and Clinical Psychology*, 43 (3), 330-340.
- Flores, G. M. (1994). *Asertividad: Conceptualización, medición y su relación con otras variables*. Tesis de Doctorado en Psicología Social. Facultad de Psicología, UNAM.



- Galassi, J. P., De Leo, S., Galassi, M. D. y Bastein, S. (1974). The collage self-expression scale: A measure of assertiveness. *Behavior Therapy*, 5, 165-171.
- Gambrill, E. D. & Richey, C. A. (1975). An assertion inventory for use in assessment and research. *Behavior Therapy*, 6, 550-561.
- García y Gross. (1995). *Diccionario Larousse*. España: Larousse. Tomo 1, 2, 3.
- García, V. (1998). Evaluación del grado de asertividad en una muestra de funcionarios de la administración pública de Asturias. *Revista electrónica Iberoamericana de Psicología Social*. Vol. 1, No. 0.
- Gay, N. L., Hollandsworth, J. y Galassi, J. (1975). An assertiveness inventory for adults. *Journal of Counseling Psychology*, 22, 230-244.
- Goldfried, M. R. & Davison, G. C. (1976). Clinical Behavior Therapy. New York: A Wiley-Interscience Publication, John Wiley and Sons Inc.
- González, Ma. L. (1998). *Los mercados de trabajo femeninos. Tendencias recientes*. México: UNAM. Instituto de Investigaciones Económicas.
- Guerra, T. (1996). *Estandarización del Inventario de Asertividad de Gambrill y Richey para la población de la Ciudad de México*. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología, UNAM.
- Guzmán, F. (2002). *¿Dónde trabajan los hombres y dónde las mujeres?. Segregación ocupacional por género en el trabajo extradoméstico en México, 1970-2000*. México: Mimeo.

- Guzmán, V. (2001). *La institucionalidad de género en el estado: Nuevas perspectivas de análisis*. Serie mujer y desarrollo. Unidad Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado C. y Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McCraw Hill.
- Hidalgo, C.; Abarca, N. (1999) *Comunicación Interpersonal: Programa de Entrenamiento en Habilidades Sociales*. México: Alfaomega.
- INEGI. (2004). *Los Hombres y las mujeres en las actividades económicas*. México: Recuperado el 2 de febrero de 2008, de http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/espanol/biblioteca/Default.asp?accion=1&upc=702825000722
- (2004). *Censos Económicos 2004*. México: Recuperado el 3 de febrero de 2008, de <http://www.inegi.gob.mx/inegi/default.aspx?s=est&c=102132004>
- (2007). *Banco de Información Económica*. Recuperado el 2 de febrero de 2008, de <http://dgcnesyp.inegi.gob.mx/cgi-win/bdieintsi.exe/NIV11000850025023000210050#ARBOL>
- (2008). *Fecundidad 1976-2007 Nacional*. Recuperado el 3 de febrero de 2008, de <http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/espanol/rutinas/ept.asp?t=mpob16&c=9688>
- (2008). *Estadísticas a propósito del día internacional de la mujer*. Recuperado el 30 de marzo de 2008, de <http://www.inegi.gob.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/contenidos/estadisticas/2008/mujer0.doc>

Inmujeres. (2002). *Ocupaciones femeninas no tradicionales*. México: Recuperado el 5 de febrero de 2008, de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100591.pdf

----- (2002). *El enfoque de género en la producción de las estadísticas del trabajo en México: una guía para el uso y una referencia para la producción de información*. México. Recuperado el 5 de febrero de 2008, de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100665.pdf

----- (2003). *Las mexicanas y el trabajo I*. México. Recuperado el 6 de febrero de 2008, de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100191.pdf

----- (2005). *Las mexicanas y el trabajo II*. México. Recuperado el 6 de febrero de 2008, de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100500.pdf

----- (2006). *Las mexicanas y el trabajo III*. México. Recuperado el 6 de febrero de 2008, de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100514.pdf

Kollantai, A. (1992). *Mujer, historia y sociedad. Sobre la liberación de la mujer*. España: Fontamara

Lange, S. y Jakubowski, P. (1976). *Responsible assertive behavior*. Cognitive-behavioral procedures for trainers. Illinois: Research Press Company.

Lazarus, A. A. (1973). On assertive behavior: a brief note. *Behavior Therapy*, 4 (8), 697-699.

- Lorr, M. & More W. W. (1980). Four dimensions of assertiveness. *Multivariate Behavioral Research*, 15, 127-138.
- México, Leyes y Decretos (2007). *Ley Federal del Trabajo*. México: Editorial Porrúa.
- Monjas, M. (1995). *Programa de Enseñanza de Habilidades de Interacción Social (PEHIS) para niños en edad escolar*. España: Gral. Parduña.
- Morales, R. K. (2002). *Entrenamiento asertivo dirigido a padres: Efecto conductual en hijos*. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología, UNAM
- Padilla, M. T. (2000). El gozo en las parejas que trabajan. En: *Los cambios del hombre frente a la metamorfosis de la mujer*. México: Editorial IIPCS, A. C.
- Pedrero, N. M. (2005). *Trabajo Doméstico No Remunerado en México. Una estimación de su valor económico a través de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2002*. México: Instituto Nacional de las Mujeres.
- Rich, A. R. y Schroeder, H. E. (1976). Research issues in assertiveness training. *Psychological Bulletin*, 86, 6, 1081-1096.
- Rico, N. (1995). Formación de los Recursos Humanos Femeninos: prioridad del crecimiento y de la equidad. Serie *Mujer y Desarrollo*, núm. 15, CEPAL, Santiago de Chile.
- Rimm, D. C., y Masters, J. C. (1980). *Terapia conductual. Técnicas y hallazgos empíricos* (Flores, A., Trad.) México: Trillas.
- Rodriguez, M. (1990). *Asertividad para negociar ¿Qué es la asertividad?* 2da. Ed. México. Mc GrawHill/Interamericana.



- Rogers, C. R. (1961). *El proceso de convertirse en persona. Mi técnica terapéutica*. Buenos Aires: Paidós.
- Villafuerte, C. S. (2001). *Aprendiendo a ser asertivo: Una oportunidad para adultos mayores*. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Villavicencio, E. A (2003). *Asertividad en instructores de capacitación a nivel nacional*. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Wolpe, J. (1958). *Psychotherapy by Reciprocal Inhibition*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Wolpe, J. y Lazarus, A. (1966). *Behavior Therapy Techniques: a guide to the treatment of neurosis*. New York: Pergamon.
- (2004). *Ama de casa*. Wikipedia. Recuperado el 23 de Noviembre de 2007, de http://es.wikipedia.org/wiki/Ama_de_casa
- (2003). *Esposa ama de casa*. Recuperado el 23 de Noviembre de 2007, de <http://www.proyectopv.org/1-verdad/esposaama.html>