



Universidad Nacional Autónoma de México
PROGRAMA DE MAESTRÍA Y DOCTORADO EN PSICOLOGÍA

**FACTORES PSICO-SOCIALES QUE AFECTAN LA RELACIÓN DE PAREJA
CUANDO LA MUJER TIENE UN CRECIMIENTO PROFESIONAL Y ECONÓMICO
MAYOR QUE EL DEL HOMBRE**

TESIS

**QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE
DOCTORADO EN PSICOLOGÍA**

PRESENTA:

ANA MARÍA RIQUELME VIGUERAS

DIRECTORA:

DRA. SOFÍA RIVERA ARAGÓN
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

COMITÉ:

DRA. PATRICIA J. ORTEGA ANDEANE
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
DRA. J. ELEMÍ HERNÁNDEZ SÁNCHEZ
UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO
DRA. ISABEL REYES LAGUNES
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
DR. ROLANDO DÍAZ LOVING
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

México D.F.

Octubre 2013



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Agradecimientos

A mis hijos Fernando y Daniel por seguir siendo mi motivación y superación. Con todo mi amor.

A mi esposo Fernando por todo su apoyo, comprensión, tolerancia, paciencia y todo el amor que me ha dado.

A mi padre (q.e.p.d.), gracias por TODO. Fue un privilegio ser tu hija.

A mi madre, por su apoyo incondicional en cada una de mis decisiones.

A mis hermanos por estar a mi lado.

Agradezco profundamente a la Dra. Sofía Rivera Aragón por todo su apoyo, su amistad e invaluable enseñanza.

Agradezco a la Dra. Patricia Ortega Andeane por sus valiosas observaciones y comentarios para el enriquecimiento de esta tesis.

Agradezco la gentileza de la Dra. Elemí Hernández Sánchez por sus oportunos comentarios durante el desarrollo de este trabajo.

A la Dra. Isabel Reyes Lagunes y al Dr. Rolando Díaz Loving por su orientación y conocimiento en la realización de este trabajo.

A mis amigas y amigos que me apoyaron y acompañaron a lo largo de esta esperada meta.

Al andar y sobre todo, con el paso del tiempo, aprendí y reconozco que me debo a muchos. A todos, Gracias.

Tabla de Contenido

Introducción	5
Capítulo I Antecedentes	11
1. Perspectiva Biológica y Psicosocial de la Mujer	13
1.1. Perspectiva biológica: Teoría evolutiva.	14
1.2. Perspectiva psicosocial: Teoría socio-cultural	25
Capítulo II La Mujer y el Trabajo	37
2.1 La Mujer y Trabajo Remunerado.....	39
2.2 Mujer empoderada y mujer con éxito.	47
Capítulo III La Relación de Pareja	51
3.1 Mujer y Pareja.....	53
3.1.1 Teoría del intercambio social.	54
3.1.2 Teoría de la inversión.....	57
3.1.3 Teoría de equidad.....	57
3.1.4 Teoría de la disonancia cognoscitiva.	64
Capítulo IV Variables Asociadas al Estudio	69
4.1 Estrategias de Poder en la Pareja	71
4.2 Celos en la Pareja.....	74
4.3 Infidelidad en la Pareja	75
4.4 Manejo del Conflicto en la Relación de Pareja.....	77
4.5 Satisfacción en la Relación de Pareja	80
Capítulo V Método General	84
5.1 Justificación	85
5.2 Pregunta de Investigación.....	86
5.3 Objetivo General.....	86
Capítulo VI Estudio Exploratorio	89
Justificación	91
Fase 1. Conceptuación del Constructo Mujer con Éxito	93
Objetivo.....	93
Objetivos Específicos.....	93
FASE 1A	93
Variables.	93
Participantes.	94
Tipo de estudio.....	94
Diseño.	94
Instrumentos.....	94

Procedimiento.	95
Resultados	95
Fase 1B.	99
Objetivo.....	99
Objetivos Específicos.....	99
Variables.	99
Participantes.	100
Tipo de estudio.....	100
Diseño.	100
Instrumentos.....	101
Procedimiento.	101
Resultados	101
Discusión	106
Fase 1C. Análisis Psicométrico de la Escala	108
Objetivo.....	108
Variable.....	108
Muestra.....	108
Instrumento	109
Procedimiento.	109
Resultados	109
Discriminación de Reactivos.....	110
Validez de Constructo y Confiabilidad de la Escala.....	113
Discusión	117
Capítulo VII Estudio Correlacional	119
Fase 2A.	121
Objetivo.....	121
Hipótesis Conceptual.	121
Variables.	124
Participantes.	126
Tipo de estudio.....	126
Diseño.	126
Instrumentos.....	127
Procedimiento.	138
Resultados	139
a) PHSC y Satisfacción Marital	139
b) Rasgos Instrumentales y Expresivos y Satisfacción Marital	141
c) Actitud hacia el Empoderamiento de la Mujer y la Satisfacción Marital.....	144

d) Actitud hacia la Mujer con Éxito y Satisfacción Marital	147
e) Estrategias de Poder y Satisfacción Marital	148
f) Celos y Satisfacción Marital	153
g) Conducta Infiel y Satisfacción Marital.....	157
h) Consecuencias de la Infidelidad y Satisfacción Marital.....	158
i) Estrategias de Manejo del Conflicto y Satisfacción Marital	160
Discusión.....	162
Premisas Histórico Socio Culturales (PHSC)	162
Rasgos Instrumentales y Expresivos	162
Actitud hacia el empoderamiento de la mujer.....	163
Actitud hacia la mujer con éxito	164
Estrategias de poder	165
Celos.....	165
Infidelidad	166
Consecuencias de la Infidelidad.....	166
Estrategias del Manejo de conflicto	167
Fase 2b. Análisis Factorial de Segundo Orden	169
Participantes.	169
Instrumentos.....	169
Procedimiento.	170
Resultados	170
Análisis Factorial de Segundo Orden para la Escala de PHSC.....	170
Análisis Factorial de Segundo Orden para la Escala de Rasgos Instrumentales y Expresivos	171
Análisis Factorial de Segundo Orden para la Escala que mide la Actitud hacia el Empoderamiento de la Mujer.....	172
Análisis Factorial de Segundo Orden para la Escala que mide la Actitud hacia la Mujer con Éxito	173
Análisis Factorial de Segundo Orden Escala de Estrategias de Poder.....	174
Análisis Factorial de Segundo Orden para la Escala de Celos.....	175
Análisis Factorial de Segundo Orden Escala de Conducta Infiel	176
Análisis Factorial de Segundo Orden para la Escala de Consecuencias de la Infidelidad	176
Análisis Factorial de Segundo Orden para la Escala de Estrategias de Manejo del Conflicto.....	177
Análisis Factorial de Segundo Orden para la Escala de Satisfacción Marital	178
Correlaciones Entre Los Factores De Segundo Orden	179
Discusión.....	184
Capítulo VIII Estudio Predictivo	188

Justificación	189
Fase 3. Construcción de un Modelo	191
Objetivo.....	191
Variables.	191
Participantes.	193
Instrumentos.....	194
Procedimiento.	195
Resultados	195
Discusión.....	205
Discusión.....	209
Discusión General y Conclusión.....	211
Referencias	223
Anexos.....	251
ANEXO 1. Redes Semánticas y Definición de un solo Concepto de una Mujer con Éxito	253
ANEXO 2. Cuestionario Abierto auto aplicado de la Descripción de una Mujer con Éxito	254
ANEXO 3. Primera Visión de la Escala Actitud hacia una Mujer con Éxito	255
Primera Versión del Instrumento: Actitud hacia una mujer con éxito	255
ANEXO 4. Versión Final de la Escala Actitud hacia una Mujer con Éxito.....	259
Escala: Actitud hacia una mujer con éxito	259
ANEXO 5. Escala de Premisas Histórico-Socio-Culturales	263
ANEXO 6. Inventario para Evaluar las Dimensiones Atributivas de Instrumentalidad y Expresividad	265
ANEXO 7. Actitud hacia el Empoderamiento de la Mujer (Versión Hombres)	268
ANEXO 8. Actitud hacia el Empoderamiento de la Mujer (Versión Mujeres).....	270
ANEXO 9. Escala Actitud hacia una Mujer con Éxito	272
ANEXO 10. Escala Estrategias de Poder en la Relación de Pareja.....	275
ANEXO 11. Inventario de Celos	277
ANEXO 12. Escala Conducta Infiel.....	281
ANEXO 13. Escala de Consecuencias de la Infidelidad.....	284
ANEXO 14. Escala Estrategias de Manejo del Conflicto en la Pareja	285
ANEXO 15. Inventario Multifacético de Satisfacción Marital	287

Resumen

La participación social de las mujeres y su incorporación al mercado laboral, es uno de los cambios sociales más significativos de las últimas décadas, que le permiten a la mujer tomar otra posición en la sociedad. Su condición se ha transformado al incrementar oportunidades de crecimiento laboral, acceso a bienes, recursos y beneficios (Astelarra, 2007; Debeljuh & Las Heras, 2010; Moreno, 2006; Rodríguez, 2001). Estos cambios sociales y familiares indican una desviación significativa de los roles tradicionales de género y las actitudes hacia las relaciones de pareja (Ciabattari, 2001; Cinamon & Rich, 2002; Fan & Marini, 2000; Loo & Thorpe, 2005; Wu & Baer, 1996). Dado su impacto en las relaciones tradicionales de pareja, el propósito de la presente investigación consistió en crear un modelo predictivo de la satisfacción en la relación de pareja. La investigación se dividió en tres fases. Fase 1. Consta de tres estudios: en los dos primeros estudios exploratorios se trabajó con 611 participantes voluntarios, y se investigó la conceptualización del constructo de la mujer con éxito. En el tercer estudio se trabajó con 618 participantes voluntarios y se validó la escala actitud hacia la mujer con éxito (46.17% varianza). Fase 2. Se trabajó con 510 participantes y se realizaron correlaciones producto-momento de Pearson entre las variables incluidas en el modelo, donde se encontraron correlaciones que van de $r=.13$ a $r=.42$. Fase 3. Se comprobó el modelo explicativo mediante un análisis de regresión múltiple y se desarrolló con 908 participantes voluntarios. Los resultados mostraron que el impacto de la instrumentalidad y expresividad en los hombres lleva a una percepción más positiva hacia el éxito en las mujeres. Cabe destacar también que para los hombres la participación social de la mujer y la actitud positiva hacia la mujer con éxito son predictores de aspectos positivos en la relación que incrementan la satisfacción marital y para las mujeres la instrumentalidad positiva y la participación social de la mujer son predictores de aspectos positivos que traerá como consecuencia satisfacción en la relación y no así la actitud hacia la mujer con éxito.

Abstract

The social participation of women and their incorporation to the market has been one of the most significant changes in the past decades; this has allowed women to take a different position in society, this condition transformed by increasing job opportunities, granting access to material goods and resources (Astelarra, 2007; Debeljuh & Las Heras, 2010; Moreno, 2006; Rodríguez, 2001). These social changes indicate a significant deviation of traditional gender roles and attitudes towards traditional couple relationships (Ciabattari, 2001; Cinamon & Rich, 2002; Fan & Marini, 2000; Loo & Thorpe, 2005; Wu & Baer, 1996). Given the impact on traditional relationships, the purpose of this research consisted in the creation of a predictive model of the satisfaction in a relationship; this research was divided into three different phases, the first phase consisted in three separate studies, in the first two exploratory studies we worked with 611 voluntaries, and the modern conceptualization of a successful woman was investigated, on the third study we worked with 618 voluntaries, and the attitude scale towards successful women was measured (46.17% variance). On phase two, we worked with 510 participants and Pearson product-moment correlations were established and included in the model, where correlations from $r=.13$ to $r=.42$ were found. On Phase three the explicative model was confirmed through multiple regression analysis, done with 908 participants; results showed that the impact of instrumentality and expressivity in men leads to a more positive perception towards success on women. It's also important to mention that for men the social participation of women and the concept of successful women are predicting positive aspects on a relationship that increase marital satisfaction, and for women, positive instrumentality and social participation predict positive aspects that will help make a more satisfactory relationship, and not the concept of a successful woman.



Introducción

Durante la segunda mitad del siglo XX la pareja experimentó un profundo cambio. Dicho cambio comenzó a gestarse en la primera mitad del siglo a través de la incorporación progresiva de la mujer al mundo laboral, educacional y a un aumento paulatino del respeto a sus derechos. Con el desarrollo masivo de la regulación de la natalidad, los roles de mujeres y hombres en la relación de pareja comienzan a tener un cambio significativo.

La posibilidad de controlar el momento y el número de hijos introdujo un factor con el que la mujer no contaba, esto es, poder planificar su propia vida más allá de sus roles tradicionales de esposa y madre. La crisis de los modelos ancestrales en la organización de la familia en los últimos 50 años ha hecho que los hombres deban enfrentarse a nuevos modos de relación al interior de la familia. Este nuevo modo hace que hombres y mujeres se vean sometidos a nuevas tensiones emocionales propias de todo estadio de transición, esto es que las mujeres quedan a mitad de camino entre las demandas de una nueva vida y aquellas que tienen que ver con los roles tradicionales de esposa y madre. Los hombres por su parte tienen dificultad en encontrar una nueva identidad de rol ante las demandas de una afectividad e intimidad emocional distinta, mientras permanecen los requerimientos de la cultura (Díaz-Guerrero, 2003).

La pareja contemporánea está inserta en un escenario en la historia humana que se caracteriza por un factor del que no se tiene precedentes, esto es, la presencia de una dinámica de cambios sociales y tecnológicos acelerados que ocurren varias veces en una misma generación. En los siglos precedentes las reglas del modo de ser persona y pareja podían durar varias generaciones. Para las parejas actuales existe una dinámica de cambios de diversa índole que es difícil de asumir: en la intimidad, en el núcleo familiar, en el aspecto social, cultural y por supuesto en el profesional y económico.

La población femenina representa un 58.3% de la totalidad de habitantes en el mundo, de tal manera que las investigaciones referentes a ésta, cobran por sí solas relevancia. Con el paso de los años ya no es difícil encontrar a una mujer exitosa en ámbitos que parecían estar reservados para los hombres. La ciencia, la tecnología, la industria, la administración, la salud, la política, entre otras áreas tienen nuevas protagonistas. La mujer actual está

invadiendo todos los campos de la sociedad, logrando una posición de aceptación y pertenencia dentro del contexto social, validando su capacidad intelectual igual a la del hombre. Lo cual la hace acreedora de nuevos roles enfrentándola a retos y conflictos para los que ha de prepararse.

En el Capítulo I de la presente investigación se abordan los antecedentes de la perspectiva biológica y psicosocial de la mujer, en donde se enmarca el aspecto evolutivo, social y la identidad de género.

En el Capítulo II se mencionan los aspectos relevantes del acceso de la mujer a la educación y al trabajo remunerado, lo cual está generando cambios importantes relacionados con la modificación actual del rol de la mujer; por lo que su condición se ha transformado al incrementar oportunidades de crecimiento laboral, acceso a bienes, recursos y beneficios (Astelarra, 2007; Debeljuh & Las Heras, 2010; Moreno, 2006; Rodríguez, 2001).

En el tercer Capítulo se abordan diferentes propuestas teóricas en torno a las relaciones de pareja. El desarrollo de una relación de pareja estable depende de factores individuales y de factores de interacción. De acuerdo con los fines de esta investigación, se retomaron los fundamentos, de las teorías del intercambio social (Thibaut & Kelley, 1959 en Deutsch & Krauss, 1974), de la teoría de la inversión (Rusbult, 1983), de la teoría de equidad (Walster, E., Walster, G. & Berscheid, 1978) y de la teoría de la disonancia cognoscitiva (Festinger, 1957), ya que se aproximan a la evaluación del desarrollo y/o mantenimiento de la relación y en la manera de cómo va a influir la actitud hacia una mujer con éxito en la relación de pareja.

En el Capítulo IV se integraron las variables psicológicas individuales y de pareja que se relacionaron con la actitud de una mujer con éxito. El ingreso de la mujer a espacios laborales, científicos, culturales y políticos altera la distribución de las tareas productivas y del hogar y la estructura de poder en la pareja, provocando un desbalance en la percepción de la relación.

En el Capítulo V se expone el planteamiento de la presente investigación. En el Capítulo VI se especifica la metodología del estudio exploratorio, así como los resultados y la discusión de este primer estudio, donde se investigó la concepción que tienen las

personas del constructo de una mujer con éxito, con la finalidad de crear un instrumento válido y confiable para la cultura mexicana, que mida la actitud hacia una mujer con éxito. En el Capítulo VII se describe la metodología, los resultados y la discusión del estudio correlacional cuyo propósito primordial era identificar en hombres y mujeres la relación entre las Premisas Histórico-Socio-Culturales (PHSC), la identidad de género, la actitud hacia el empoderamiento de la mujer, la actitud hacia una mujer con éxito, las estrategias de poder en la pareja, los celos, la infidelidad y el manejo del conflicto con la satisfacción en la relación de pareja. En el Capítulo VIII se especifica la metodología, los resultados y la discusión del estudio predictivo, el cual tuvo como objetivo fundamental determinar si la satisfacción en la relación de pareja, se puede predecir a partir de las variables propuestas en el modelo. El Capítulo IX contiene la discusión general y conclusión de la tesis, destacando los cambios que ha vivido la mujer y por tanto la relación de pareja en las últimas décadas y el impacto de estas modificaciones en la satisfacción en la relación de pareja.



Capítulo I

Antecedentes

1. Perspectiva Biológica y Psicosocial de la Mujer

Hablar de la mujer desde la perspectiva biológica y psicosocial, en primera instancia es hablar de las diferencias entre hombres y mujeres que responden a una estructura cultural, social y psicológica y no solamente a condiciones biológicas, aunque cabe destacar que la biología marca diferencias estructurales del hombre y la mujer que no pueden ser ignoradas, y si bien marcan diferencias de función no tienen que ser estas consideradas como fuente de manipulación o discriminación. De este modo, la naturaleza es la base de partida de la realidad y la cultura descubre el significado de la naturaleza del hombre y lo humaniza.

Las características biológicas de cada sexo, en ciertos aspectos fundamentales no son iguales, es decir cada uno tiene ciertas dotes naturales, que están presentes casi de forma invariable, teniendo un efecto importante en el comportamiento que prevalece para cada uno de los sexos. Durante millones de años, los hombres y las mujeres como lo menciona Fisher (2003) han hecho trabajos distintos, quehaceres que exigían habilidades diferentes. A medida que el tiempo pasó y la selección natural se encargó de los menos adaptados, se fue dando forma a sutiles diferencias en el cerebro masculino y femenino.

Es así como, el comportamiento de los seres humanos puede estar influenciado por una variedad de factores biológicos, sociales, culturales y familiares. Y cada una de éstas variables tiene un potencial diferencial que afecta a los hombres y a las mujeres, por lo que, en la búsqueda de una explicación de esas diferencias de sexo aparente, diversas teorías se han centrado en las diferencias basadas biológicamente debido a las estrategias de reproducción y las demandas de crianza de los hijos, sin dejar de reconocer las influencias culturales (Buss, 1998; Buss & Schmitt, 1993).

De esta manera es importante mencionar que estas diferencias que existen entre los sexos, se encuentran inicialmente predeterminadas por las características genéticas y de evolución con las que se nace, mismas que, con el paso de los años y los procesos de socialización y endoculturación se van adecuando a estereotipos, que a partir de las normas

y reglas que son determinadas por los mismos seres humanos, van a regular el comportamiento. Es así como, las características asignadas a cada sexo corresponden a los papeles asignados tradicionalmente a cada género por la cultura (Díaz-Loving, Rivera & Sánchez, 2010; Valdez, Díaz-Loving & Pérez, 2005), siendo así, que los factores biológicos, psicológicos y sociales se van a mostrar en mutua y permanente interacción, es decir, las características biológicas heredadas, se desarrollan, evolucionan y modifican en interrelación constante con modelos socioculturales.

Por lo que resulta de gran importancia estudiar en primera instancia cómo es que los factores biológicos se han enlazado con los factores psicosociales, para dar origen a los patrones del comportamiento necesarios para la conformación de una relación de pareja en este siglo, ya que al parecer se están presentando cambios importantes, que le permiten a la mujer tomar otra posición en la sociedad por ser una mujer activa, autosuficiente con capacidad de decisiones, con acceso a todos los niveles, tanto en la educación como en los campos profesionales (Rodríguez, 2001).

Desde la perspectiva biológica se encuentra explicada a través de la teoría evolutiva (Buss, 1994/2003; Buss & Schmitt, 1993) que a su vez abarca la teoría de la inversión parental (Trivers, 1972) y la teoría de las estrategias sexuales (Buss & Schmitt, 1993). La perspectiva psicosocial se explica a partir de la teoría del esquema de género (Bem, 1981), de las premisas socioculturales (Díaz-Guerrero, 1994), de la teoría del rol de género (Eagly, 1987), de la teoría del intercambio social (Thibaut & Kelley, 1959), de la teoría de la inversión (Rusbult, 1983), de la teoría de la equidad (Walster, E. Walster, G. & Berscheid, 1978) y de la teoría de la disonancia cognoscitiva (Festinger, 1957).

1.1. Perspectiva biológica: Teoría evolutiva.

Nuestro cerebro contiene diferentes circuitos neuronales que son el resultado de un proceso evolutivo, y han sido diseñados por la selección natural para resolver los problemas a los que nuestros ancestros se enfrentaron a lo largo de nuestra historia. Generación tras generación, durante más de 10 millones de años, la selección natural ha ido lentamente esculpiendo el cerebro humano, favoreciendo aquellos circuitos que permitían resolver de

forma apropiada los problemas a los que se enfrentaban nuestros antepasados: encontrar pareja y reproducirse, conseguir alimento (cazando y recolectando), buscar aliados, defenderse de los enemigos, criar a los hijos... Esto supone que, para entender nuestro comportamiento en el presente, como lo explica Buss (1994/2003) hemos de tener en cuenta que está generado por mecanismos que existen porque resolvieron problemas adaptativos en el pasado.

Es así como, la selección natural ha conformado aptitudes distintas en el cerebro masculino y femenino; no hay dos personas iguales, pero, por término medio, mujeres y hombres poseen una serie de habilidades innatas diferentes. Existe evidencia de que la corteza prefrontal está construida de manera diferente en las mujeres y los hombres, una arquitectura que puede afectar la manera en que ambos sexos organizan su pensamiento. Por ejemplo, los científicos han establecido que al menos una región de la corteza prefrontal tiene mayores dimensiones en la mujer (Fisher, 2003).

El cuerpo calloso es la principal vía de información entre los hemisferios cerebrales y está formado por los axones de millones de neuronas. Al menos una sección del cuerpo calloso es algo más grueso en la mujer que en el hombre. El segundo puente importante que conecta los hemisferios cerebrales es la comisura anterior, que es un 12 por ciento mayor en las mujeres que en los hombres, lo cual permiten una mejor comunicación entre los dos hemisferios cerebrales (DeLacoste-Utamsing & Holloway, 1982), es decir el cerebro de las mujeres está menos lateralizado que el de los hombres, y esto puede contribuir a las diferencias cognoscitivas encontradas entre los sexos. En los hombres, hay menos relación entre las dos mitades del cerebro; cada lado opera de forma más independiente (Wada, Clarke & Hamm, 1975).

De esta manera los niños desarrollan una mayor especialización hemisférica del lado izquierdo, permitiendo que tengan mayor facilidad para centrarse en una tarea específica mediante un pensamiento por pasos, ubicarse espacialmente, leer mapas, así como también favorecer procesos de abstracción y lógica lo cual denota habilidad en comparación con las mujeres, quienes al tener la dominancia en el hemisferio derecho, muestran mayor facilidad para la expresividad y el afecto, así como una mayor capacidad de análisis, solución de problemas y realización de varias tareas al mismo tiempo, gracias a su pensamiento en forma de red (Fernández, 1996; Fisher 2003). Sin embargo, la distinción entre hombre y

mujer dista de ser sencilla. Cada uno de nosotros es una mezcla compleja de rasgos femeninos y masculinos. Nadie es exclusivamente hombre o exclusivamente mujer. Destacando de esta manera, que la composición de lo masculino y femenino que reside en cada uno de nosotros está moldeada por la biología.

Es así como, durante millones de años de evolución, la selección natural ha creado en nosotros mecanismos para solucionar problemas, por lo que los teóricos de la psicología de la evolución afirman que las características heredadas que hace algunos años se relacionaban con la supervivencia de la especie humana influyen en cómo es nuestro comportamiento en el ámbito social y sexual. Es por esto que, debido a que la reproducción es fundamental para el proceso evolutivo, ya que la continuidad de nuestros genes en las generaciones futuras constituye un factor importante en la conducta animal y humana; es necesario seleccionar una pareja idónea desde el punto de vista reproductivo si queremos alcanzar el éxito genético (Buss & Schmitt, 1993; Buss, 1998).

Buss (1994/2003) afirma que a lo largo de miles de generaciones, el escenario se hallaba preparado para que las mujeres desarrollaran la preferencia por los hombres con recursos, es decir la evolución ha favorecido a las mujeres que prefieren hombres con atributos que suponen beneficios y que no se inclinan por hombres cuyos atributos suponen desventajas, su motivación fundamental es buscar una persona que les asegure el sustento a ellas y a sus hijos.

Los hombres son apreciados por sus recursos físicos y económicos, que les permite proteger a la esposa y a los hijos. Las mujeres desean unirse a hombres que ocupen una elevada posición en la sociedad porque ésta es un signo universal de control de recursos. La ambición, la inteligencia y una gran capacidad de trabajo también van a ser cualidades muy estimadas por ser señales de futuro éxito económico. Muchas relaciones prolongadas terminan cuando el hombre pierde el empleo, carece de metas laborales o manifiesta signos de apatía.

La inteligencia, como lo mencionan Kenrick, Neuberg, Zierk & Krones (1994) ha sido un factor fiable de predicción de recursos económicos a lo largo de la historia de la evolución humana, las mujeres pueden haber desarrollado una preferencia por esta cualidad en su posible cónyuge, es decir, la inteligencia es una señal de que el individuo puede adquirir recursos y conservarlos. Los líderes de los grupos tienden a ser más inteligentes,

aunque son los asertivos, los dominantes o atrevidos quienes más destacan

Con respecto a esto, en la generalidad de los casos, como lo mencionan algunos autores, las mujeres aprecian a un hombre inteligente más de lo que los hombres aprecian a una mujer inteligente (Gangestad & Simpson, 1990); las mujeres aprecian al hombre dominante más de lo que los hombres aprecian a una mujer dominante (Kenrick, Sadalla, Groth & Trost, 1990), por lo que desde esta perspectiva resulta de interés el conocer si esta tendencia sigue, ya que los roles que la mujer ha jugado desde su aparición en este planeta empiezan a modificarse, tomando decisiones que anteriormente ella no tenía control simplemente por su naturaleza, ya que al parecer se están presentando cambios importantes, tanto culturales como sociales que le permiten a la mujer tomar otra posición en la sociedad.

La confiabilidad es un rasgo que aprecian mucho los hombres y las mujeres, pero en especial ellas. Los hombres inestables tienden a ser egocéntricos, posesivos y poco considerados, además de que no comparten sus recursos, se muestran dependientes e insisten en que su compañera provea sus necesidades y tiende al maltrato físico y verbal. Los estables ponen mucho empeño en su trabajo y se valen de sus recursos personales para enfrentar las situaciones estresantes.

En la época de nuestros antepasados, las mujeres que elegían hombres equilibrados y formales tenían mayores probabilidades de asegurar la capacidad masculina de adquirir y mantener los recursos para ellas y sus hijos. Por lo que, un hombre necesita estar sano para poder proporcionar recursos de manera óptima. Además la buena salud se transmite a los hijos. Por lo que las mujeres preferían, como lo afirma Buss (1990; 1991; 1994/2003) a los hombres mayores por sus recursos económicos, ya que esto les funcionaba, por el hecho de que la mujer se veía generalmente excluida del poder y del acceso a los recursos, en su mayoría controlados por el hombre, según los teóricos de la psicología de la evolución, es otra de las explicaciones para la preferencia femenina por hombres con dichos recursos, ya que la lleva a buscar compañeros que posean poder, posición social y capacidad de ganarse la vida, y es así como, la mujer trataba de ascender de posición socioeconómica mediante el matrimonio para acceder a los recursos. Por lo que se enfatiza, que el hombre no valora los recursos económicos en su pareja tanto como la mujer porque ya controla los recursos y porque, en cualquier caso, la mujer carece de ellos (Buss & Barnes, 1986).

Por otro lado, si consideramos la perspectiva de que antes de que la humanidad adoptara una forma de vida sedentaria y agrícola, como lo plantea Fisher (2003), las mujeres eran económica y socialmente poderosas. En las sabanas del África ancestral las mujeres, se trasladaban al trabajo para recoger frutas y verduras, dejando a sus hijos al cuidado de parientes, y regresaban al campamento con buena parte (muchas veces la mayor parte) de la comida, es decir la norma era la familia de doble ingreso. Los antropólogos creen que las mujeres eran consideradas en términos generales como iguales a los hombres.

No obstante, al ir asentándose la revolución agraria los hombres asumieron las labores económicas primarias: arar los campos y cosechar los frutos. Pronto se convirtieron también en comerciantes, guerreros, cabezas de familia y jefes de Estado. En culturas agrarias las mujeres eran y siguen siendo tratadas, en muchos sentidos, como lo que Simone de Beauvoir (1949) denominó el “segundo sexo”, ya que partía del hecho de que la mujer carece de un proyecto de vida propio porque su vida es una función de la existencia del hombre, es decir, el hombre es el protagonista, el activo de la historia y el agente de su transformación.

Con la revolución industrial de Occidente, se empezaron a presentar cambios por el mismo crecimiento económico, atrayendo a la mujer, a la población económicamente activa, es decir, la reaparición de la mujer con poder económico. Destacando de esta manera que las mujeres de todo el mundo están recuperando gradualmente el peso económico que poseyeron cientos de miles, o incluso millones de años atrás, influyendo de forma decisiva en el ámbito productivo, en las relaciones de pareja y en la vida familiar del siglo XXI.

A final de cuentas, si el objetivo subyacente en la estrategia evolutiva es que la mujer trata de ascender de posición socioeconómica mediante el matrimonio para acceder a los recursos, a la estabilidad y darle más oportunidades de sobrevivencia a la próxima generación, hoy existen otras formas de lograrlo. Como por ejemplo, la educación, ya que brinda, no solamente a las mujeres, sino a ambos géneros por igual, la oportunidad de ser independientes, de tener éxito y estabilidad; ¿por qué esperar de alguien lo que uno puede lograr? como muchos estudios lo señalan, la educación es el principal factor que posibilita el ascenso socioeconómico.

Considerando lo anterior, se puede hacer mención de un estudio en donde Wiederman y

Allgeier (1992 en Buss, 1994/2003) encontraron, que las mujeres estadounidenses que han triunfado económica y profesionalmente también valoran los recursos en un hombre, es decir que las mujeres que habían recibido una esmerada educación, solían tener un título universitario y una elevada autoestima, valoran aún más que su pareja tenga un título universitario, una elevada posición social y una gran inteligencia, además de desear que su compañero sea alto, independiente y seguro de sí mismo, por lo que las mujeres universitarias que esperan ganar más al finalizar la carrera conceden más importancia a las perspectivas económicas de un posible marido que las que esperan ganar menos. Por otra parte, los hombres no valoran más los recursos económicos en su pareja cuando tienen una baja posición y escasos recursos financieros que cuando tienen una buena posición económica.

Por otro lado, según los teóricos de la psicología de la evolución, los hombres aprecian de la mujer su capacidad reproductiva, su juventud, su aspecto y su salud (Kenrick, Groth, Trost & Sadalla, 1993). Los hombres prefieren una mujer más joven que ellos conforme envejecen, porque han heredado de sus antepasados masculinos una preferencia centrada en el valor reproductivo femenino (Buss, 1989; Kenrick & Keefe, 1992), ya que este valor es importante y disminuye con los años. Los años fecundos abarcan apenas hasta después de los 40 años. La preferencia de la mujer por hombres un poco mayores que ella dura toda la vida. Para nuestros antepasados un indicador fiable para la elección de pareja, era la relación de la proporción entre cintura y caderas con la capacidad reproductora, además de que ésta proporción es una poderosa señal del grado de atractivo femenino (Singh, 1993).

De esta manera, los hombres tienen más en cuenta la apariencia física y el grado de atractivo que las mujeres en sus preferencias de pareja, es decir los hombres lo consideran importante y las mujeres, deseable, pero no muy importante (Buss, 1989), además los hombres buscan mujeres atractivas como parejas no sólo por su valor reproductor, sino también como señales de posición social para los competidores del mismo sexo y para otras posibles compañeras. También se puede hacer mención, considerando las variaciones culturales, de que la fidelidad sexual es muy importante en las preferencias masculinas en una pareja a largo plazo (Buss, 1994/2003).

Aunque la mujer prefiere hombres dominantes y ricos y aunque el hombre prefiere mujeres jóvenes, sanas y hermosas, los psicólogos de la evolución, están de acuerdo que los

factores no evolutivos también son importantes (Buss, 1989; Speed & Gangestad, 1997).

Considerando lo anterior, también es importante destacar, que para los teóricos evolucionistas la interpretación del comportamiento humano radica en cómo hombres y mujeres, van a tener diferentes resultados en los trabajos que realicen, debido a que tienen diferentes preferencias, y que éstas preferencias se han ido formando por la selección natural, es decir, son adaptaciones que se desarrollaron debido a que fueron beneficiosas en ambientes del pasado. Es así como argumentan que sin la diferencia entre los sexos no habiéramos podido tener la división del trabajo, que llevó a la especialización del hombre en un papel fundamental de proveedor, mientras que la mujer se volvía más hábil en resolver varios problemas a la vez, y así se fue creando la civilización.

Lo más importante y sorprendente de estas diferencias reside en la forma en cómo los hombres y las mujeres piensan y actúan, es decir, esta diferencia sexual genera tipos de relación entre personas que son habituales y persistentes y que no están vinculados solamente a la reproducción de la especie, transmitiendo el mensaje subyacente que reduce a la mujer a la función de madre, ya que uno de los grandes avances del siglo XX fue la incorporación de las mujeres en los mercados de trabajo en todo el mundo, lo que ha generado diversos cambios que se reflejan principalmente en la mente femenina, ya que la mujer desde el principio de la humanidad ha debido recorrer un camino lleno de obstáculos para lograr trascender su condición de madre y tener la posibilidad de participar en la sociedad, sin ser criticada por abandonar su papel tradicional de parir y criar hijos y poder combinar con el apoyo de su pareja, el trabajo con las responsabilidades familiares, lo que ha cobrado importancia en la actualidad debido a que tiene implicaciones no solo individuales sino sociales, ya que éste cambio se puede ver como un proceso de revaloración de la mujer en la sociedad actual.

1.1.1 Teoría de la inversión parental.

Los psicólogos de la evolución mencionan que existe una inversión diferencial de los progenitores entre hombres y mujeres, y puede ser mejor entendida en el contexto de la Teoría de la Inversión Parental (Trivers, 1972), que establece el hecho de que las mujeres y los hombres tienen diferentes niveles de inversión obligatoria en su descendencia, la cual influye en la forma más eficaz de apareamiento entre hombres y mujeres, es decir,

históricamente, las mujeres fueron obligadas a invertir un año o más de gestación y lactancia para que el hijo sobreviva, mientras que los hombres pueden, pero no es necesario, invertir más que el acto sexual.

La reproducción excluye otras posibilidades de apareamiento para la mujer durante el embarazo y la lactancia, es decir las mujeres están obligadas a costos de fertilización interna, placentación, gestación y lactancia para poder reproducirse (Kelly, 1995). Por tanto la mujer requiere una mayor inversión parental que el hombre lo que influirá en sus estrategias de reproducción de modo que debe ser selectiva cuando escoge a su pareja. En cambio, los hombres no realizan una inversión física y temporal tan grande en sus hijos. Si quieren maximizar su eficacia reproductiva, deben aparearse lo más posible con una pareja idónea desde el punto de vista reproductivo. Por lo que a causa de estas diferencias de inversión parental, los hombres y las mujeres buscan cualidades distintas en su pareja (Bjorklund & Shackelford, 1999; Buss, 1994/2003; Buss & Schmitt, 1993; Kenrick, Sadalla, Groth & Trost, 1990).

Es así como, generalmente en las familias se invierten recursos y prestigio para los hijos (Hazan & Diamond, 2000; Lovejoy, 1981), ya que se invierte mucho tiempo como padres al enseñar habilidades sociales y cuidando emocionalmente a sus hijos en los tiempos difíciles. Sin embargo los hombres invierten mucho menos en el cuidado y crianza activo en comparación con las mujeres en todo el mundo (Low, 1989), es así como, los hombres incurren en niveles mucho más bajos o mínimos de inversión parental en sus descendientes en comparación con las mujeres. Esto es, que los hombres no están obligados a invertir tanto como las mujeres para producir una descendencia viable (Symons, 1979).

Algunos hombres, como lo mencionan Fox y Bruce (2001) al convertirse en padres, pueden organizar su tiempo de ocio en torno a la participación en las actividades de sus hijos, otros tienen empleos que les permiten la elección y la autonomía y pueden, con base en el trabajo tomar las decisiones sobre aumentar o disminuir su capacidad de ser la clase de padre o compañero que se esfuerzan por ser. Los hombres con una orientación general a la paternidad, pero sin mucha autonomía en sus trabajos, puede estar limitados en su capacidad para sacar adelante el compromiso de la paternidad.

Para otros hombres, su papel de padre puede ser ocasional en relación con otras funciones que tienen prioridad. Para estos hombres, el sentido de la paternidad puede ser una categoría residual de compromiso y obligación. Estos hombres podrían utilizar las peticiones de trabajo o la falta de recursos materiales como justificaciones para evitar una amplia participación con su pareja e hijos (Aldous, Mulligan & Bjarnason, 1998; Glass, 1998). Otros con una abundancia de recursos materiales utilizan esos recursos como un medio compensatorio de cumplimiento de los compromisos familiares.

Por otro lado, considerando que para las mujeres su inversión en el cuidado y crianza de los hijos es mayor, su participación en la actualidad en el mercado de trabajo es uno de los factores socioeconómicos que se asocian con la baja en los niveles de fecundidad. Sin embargo, la relación entre el comportamiento reproductivo y los aspectos socioeconómicos no es ni simple ni directa. La disminución del número de hijos por mujer es el resultado de la racionalización y de la aparición de nuevas aspiraciones, que son producto de las oportunidades de la sociedad urbana e industrial (Benítez, 1984). Las mujeres pueden trabajar por la necesidad económica o por querer satisfacer sus aspiraciones y desarrollar actividades diferentes a las del hogar (García y Garma, 1982). Igualmente, el mayor número de hijos puede ser considerado como “útil” en algunos contextos socioeconómicos, por ejemplo, en áreas rurales, y “no útil” en otros, como en los espacios urbanos (Sollova, 1998).

El nivel educativo es considerado, por diversos estudios, como otra de las variables sociales que se asocian generalmente a la disminución de la fecundidad. Conforme aumenta el grado de la escolaridad disminuye el número de hijos por mujer. Es así como, la escolaridad tiene importantes implicaciones para la población femenina en edad reproductiva. Por lo que desde esta perspectiva evolutiva de la Teoría de la Inversión Parental, se puede decir que las nuevas generaciones experimentan mayores niveles de instrucción que influye en el incremento de la edad en la que se da la primera unión y aumenta la presencia de la intención de control natal, así como también contribuye al mayor espaciamiento de los nacimientos (Figuroa, 1989; García y Garma, 1982; Sollova, 1998), ya que esto implica que se invierta menos tiempo en el cuidado y crianza de los hijos, dando la posibilidad a las mujeres de participar en la actividad económica fuera del

hogar, así como también de poder tomar decisiones acerca de su vida, de su papel en la sociedad y de su desarrollo como parte de una familia, por lo que es importante conocer cómo se están dando estos cambios y cómo afectan en la relación de las futuras parejas.

1.1.2 Teoría de las estrategias sexuales

Buss y Schmitt (1993) ampliaron la teoría de Trivers (1972) proponiendo la Teoría de las Estrategias Sexuales. De acuerdo con la teoría de las estrategias sexuales, los hombres y mujeres crean un complejo repertorio de estrategias a seguir. De acuerdo con esta teoría hombres y mujeres buscan determinadas características en sus parejas potenciales dependiendo de si su estrategia es una relación a corto plazo o a largo plazo. Por ejemplo, para una relación a largo plazo los hombres buscarían signos de fertilidad y valor reproductivo tales como juventud y apariencia física, mientras que las mujeres buscarían estatus, a través de la madurez y los recursos (Buss & Schmitt, 1993; Ellis, 1992). Como lo menciona Symons (1979) la selección de un compañero reproductivamente valioso, requiere de un conjunto de diferentes criterios de solución. Una estrategia a largo plazo, implica la evaluación de las trayectorias futuras de los socios potenciales. Es decir, tanto hombres como mujeres en una estrategia a largo plazo van a tener una fuerte inversión y como consecuencia deberá favorecer a ambos altos niveles de elección o selectividad, es así como las mujeres van a buscar, en la actualidad que sus parejas sean lo suficientemente compatibles con sus metas y valores sin implicar demasiados costos para ellas.

De esta manera el análisis de las estrategias a largo plazo sugiere una serie de problemas para los hombres, según los teóricos evolutivos, que deben resolver: (a) la identificación de las mujeres reproductivamente valiosa, (b) garantizar una mayor probabilidad de paternidad, y (c) la identificación de mujeres con habilidades de buena crianza. Los hombres que no pueden resolver estos problemas, se enfrentan, por ejemplo, a ser engañados y a la inversión sin darse cuenta de los hijos de otros hombres. Por otro lado para las mujeres que siguen una estrategia sexual a largo plazo se beneficiarían de la solución de los siguientes problemas: (a) la identificación de los hombres que tienen la capacidad de adquirir recursos, (b) la identificación de los hombres que muestran una disposición a invertir esos recursos en ellas y sus hijos, (c) los hombres que estén

dispuestos a comprometerse a una relación a largo plazo, (d) los hombres que estén dispuestos a protegerlas a ellas y a sus hijos, y (e) la identificación de los hombres con buenas habilidades de crianza (Buss, 1998).

Es así como, lo mencionan Díaz-Loving y Sánchez (2002) que las características individuales inciden en el éxito reproductivo de un grupo y sientan las bases de su sobrevivencia, lo que resulta de gran importancia estudiar cómo los factores biológicos, como ya se mencionó anteriormente, se entrelazan con los factores socioculturales, para dar origen a los patrones de comportamiento para la conformación de una relación de pareja en la actualidad.

Asimismo un análisis de las funciones de las estrategias sexuales de los hombres a corto plazo sugiere cuatro problemas de adaptación relativamente distintos que deben ser resueltos: (a) número de parejas, (b) la identificación de las mujeres sexualmente accesibles, (c) la identificación de mujeres en edad fértil, y (d) el compromiso y la inversión mínima. Aunque las mujeres no pueden beneficiarse tanto o directamente con las estrategias sexuales a corto plazo, las mujeres potencialmente pueden obtener una serie de beneficios de adaptación: (a) los recursos inmediatos para ellas y para los niños, (b) si su compañero se lesiona, muere, o si existe deterioro en la relación, y (c) los beneficios genéticos mediante el apareamiento con hombres superiores. Porque es claro que las mujeres participan en estrategias sexuales a corto plazo, y probablemente lo han hecho a lo largo de la historia evolutiva humana, no es probable que lo hubieran hecho en ausencia de beneficios. Es así como, los hombres que son físicamente atractivos para las mujeres, por ejemplo, deberían tener más éxito en perseguir una estrategia sexual a corto plazo, y las mujeres cuyos maridos no proveen los recursos necesarios, o son más propensos a morir o a enfermar, se prevé continuar con estrategias sexuales extra-pareja (Baumeister, Catanese & Vohs, 2001; Buss, 1998; Schmitt, 2003).

Es así como, en las relaciones a corto plazo también existirían diferencias dada la inversión parental que podría tener una relación tan corta, ya que se pensaría que las mujeres tendrían poco que ganar, mientras que los hombres obtendrían grandes beneficios de reproducción (Barash & Lipton, 2001; Buss & Schmitt, 1993). Por tanto, en este tipo de relaciones las mujeres se centrarían mucho más en obtener hombres con alto estatus o una

gran calidad genética, siendo mucho más selectivas que los hombres, y esto pareciera ser que sigue persistiendo, otorgándole beneficios a las mujeres cuando no están interesadas en estrategias sexuales a largo plazo.

1.2. Perspectiva psicosocial: Teoría socio-cultural

La cultura sirve para explicar la variabilidad de las conductas entre grupos, es decir, cómo grupos específicos de individuos han llegado a tener actitudes, valores y conductas sociales, comunes. Triandis (1994) define a la cultura, como un conjunto de elementos subjetivos y objetivos hechos por el ser humano, que en el pasado incrementaron la probabilidad de sobrevivir y resultaron satisfactorios para los miembros de un mismo nicho ecológico y que fueron transmitidos de persona a persona debido a que tenían un lenguaje común y vivían en el mismo lugar y en el mismo tiempo. En donde, los elementos objetivos de la cultura son aquellos plausibles, es decir, la parte objetal y los elementos subjetivos son aquellos que se forman dentro de los procesos mentales del individuo.

Por otro lado la cultura también puede ser definida como “un sistema organizado de significados, que incluye actitudes, valores y conductas, que es compartido por un grupo de personas y que se transmiten de una generación a otra” (Kimble et al., 2002, p. 510). Como se puede observar, la cultura influye muy tempranamente en la vida de las personas; lo que moldea su comportamiento, los valores, las creencias y los roles que se transmiten de generación en generación.

La cultura es un fenómeno psicosocial que comparten las personas y permite distinguir entre generaciones a los miembros de un mismo grupo, así como diferenciar a los miembros de otros grupos.

A la transmisión de la cultura se le considera como un constructo psico-social aprendido a través de los procesos de socialización, endoculturación y aculturación.

Matsumoto y Juang (2003) definen a la socialización como un proceso en el que aprendemos e internalizamos las reglas y los patrones de conducta que son afectados por la cultura. Díaz-Loving (2010) explica que este proceso de socialización es regulado por el reforzamiento y el castigo, en un proceso interactivo en donde el individuo juega un rol activo alternándolo e interactuándolo con su medio. La endoculturación se refiere al

proceso que ocurre cuando la información es recibida indirectamente, pero es parte de la cultura que rodea al grupo (la presencia de modelos que realizan las conductas “adecuadas”).

Berry, Poortinga, Segall y Dasen (1999) clasificaron la transmisión de la cultura en tres tipos:

1. La vertical, la cual se refiere a esa transmisión dada de una generación a otra principalmente por la familia como serían los padres y los abuelos.
2. La horizontal, es la que se da entre coetáneos. Aquí se da una mezcla de los aprendizajes que cada uno de los coetáneos trae consigo.
3. La oblicua, la cual se refiere a la transmisión llevada a cabo por personas adultas fuera del seno familiar y por instituciones, como sería la escuela, la religión y medios de comunicación masiva.

Con respecto a esto, Díaz-Loving (2010) plantea que la existencia de un acercamiento cultural con el análisis biológico-socio-cultural-psicológico contribuyó al entendimiento y al estudio de la conducta social. Esta teoría integral permite comprender la explicación de cómo evoluciona y cambia la conducta humana.

Retomando lo anterior es importante mencionar que en nuestra cultura, la sobrecarga de responsabilidades de las mujeres en la familia es impresionante. Es la encargada de la educación informal, del logro de la escolaridad, de la educación ética y moral, del bienestar afectivo, de los vínculos entre sus integrantes y del control de la sexualidad. En otras culturas, caracterizadas por estructuras comunales y menor desarrollo tecnológico, su papel es diferente. En la cultura mexicana el objetivo de una familia es tener miembros que más adelante integren otras. Por eso, cuando un hombre o una mujer carecen de pretensiones de matrimonio o descendencia, se genera un desbalance en la misma. Además, según el modelo actual de la familia, a las mujeres se les ha asignado el espacio doméstico, cualquier alteración que éste sufra se debe a la insuficiente atención brindada por ellas al transitar al ámbito público. Y como éste ha sido considerado el espacio natural de los hombres, a ellos no se les responsabiliza de las disfunciones familiares. Sin embargo, pese a que, por una diversidad de factores, las mujeres han alcanzado una presencia mayor y diversa en el ámbito público, éste ha conservado su configuración característica, es decir,

un espacio construido de acuerdo a las necesidades de los hombres. Por ello, las mujeres continúan siendo intrusas en el espacio público. Esta diferencia de oportunidades y de cargas de trabajo ha limitado de una manera significativa el acceso de las mujeres a puestos de toma de decisiones, porque éstos han sido diseñados según las responsabilidades de los hombres. En general, por el nivel en que las mujeres han asumido la responsabilidad familiar, no la suelen considerar como una carga frustrante de su desarrollo personal, sino como una parte de su proyecto de vida (Careaga, 2000).

Diversos estudios han evidenciado, como lo menciona Figueroa (2000) las diferencias sociales entre hombres y mujeres. Por ejemplo, en relación con los bienes de la familia, generalmente los bienes cotidianos y de rápido desgaste pertenecen a la mujer, mientras los bienes más importantes, como la casa y el auto, pertenecen a los hombres. Con respecto al uso del dinero, es completamente diferente, según se trate del hombre o de la mujer. Se calcula que, del salario del hombre que ingresa a la familia es el 60%; del de la mujer, el 90%. Su 10% restante es distribuido por las mujeres en pasajes, dulces y juguetes para los niños. Es decir, no lo destinan a su consumo personal. Quienes cuentan con mayor excedente, por lo general es invertido en algún bien de consumo hogareño, o para el pago de vacaciones familiares.

Ahora bien, es importante mencionar que se han generado una serie de cambios importantes, en la vida de la mujer y del hombre, debido a que cada vez son más mujeres las que se integran a espacios laborales y esto le permite una mayor autonomía y la posibilidad de dedicar más tiempo para sus propios intereses, adicionales a los de ser madre y esposa.

Retomando lo anterior, se debe considerar a que se enfrenta la mujer, cuando es autosuficiente y no depende de alguien para salir adelante, ya que es importante mencionar que la mujer en México se enfrenta a la adscripción de papeles tradicionales, al igual que en otras culturas, ya que se encuentra envuelta en una lucha de cultura y contra cultura. Puesto que en el México tradicional la mujer ha vivido una situación asimétrica y desigual en la que se le asignó la abnegación y total sacrificio como base de la familia, respecto al hombre, para quien el poder y respeto son sus principales atributos como lo menciona Díaz-Guerrero (1994), por lo que a continuación se hablará de la importancia de las premisas histórico-socio-culturales.

1.2.1 Premisas histórico-socio-culturales.

En las investigaciones realizadas por Díaz-Guerrero (1967), en donde retoma los dichos, proverbios y afirmaciones, extraídos de la sabiduría popular de México, aprendidas de las figuras de autoridad y significativas de un contexto cultural y reforzado por todos los adultos de un grupo sociocultural, reciben el nombre de premisas histórico-socio-culturales (PHSC), afirmando así, que una sociocultura es un sistema de premisas socioculturales interrelacionadas que norman, regulan y establecen las reglas de interacción de los individuos de un grupo social, es decir, su teoría sostiene que la cultura tradicional ejerce fuerte influencia sobre la personalidad de los individuos a través de procesos de aprendizaje psicodinámicos (Díaz-Guerrero, 2003).

De esta manera, los estudios sobre las premisas de la familia mexicana han mostrado que la socialización tradicional de los niños y niñas está encaminada a desarrollar y preservar rasgos de identidad considerados exclusivamente masculinos o femeninos. Así, la identidad femenina las llevaría a ser obedientes, discretas, delicadas, decentes y ordenadas. Dado que las mujeres están destinadas a comprender, consolar y acoger a los hombres, las familias y particularmente la madre, educa a las jóvenes para que se conviertan en madres castas, discretas, obedientes, tiernas y afables, pero a la vez, fuertes y virtuosas, es decir amorosas y sobre todo abnegadas (Díaz-Guerrero, 1994, 2003).

Esta socialización tradicional promueve que los hijos e hijas reproduzcan actitudes y formas de relación sexista. El sexismo es un conjunto estructurado de creencias patriarcales, compartidas dentro de una cultura, acerca de los atributos que poseen los hombres y las mujeres. Se basa en los estereotipos de género, es decir, la conceptualización de la inferioridad del sexo femenino, determinada por diferencias biológicas entre hombres y mujeres, por lo que se privilegia a un sexo sobre otro. La construcción de un orden simbólico en el que las mujeres son consideradas inferiores a los hombres implica una serie de comportamientos y actitudes estereotipados, que producen esta subordinación (Glick & Fiske, 1996). Tener una actitud basada en la supuesta inferioridad de las mujeres influye de manera notable en los juicios que se hacen sobre ellas, favoreciendo su discriminación por razones de género. El sexismo más difundido y denominado hostil es el machismo y se

define como una actitud de prejuicio o discriminación basada en la supuesta inferioridad de las mujeres (Moya & de Lemus, 2005 en Cortés, Flores & Moya, 2008).

Castañeda (2002) cree que seguirá existiendo el machismo mientras que toda la sociedad participe en él y que para que desaparezca es necesario que toda la sociedad cambie de actitud, por lo que piensa que, los individuos machistas no hacen una sociedad machista, sino que la sociedad machista crea individuos machistas, ya que para la autora el machismo es un conjunto de creencias, actitudes y conductas que descansan sobre dos ideas: la polarización de los sexos, es decir, una contraposición de lo masculino y lo femenino; y por otro lado la superioridad de lo masculino en las áreas consideradas importantes por los hombres. Además considera que como toda relación de poder crea roles y personajes que parecen naturales. Con esto se refiere a que los hombres y las mujeres aprenden los roles necesarios para que las relaciones funcionen y permanezcan, como por ejemplo: el padre autoritario, el patrón paternalista, el esposo mujeriego, el hermano prepotente, la esposa abnegada, la madre sacrificada, estos son roles aprendidos desde la infancia.

Todos los roles masculinos asociados al machismo tienen su contraparte femenina; por ejemplo: la mujer insegura cuya identidad depende del marido, que duda de sí misma, busca constantemente la atención y la aprobación de su esposo, padre o hermano, le tiene miedo y acepta sus reglas. Ya que uno de los pilares centrales del machismo por parte de la contraparte es la mujer sumisa y dependiente en términos económicos y emocionales (Castañeda, 2002). Por otro lado, Aramoni (1965) menciona que la abnegación de la mujer mexicana, especialmente de la madre, es motivo de satisfacción para ella misma. Y define a esta mujer típica mexicana como una persona pasiva, dependiente, receptiva, carente de intereses y mantenida por el hombre.

Los hombres que intenta cambiar los esquemas del machismo se topan con obstáculos que la propia sociedad les impone. Y ésta es la causante de los altos índices de estrés, alcoholismo, trastornos psicosomáticos, disfunciones sexuales, accidentes automovilísticos y actos de violencia. Debido a los roles que la sociedad les asigna de ser siempre viriles, con el control de todo, de tomar las decisiones, con imagen de éxito y dinamismo (Castañeda, 2002).

Otras investigaciones revelan un tipo de sexismo denominado sexismo benevolente, definido como un conjunto de actitudes interrelacionadas hacia las mujeres que son sexistas en cuanto las considera de forma estereotipada y limitadas a ciertos roles, pero que tiene un tono afectivo positivo (para el perceptor) y tiende a suscitar en éste conductas típicamente categorizadas como prosociales (de ayuda) o de búsqueda de intimidad (Glick & Fiske, 1996). Los tres componentes básicos del sexismo benevolente son: a) El paternalismo protector, cuando se piensa que las mujeres deben ser protegidas y cuidadas como un padre cuida a sus hijos. b) La diferenciación de género competitiva: es la creencia de que las mujeres poseen características positivas que complementan las que tienen los hombres, y c) la intimidad heterosexual: es la creencia de que las relaciones de pareja heterosexuales son esenciales para alcanzar la felicidad, para los hombres y las mujeres. En este sentido, Cortés, Flores y Moya (2008) encontraron que las relaciones entre el machismo y el sexismo benevolente en hombres y mujeres, el sexismo hostil en hombres y el tradicionalismo en ambos, confirman la fuerza de las premisas socioculturales tradicionales en la construcción de las relaciones inequitativas entre hombres y mujeres en México. De este modo, como lo refieren Moya y de Lemus (2005 en Cortés, Flores & Moya, 2008) que un mayor sexismo benevolente, tanto en hombres como en mujeres, se relaciona con reacciones negativas hacia las mujeres que desafían los roles tradicionales.

Ahora bien, aunque la socialización de los roles de género es un proceso largo y complejo, que se inicia aún antes de que nazca un niño o una niña, se ha encontrado que las actitudes estereotipadas se encuentran ya a partir de los tres años (Myers, 2005). Rocha y Díaz-Loving (2004) encontraron en un estudio realizado con mujeres y hombres, de diferente escolaridad sobre estereotipos de género, que en México aún existe una fuerte visión estereotipada del género, ya que muchas de las creencias concuerdan con la estructura ideológica que fundamenta la psicología del mexicano (Díaz Guerrero, 1994). Por lo que es importante conocer si se siguen encontrando estas actitudes estereotipadas, en donde, tanto hombres como mujeres tienen reacciones negativas hacia las mujeres exitosas que desafían el rol tradicional.

1.2.2 Identidad de género.

Los roles sociales son un conjunto de relaciones funcionales interdependientes y diseñadas culturalmente que implican deberes y derechos personales entre una persona y un círculo social (Znaniecki, 1980). De esta manera, los roles de género son los roles sociales que se aplican a las personas de acuerdo a su sexo; propiciando así las diferencias sexuales, y estableciendo las normas que adoptan hombres y mujeres según habilidades y creencias convencionales relacionadas con su género (Kimble et al., 2002).

De este modo, los roles sociales son expectativas de conducta que la sociedad le ha asignado a la persona tomando en cuenta los aspectos biológicos, psicológicos, sociales y culturales. Así, las diferencias entre hombres y mujeres pueden ser divididas de esta manera. En donde, en el nivel biológico hay un aspecto determinante que es la genética; en el nivel social encontramos los roles, en el nivel psicológico el desarrollo de los rasgos y las conductas en donde se encuentran masculino y femenino. Y estas diferencias entre los sexos no son independientes una de otra, sino que interactúan en forma compleja para producir expectativas, normas, rasgos, percepciones y conductas en hombres y mujeres (Díaz-Loving, Rivera & Sánchez, 2010).

Bem (1981) retoma las teorías del Aprendizaje Social y del Desarrollo Cognoscitivo y propone la teoría del Esquema de Género (*Gender Schema Theory*), en donde sustenta que el Esquema del sexo es una red mental de asociaciones con la cual el niño o la niña une sus preferencias, habilidades, atributos personales, conductas y su auto concepto prescrito por su cultura y se va conformando su esquema de género. Este es el proceso a través del cual la cultura transforma al niño o a la niña en un adulto masculino o femenino. Esta teoría menciona que los niños empiezan a percibir, evaluar y regular su conducta en función de los modelos de su cultura, y es así como se internalizan los patrones conductuales de cómo deben comportarse.

De esta manera, el género es el resultado del aprendizaje de diversos ambientes que refuerzan la imitación de conductas de género que se consideran apropiadas de acuerdo al sexo (Bandura, 1977); y antes de la adolescencia, los niños y las niñas tienden a formar

grupos independientes cuyas relaciones se basan en la diferenciación de género (Silván-Ferrero & Bustillos, 2007).

Por lo que, en cada cultura y sociedad existen una serie de atribuciones y significados otorgados a las personas por el hecho de pertenecer a un sexo específico. Actualmente el término género engloba una serie de procesos y construcciones sociales que van más allá de ésta diferenciación sexual y se estructuran en el proceso socio-cultural, y como objeto de estudio, se hace manifiesto en los roles diferenciales que hombres y mujeres juegan dentro de cada sociedad (Rocha, 2004). Ahora bien, la auto percepción que las personas desarrollan a partir de esta diferenciación, se conoce como identidad, en la cual se internalizan los estereotipos y los roles asignados socialmente a hombres y a mujeres, dando como resultado un comportamiento y características diferentes, implicando un proceso de socialización continuo y permanente a través de la vida (Spence, 1993). El concepto de identidad de género atribuye parte del comportamiento propio a determinados rasgos, características, roles u ocupaciones tipificadas como masculinas o femeninas.

Así las teorías del aprendizaje social tratan de explicar cómo, a través de un proceso educativo diferencial, se adquieren patrones conductuales de género y que estas diferencias podrían ser explicadas por los roles de género, definidos como las expectativas compartidas acerca de la conducta apropiada según el sexo socialmente identificado, los que surgen de la distribución de mujeres y hombres en roles específicos, especialmente en roles familiares y sociales, como lo propone la teoría del rol social de Eagly (1987). Asimismo se postula que las diferencias conductuales entre mujeres y hombres están determinadas por la tendencia a comportarse de forma coherente con sus roles de género, al igual que por las historias personales en el desempeño de los roles sociales puesto que estas experiencias ayudan a las personas a definir el repertorio personal de habilidades y actitudes (Eagly & Karau, 2002).

Barnet, Marchall, Raudenbush y Brennan (1993) consideran el género como un constructo consistente en sentido biológico, psicológico y social. Lo definen incluyendo, pero no limitado, al sexo biológico, a las experiencias de socialización diferenciales, a las expectativas individuales para la definición social, a los roles específicos y a las actitudes de rol sexual. Según estos autores, el género es principalmente producto de procesos culturales y sociales, y cada sociedad tiene sus propias normas acerca de cómo deben

comportarse mujeres y hombre. Sin embargo, debido a que, desde el nacimiento, las experiencias de socialización son diferentes para niños y niñas, y los roles de mujeres y hombres son muy diferentes en la mayoría de las culturas, es muy difícil separar las diferencias de sexo de las diferencias de género.

De tal manera que los roles de género involucran un proceso de aprendizaje de cómo comportarse apropiadamente en diferentes contextos, en respuesta al reforzamiento y modelamiento (Denner & Dunbar, 2004); entrelazándose con las creencias culturales que afectan la forma en que las familias intentan regular el comportamiento de sus integrantes (Raffaelli & Ontani, 2004); es decir, la cultura y los grupos sociales deciden que una mujer desempeñe los roles de una manera distinta que un hombre. Sin embargo, en diversas investigaciones acerca de los roles de género se ha encontrado que los roles han cambiado dramáticamente en las últimas décadas y continúan cambiando (Erchull et al., 2010; Gager & Hohmann-Marriott, 2006).

En la actualidad numerosas mujeres han roto con su rol tradicional, alcanzando niveles en cuanto a su experiencia profesional y laboral equiparable a la de los hombres. El descenso de la tasa de fecundidad, los altos índices de divorcio, el aumento de la actividad laboral o el incremento de la presencia femenina en estudios y profesiones etiquetadas como masculinas muestran que cada vez son más las mujeres que se han atrevido a transgredir los roles y estereotipos de género prescritos tradicionalmente. Sin embargo a pesar de la amplia y paulatina incorporación de las mujeres a la población activa, registrada en los países desarrollados desde la segunda mitad del siglo XX, ha mantenido la estructura jerárquica característica de las relaciones de género, es decir, la división del trabajo se basa en una situación de desigualdad social de las mujeres con respecto a los hombres (Barberá, Ramos & Candela, 2011). La escasa presencia de mujeres en las posiciones más elevadas de las estructuras económicas, políticas y culturales sigue siendo una realidad. Aunque muchas mujeres han conseguido introducirse en determinados niveles de las organizaciones, siguen sin lograr ocupar las verdaderas posiciones de poder. Los índices de segregación laboral de género horizontal y vertical (concentración de las mujeres en determinados sectores y puestos) apoyan esta afirmación.

Frecuentemente, en nuestra sociedad, los hombres se han centrado en roles que enfatizan el poder, la competencia, y la autoridad. Sin embargo, las mujeres se han

caracterizado tradicionalmente por roles que enfatizan las interacciones humanas y el apoyo social, y no tanto por roles centrados en el poder o mando (Eagly, 1987; Evans & Diekmann, 2009; López-Zafra, García-Retamero & Eagly, 2009). En este sentido, resulta interesante que las explicaciones causales que se ofrecen sobre los éxitos o fracasos conseguidos por hombres y mujeres difieran con frecuencia (Swim & Sanna, 1996; Taylor, Newman, Mangis, & Gittes, 1993). Las percepciones de éxito y fracaso son importantes motivadores de la conducta, tal y como se ha mostrado en el ámbito educativo (Martín-Albo, Núñez, & Navarro, 2003), y en la investigación sobre las actitudes hacia el trabajo (Solís, Gutiérrez, & Díaz, 1996). Las atribuciones causales podrían también explicar por qué hombres y mujeres mantienen aspiraciones diferenciales hacia puestos de dirección (Killeen, López-Zafra & Eagly, 2006), y la percepción que de ellos pueden tener los que les rodean (García-Retamero & López-Zafra, 2006).

Cinamon y Rich (2002) realizaron un estudio para analizar las implicaciones de la importancia asignada al trabajo o a los roles familiares para entender las diferencias de género en el conflicto trabajo-familia, encontrando que más hombres que mujeres se ajustan al perfil de trabajo, mientras que más mujeres se ajustan al perfil de la familia, aunque cabe destacar que en el perfil dual, no se encontraron diferencias, es decir, que tanto hombres como mujeres, en éste perfil atribuyen gran importancia tanto al trabajo como a los roles de la familia, lo que indica una desviación significativa de los roles tradicionales de género y las actitudes hacia las funciones de la base de la vida. Sin embargo, también reportaron que las mujeres tienen niveles más altos en los valores de trabajo que los hombres, pero es más difícil para ellas realizar su trabajo a causa de sus obligaciones en la familia, lo cual les genera conflicto, ya que las tareas domésticas siguen estando segregadas por género.

Con respecto a esto, Brescoll y Uhlmann (2005) exploraron las actitudes hacia las madres y los padres que llevan a cabo roles tradicionales y no tradicionales, es decir madres empleadas y padres que se quedan en casa, y madres que se quedan en casa y padres que trabajan fuera del hogar, encontrando actitudes negativas hacia los padres no tradicionales, es decir, apoyan los estereotipos de que las madres se queden en casa y los padres sean los que trabajen fuera del hogar, ya que, las madres empleadas fueron vistas como más egoísta que las que se quedan en casa. Además los participantes presentaron actitudes negativas

hacia las madres que trabajaban fuera del hogar por satisfacción personal, en comparación con las madres que trabajaban fuera del hogar por necesidad financiera y los padres que trabajan fuera del hogar independientemente de los motivos. Este hallazgo sugiere que las madres se someten a una situación de doble nivel en donde están obligadas a tener una razón socialmente aceptable para trabajar fuera del hogar mientras los padres no. Si se cree que las madres que trabajan fuera del hogar es por satisfacción personal, pueden ser percibidas como lo menciona Russo (1979) que no cumplen con el papel de la madre abnegada, causando así una mala impresión en las personas, es decir, desde esta perspectiva es mal visto que una mujer trabaje fuera de casa y sea independiente.

De esta manera, retomando lo anterior se puede ver que existen dos vertientes, una que todavía apoya los roles tradicionales de género, en donde la mujer se queda en casa al cuidado y crianza de los hijos y la otra que apoya el cambio de los roles tradicionales de género en donde la mujer trabaja fuera de casa, ya que las oportunidades educativas y profesionales dominadas anteriormente por los hombres ahora son aprovechadas por las mujeres, incrementando en las últimas décadas el tiempo invertido en la fuerza laboral, además de las horas en las tareas del hogar (Bartley, Blanton, & Gilliard, 2005; Cinamon & Rich, 2002; Hochschild, 1989; Kroska, 2004).



Capítulo II

La Mujer y

el Trabajo

2.1 La Mujer y Trabajo Remunerado

Aunque si bien existe una asimetría y desigualdad, en nuestra cultura con respecto a los roles de género, no ha impedido que las mujeres hayan ingresado al campo laboral, incrementando en las últimas décadas el tiempo invertido en la fuerza laboral, además de las horas en las tareas del hogar, contrastando con las horas invertidas en el trabajo familiar de parte de los hombres, es decir, culturalmente la mujer tiene mayores responsabilidades que los hombres en las labores del hogar, prioriza las necesidades de otros a expensas de las propias.

Cruz del Castillo (2006) al respecto, encontró que dentro de la conceptualización de los beneficios (ventajas) y costos (desventajas) del trabajo remunerado de la mujer en México; que las mujeres resaltaron mayores ventajas a nivel individual que los hombres y solo más desventajas que ellos en cuanto al poco tiempo que les queda para atender las necesidades de la familia debido al trabajo, y los hombres indican más problemas con su pareja debido al trabajo de ellas.

Sin embargo, la experiencia de ser una madre trabajadora es el resultado de una serie de dimensiones, entre el trabajo y la vida familiar como lo mencionan Losoncz y Bortolotto (2009) en donde identifican grupos de madres australianas trabajadoras con efectos positivos y negativos, encontrando que las madres en los grupos que tienen más éxito en el trabajo y en la vida familiar comparten las responsabilidades con su pareja, es decir son más propensos a tener roles de género no tradicionales, y las madres de los grupos que experimentaron fuerte tensión por las responsabilidades en el trabajo y en la vida familiar se caracterizaban por tener largas horas de trabajo remunerado y falta de apoyo en las actividades del hogar, reportando baja satisfacción con la vida familiar, la paternidad y el trabajo, independientemente de su aspiración y ambición de tener una carrera.

Gerson (1993) señala que los hombres que mantienen los roles tradicionales sienten competencia con sus esposas, si ellas trabajan, dando como resultado conflicto e insatisfacción en la relación.

La mujer que trabaja adquiere mayor posibilidad para lograr su identidad y autonomía, ya que tiene la oportunidad de satisfacer sus necesidades y las de su pareja, así como también tener la motivación de auto realizarse en su vida profesional (Padilla, 2000). Jejeebhoy (1995) identifica cinco aspectos que caracterizan a una mujer autónoma: 1) Desempeñar un papel activo en la familia y en la sociedad; 2) Tener influencia real en las decisiones de la familia y de su vida; 3) Libertad de movimiento, libertad de interacción con el mundo exterior; 4) Libertad para desarrollar cercanía e intimidad con su esposo, y 5) Autoconfianza económica y social.

Sin embargo para un hombre no es fácil compartir su autoridad o decisiones con su pareja, debido a que socialmente el hombre ha sido quien decide, y puede sentirse amenazado y su autoestima decaiga, sintiéndose devaluado (Plaza, 2000).

Para Reidl (1981) la autoestima es el resultado de la internalización de las normas y los valores del grupo social y del adecuado desempeño de las mismas, se adquiere a través de las relaciones interpersonales, y refleja la actitud que los demás tienen ante el sujeto, es decir lo más importante en la autoestima como lo señala Satir (1989) son las relaciones interpersonales que pueden inhibir el crecimiento o ayudar al desarrollo del individuo, haciendo énfasis en la familia, ya que es el ambiente que determina la relación afectiva y se establecen las primeras manifestaciones de comunicación.

Es así como, hombres que tienen un deseo de que sus parejas cambien, evolucionen, avancen y mejoren en su desarrollo personal, social, familiar y laboral, cuando esto ocurre, en vez de gratificarse esperadamente, presentan una conflictiva con este hecho, manifestada de diferentes formas: distancia, disgusto, ausencia de empatía, ansiedad, oposición, rechazo y hasta renuncia al cambio (Elías, 2000), ya que esto puede deberse, como lo mencionan Díaz-Loving, Rivera, Velasco y Montero (2008) desde la perspectiva de las premisas histórico-socio-culturales (PHSC), que se siguen manteniendo las afirmaciones, aprendidas en la infancia, pero es posible que los hábitos sean distintos, es decir, que vivimos en una cultura de conductas innovadoras y premisas tradicionales, lo que se podría denominar, una disonancia cognoscitiva, la cual lleva a un estado desagradable al mantener al mismo tiempo en la mente dos o más ideas conexas pero contrarias (Kimble et al., 2002).

En la actualidad, las mujeres se sienten menos supeditadas a la autoridad o a la superioridad del hombre. Su papel de ser dócil, de querer ser como su madre, de que su

lugar esté exclusivamente en el hogar, ha presentado cambios significativos. La mujer quiere independizarse, tener oportunidades de trabajo externas y buscar oportunidades profesionales.

Estos cambios, pueden deberse entre otras cosas, al aumento de la exposición a los medios de información, durante las últimas décadas de enormes cambios en el mundo, que han inducido a mayores transformaciones de los patrones socioculturales tradicionales como lo menciona Díaz-Guerrero (2003).

En consonancia con lo que ocurre en otras partes del mundo, a partir de la década de 1970 los mercados de trabajo en México se caracterizan por una creciente participación de las mujeres. Como lo muestra el siguiente cuadro ésta se ha incrementado notablemente pasando del 20% en 1970 al 40% en el año 2005 en las zonas urbanas.

Cuadro 1
Porcentaje de población económicamente activa 1970, 1995, 2005 y 2012

Año	Mujeres	Hombres
1970	19.8	80.2
1995	32.0	68.0
2005	39.5	60.5
2012	38.2	61.7

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo 1970, 1995, 2005; Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, cuarto trimestre de 2012, INEGI.

Las transformaciones en las características de la población ocupada del país se han visto acompañados por cambios en los valores relacionados con las familias, el trabajo y las mujeres. Un creciente número de mexicanos considera que la realización de éstas últimas no depende únicamente de la maternidad sino que también tiene que ver con sus actividades y expectativas laborales, profesionales y sociales y con el desempeño en una multiplicidad de roles. Mientras en la sociedad mexicana de 1981, la creencia de que una mujer sólo podía realizarse a través de la maternidad era mayoritaria (en el 54% de los casos), en la actualidad el porcentaje que tiene esta opinión ha descendido en casi veinte puntos (equivalente al 36%) (Moreno, 2006).

En las últimas décadas se ha derivado una modificación importante de las relaciones de género en el ámbito público. Las mujeres han accedido de forma generalizada a la educación, al trabajo remunerado y a la política (Astelarra, 2007; Moreno, 2006). A pesar de que la discriminación laboral, política y social de las mujeres aún continúa, los cambios que se han generado, básicamente en el ámbito público, han supuesto una indudable mejora en la situación de las mujeres (Rodríguez, 2001).

En la época actual, la educación puede ser considerada el área en la que las mujeres han obtenido los mayores logros en las últimas décadas. La educación influye en la participación económica de la mujer y en su poder adquisitivo, así como también en el número de hijos que tenga y de la salud que estos niños disfrutarán en el futuro. Por lo tanto, el progreso en esta área puede ser el precursor de una expansión de oportunidades para el futuro. La educación desarrolla el potencial humano. En el mundo moderno se le considera esencial para poder tener en la vida un papel que sea satisfactoriamente productivo, y esto es así, tanto para las mujeres como para los hombres.

De esta manera, las mujeres han tenido un aumento notable en la participación en la educación superior y su presencia en las universidades ha llegado incluso a rebasar a la de los hombres. Así lo muestran los datos de diversos países de Europa y América del Norte con altos porcentajes de mujeres estudiantes como Noruega (61%), Polonia, Estados Unidos y Portugal (todos ellos con el 57%) y Canadá (56%) (Davidson & Burke, 2004 en Zabludovsky, 2007). La feminización de la educación superior también es una característica de América Latina. En Uruguay las mujeres representan el 61% y en Venezuela el 60% del total de estudiantes. En consonancia con estas tendencias, en México el porcentaje de egresadas de las universidades ha aumentado a pasos acelerados pasando del 19% en 1970 al 51.5% en el 2005 (Buquet, Cooper, Loredó & Botello, 2006).

Lejos de ser excepcional, la situación de México es similar a la de otros países. A pesar de que las mujeres representan aproximadamente el 40% de la fuerza de trabajo a nivel mundial y que gradualmente han ido ascendiendo en la carrera jerárquica de las organizaciones, su participación en los puestos de dirección es más reducida. Sin embargo, es importante reconocer que si bien este porcentaje es aún bajo si lo comparamos con el de

la población femenina económicamente activa, también es cierto que, en consonancia con tendencias mundiales, recientemente se ha producido un aumento de la presencia de las mujeres en cargos de liderazgo en todos los niveles, tanto en las distintas instituciones del sector público y privado como en la sociedad en general (Brasileiro & Judd, 2006; Eagly, 2007).

Así, durante los últimos años se empieza a apreciar algunos cambios importantes en las percepciones sobre el papel de las mujeres en el mundo empresarial. De acuerdo con un estudio llevado a cabo en Harvard a partir de una comparación entre la situación actual y la de 1965, se encontró que en Estados Unidos hay una creciente aceptación de las mujeres en altos cargos ejecutivos (entre los hombres entrevistados este porcentaje pasó del 35% en 1965 al 88% en el 2005). En cuanto a la pregunta sobre si se sentían cómodos trabajando con una mujer, tanto los hombres como las mujeres ejecutivas entrevistadas, respondieron afirmativamente. De hecho las respuestas positivas ascendieron del 27% en 1965 al 71% en 2005. Pese a las similitudes encontradas, existen importantes diferencias entre hombres y mujeres en torno a la percepción sobre los obstáculos que se les presentan a éstas últimas, ya que había una importante discrepancia entre los sexos frente a la afirmación de que "una mujer tenía que ser excepcional para tener éxito en el mundo empresarial en la actualidad". Mientras que únicamente el 31.7% de los hombres ejecutivos coincidían con esta afirmación, entre las mujeres el porcentaje ascendió al 69.4% (Zabludovsky, 2007).

Las mujeres, a pesar de poseer una mayor formación (Grañeras et al., 2001), y de que la literatura manifiesta que poseen las características apropiadas para desempeñar la dirección en las empresas (Fernández, López, Maeztu & Martín, 2010; Ramos, Sarrió, Barberá & Candela, 2002), tienen menos oportunidades de promoción profesional hacia puestos de trabajo que implican poder y toma de decisiones (Cross, 2010). Dadas estas limitaciones en las posibilidades reales de ascenso, se puede afirmar que en la vida organizacional las mujeres siguen enfrentándose al "techo de cristal", metáfora que se utiliza para referirse al conjunto de barreras invisibles que impiden que las mujeres asciendan a los niveles más altos de la vida organizacional (Burin, 2008; Cooper, 2001; Hoobler, Wayen & Lemmon, 2009).

Brett y Stroh (1997) y Powell y Butterfield (1994) señalan la existencia de una serie de factores sociales y personales, que dificultan a las mujeres acceder a los puestos de dirección. Entre ellos, destacan:

- La formación. Durante años, las mujeres han encaminado su formación hacia ocupaciones tradicionales como la enseñanza, la salud o la administración (Metcalf, 1989), mientras que, por ejemplo, el campo de las ciencias aplicadas ha sido considerado casi exclusivo de hombres (Watson, Quatman & Edler, 2002). Diversos autores consideran que, esta elección se produce debido a la necesidad de conciliar vida laboral y familiar (Clark, 2001; Dambrin & Lambert, 2008; Hultil, 2003; Reid, Millar & Kerr, 2004). Dedicar tiempo a la familia implica tener que participar en una vida laboral más corta y discontinua; de ahí que las mujeres tiendan a elegir aquellas ocupaciones en las que las inversiones son menos importantes y en las que el costo de la retirada temporal se minimiza (Kilbourne et al., 1994).
- La cultura. Los estudios han mostrado que son las características consideradas “masculinas” las que normalmente se exigen en los puestos de responsabilidad, siendo las mujeres las que a menudo intentan adaptarse a los entornos de trabajo y a las expectativas creadas por los hombres. Diferentes estudios realizados sobre rasgos de personalidad reflejan que los hombres, generalmente, poseen unas características personales que no se encuentran en las mujeres, al hallarse vinculadas a los roles sociales que desempeñan por su condición de género, lo que presenta una influencia significativa en la eficacia de la acción directiva (Bruckmüller & Branscombe, 2010; Pastor & Martínez, 1991; Schein, 2001). Actualmente son muchos los autores que opinan que los estilos presentados sean polos opuestos, sino que un líder de una organización puede mostrar distintas conductas directivas (Barberá, Sarrió & Ramos 2000; Barberá, Sarrió, Ramos & Candela, 2002).
- Factores organizativos. El hecho de que la dirección en las organizaciones se asocie con la masculinidad afecta a políticas de personal tales como la selección y promoción de recursos humanos así como a las redes informales existentes dentro de las organizaciones. En este sentido, los hombres en la mayoría de las ocasiones

obtendrán una mejor evaluación por parte de los empresarios, ya que por regla general, las características asociadas a la masculinidad gozan de mayor valor que los atributos femeninos (Eagly, Mladinic & Otto, 1991; Haddock & Zanna, 1994).

- Las responsabilidades familiares. Aunque, hoy en día, las mujeres están mejor formadas no cabe duda que las experiencias en resolución de problemas, toma de decisiones y superación de posibles obstáculos son fundamentales para la promoción de la carrera profesional (Chernesky, 2003; Reskin & Bielbi, 2005), y la mayoría de las mujeres poseen cargas familiares que les quitan gran cantidad de tiempo para invertir en completar su formación (Correll, 2004). En este sentido, añadido a los factores anteriores, se encuentra la dificultad exclusiva para las mujeres de combinar su trabajo con el compromiso al matrimonio y a la familia (Dambrin & Lambert, 2008; Hutil, 2003; Reid, Millar & Kerr, 2004).

Como lo han mostrado varios estudios la brecha entre la presencia masculina y femenina en los puestos de dirección se explica tanto por factores socioculturales de carácter general como por elementos más específicos relacionados con la cultura organizacional. En este sentido, se puede afirmar que las organizaciones construyen nuestras nociones de sexualidad y a su vez éstas se constituyen en los fundamentos de la organización. De allí la importancia de entender la categoría de género como una parte constitutiva del ejercicio de la administración que conlleva una serie de relaciones entre el sexo, el ejercicio del poder y la estructura de la organización. Así considerada, la concepción de género alude a una serie de relaciones sociales basadas en percepciones culturales de pretendidas diferencias entre los sexos, que a su vez presuponen y reproducen una serie de significados y jerarquías que sustentan relaciones asimétricas de poder (Castro & Lupano, 2006; Eagly & Karau, 2002; Etzioni, 1972; Lupano & Castro, 2008).

De esta manera, la baja participación de las mujeres en puestos ejecutivos se explica en gran medida por factores inherentes a las políticas que se adoptan al interior de las propias compañías en función de la distribución y jerarquización con relación al género; los distintos patrones para evaluar y compensar los desempeños de hombres y mujeres; la poca flexibilidad en el horario de trabajo; las estructuras piramidales; y las expectativas que se producen en torno al compromiso del funcionario con la empresa y que en la mayoría de los

casos le exigen relegar a un segundo término y en ocasiones hasta renunciar a otro tipo de actividades (personales, familiares, etc.). Lo anterior queda evidenciado en investigaciones en donde han encontrado que uno de los obstáculos fundamentales de las mujeres en los cargos de dirección es la imposibilidad de hacer compatibles sus diferentes roles. Entre las ejecutivas existe un alto porcentaje de viudas, divorciadas y solteras; en muchas ocasiones el desarrollo profesional se vive como una opción que anula o limita la maternidad (Debeljuh & Las Heras, 2010; Schein, 2007; Zabludovksy, 2001).

Sin embargo, no se conoce hasta qué punto la relativa “igualdad” socio laboral de hombres y mujeres se traduce en una situación doméstica igualitaria. Aunque esto podría analizarse desde el punto de vista de las parejas con dos salarios, ya que al parecer son más igualitarias, puesto que el hombre y la mujer cuentan con un trabajo y por tanto con ingresos propios. El vínculo entre las relaciones de pareja y el dinero no es nuevo para las investigaciones, ya que desde los años 60 con las teorías de Blood y Wolfe se inicia toda una tradición sociológica que examina la relación entre el dinero y el poder en el hogar (Blood & Wolfe, 1960; Hertz, 1988; Pahl, 1980; Schwartz, 1994; Zelizer, 1997). Aunque cabe mencionar que hay que investigar más acerca de ésta temática ya que la correlación entre ingresos y poder que encontraron Blood y Wolfe (1960) no es tan evidente. Las desigualdades entre los miembros de la pareja no parece que estén directa y exclusivamente ligadas con los recursos que gana cada uno de ellos o con otras variables tales como la edad o el nivel educativo, sino que hay otros elementos implicados.

Los resultados de algunas investigaciones muestran que no hay una correlación evidente entre los mayores ingresos de las mujeres y el equilibrio de poder en el hogar. El hecho de que las mujeres tengan dos ingresos, y que algunas de ellas ganen más que sus parejas, no significa que compartan en igualdad el rol profesional y el doméstico. A diferencia de las amas de casa, las mujeres que trabajan fuera del hogar pueden realizarse profesionalmente y acceder a cierta independencia económica; sin embargo, no siempre sucede que las mujeres hagan uso de su autonomía personal, profesional y económica. El trabajo remunerado de las mujeres y sus ingresos no generan automáticamente un equilibrio entre los dos miembros de la pareja. Y en muchos casos, además, lleva añadido un considerable aumento de las horas de trabajo de las mujeres que, con frecuencia, se responsabilizan más

y realizan la mayor parte del trabajo doméstico y de las tareas de cuidado de las personas dependientes. De la misma forma no han encontrado una correlación entre la edad de las personas o su nivel de estudios y el equilibrio de poder en el hogar (Moreno, 2006). De esta manera se puede decir, que la construcción de un modelo de pareja más o menos igualitario es resultado de procesos complejos, que requieren de más investigación.

Algunos de estos cambios están relacionados con la modificación actual del rol de la mujer. En las sociedades más desarrolladas la mujer ya puede ingresar (o reingresar después de haber tenido hijos) en el mercado laboral en cualquier etapa de la vida familiar, por lo que se enfrenta a expectativas mayores de satisfacción personal respecto de hacerlo sólo a través del matrimonio y de la familia.

2.2 Mujer empoderada y mujer con éxito.

Empoderamiento es una palabra de origen extranjero, “empowerment”, traducida al español, que representa un concepto para el cual no hay una definición consistente. “Empower” quiere decir “dar facultad o la capacidad”. Así el concepto empoderamiento se ha utilizado como sinónimo de integración, participación comunitaria, autonomía, identidad, bienestar, desarrollo, planeación, disminución de la pobreza, fortalecimiento de capacidades y desarrollo institucional. El empoderamiento tiene que ver con la adquisición de poder, poder de control sobre las propias vidas y poder tomar decisiones.

En estudios realizados acerca de la mujer y el género, Rowlands (1997) categoriza al poder en cuatro tipos:

- Poder sobre. Es la habilidad de una persona o grupo de personas para hacer que otras actúen en contra de sus deseos, esto es, el aumento de poder en una persona disminuye el poder de la otra. Las decisiones pueden obedecer al uso y distribución de los recursos, a las divisiones laborales, a la ubicación del tiempo, a la política o a la recreación. Puede ser consciente o no, ya que los actores pueden ser inconscientes de las dimensiones opresivas e incapaces de imaginar alternativas de ser y tener. Lo que trae como resultado una dificultad para conocer este poder (poder invisible), su efecto no es evitar que la persona exprese el conflicto, sino evitar que se exprese el conflicto mismo. Se puede asumir con violencia u otro tipo de fuerzas (la coerción,

la manipulación, la información falsa y otras maneras de influenciar) pero también puede involucrar el quitar recursos o la oferta de dar mayores recursos a cambio de algún tipo de comportamiento que de otra forma no se daría. Si el “poder sobre” se reconoce, entonces, se puede oponer resistencia o manipular a favor.

- Poder para. Permite expresar las posibilidades, junto a la construcción del individuo y su colectividad, es creativo, abre posibilidades y acciones sin dominación. Es una forma de poder que es generativo, puede persuadir o abrir nuevas posibilidades.
- Poder con. El poder que “multiplica poderes individuales”. El todo es mayor a la sumatoria de sus partes individuales. Se aplica cuando un grupo soluciona los problemas conjuntamente.
- Poder desde dentro o poder interior. Incluye el reconocimiento y análisis de cómo se produce la subordinación, es el poder que surge del mismo ser y no es dado. Su base es la aceptación de sí mismo y el respeto por sí mismo, cuya extensión hace que respetemos y aceptemos a los otros como iguales, ofreciendo así, una base desde la cual construir.

Por lo tanto Rowlands (1997) sugiere que el significado de empoderamiento depende de la interpretación que el usuario hace del poder. Otros autores como Stromsquist (1997) señala que el empoderamiento refiere al poder que tienen algunas personas para estimular la actividad de otras y elevar su estado de ánimo, Batliwala (1997) por su parte lo define como la obtención de un mayor control sobre las fuentes de poder; para esta autora el poder se acumula para quienes controlan o están capacitados para influir en la distribución de recursos materiales, el conocimiento y la ideología que gobierna las relaciones sociales en una magnitud del poder, mantenida por individuos particulares o grupos, correspondiente a la cantidad de clases de recursos que pueden controlar y a la fuerza que pueden otorgar a las ideologías prevaletentes, ya sea en lo social, en lo religioso o en lo político.

Stein (1997) enfatiza la relación del poder con el empoderamiento, describiendo a éste como un fenómeno intencional basado en una variedad de movimientos, que están dedicados a la justicia social y a la autodeterminación, además de identificar al poder para tomar las decisiones y para controlar la propia vida como la clave en el empoderamiento. De igual manera, Wellerstein y Bernstein (1988 en Stein, 1997) define al empoderamiento

como un proceso de acción social que promueve la participación de la gente, las organizaciones y las comunidades para alcanzar el control sobre sus vidas en su comunidad y en la sociedad. Con esta perspectiva, el empoderamiento no se caracteriza por conseguir el poder para dominar a otros, pero sí como el poder para actuar con otros, es decir, el poder que se tiene para efectuar el cambio.

De esta manera, respondiendo a la necesidad de generar cambios con respecto a las relaciones de poder entre géneros el uso del término empoderamiento se ha generalizado en los últimos quince años. Schuler (1997) identifica el empoderamiento de la mujer como un proceso por medio del cual las mujeres incrementan su capacidad de configurar sus propias vidas y su entorno, una evolución en la concientización de las mujeres sobre sí mismas y su estatus y en su eficiencia en las relaciones sociales, es decir, como lo afirman Hernández y García (2008) el empoderamiento de la mujer no es un proceso que se refiere a un elemento en particular, sino a la conjunción de varios aspectos, como lo plantea Stein (1997) quien identifica al empoderamiento con la toma de decisiones y el control sobre su propia vida, que tienen que ver con la autonomía y el dominio (Riger, 1997), por lo que es un proceso de cambio cotidiano que incrementa la independencia y fuerza interior de las mujeres, como lo enfatiza Townsend (2002).

Con respecto a esto Moser (1989) define el empoderamiento también en términos de la capacidad de las mujeres de incrementar su propia autoconfianza y su fuerza interna. Esto se identifica como el hecho de determinar sus opciones en la vida y de influir en la dirección del cambio, a través de la habilidad para obtener el control sobre los recursos materiales y no materiales.

Stromquist (1997) por su parte menciona que la independencia económica permite a la mujer mejorar su estatus y para mejorar ese estatus se necesita ser inteligente, responsable, independiente, tener la capacidad para escuchar y saber relacionarse con las personas que la rodean, entre otras cosas.

Aunque cabe hacer mención que tradicionalmente, los hombres se colocan en papeles con mejor estatus, es decir de liderazgo, ya que se ha encontrado en diversas investigaciones que las mujeres se resisten a tomar papeles principales, y que cuando lo hacen alcanzan puestos de alto estatus, aunque sus posiciones no son vistas como legítimas (Carli, 1990; Eagly & Johannesen-Schmidt, 2001; Ridgeway, 2001). Al respecto Lucas

(2003) encontró que cuando se hizo legítimo el liderazgo femenino a través de la institucionalización, mediante la creación de creencias que los grupos exitosos tienen a las mujeres en posiciones de liderazgo, cambió la estructura de contexto lo que ya no favorecía a los hombres, ya que la institucionalización de la mujer aumentó la influencia del liderazgo alcanzado por las mujeres y la manipulación institucional eliminó la brecha entre hombres y mujeres en el liderazgo.

Actualmente, las mujeres ingresan a las empresas a ocupar puestos de mando o de liderazgo donde pueden influir en las decisiones organizacionales y controlar las acciones de una empresa (Eagly & Chin, 2010). Es así como algunas investigaciones tratan de explicar el perfil de las mujeres empresarias, y las razones por las que dichas mujeres tienen éxito en la actividad empresarial desde diversas perspectivas teóricas (Cheung & Halpern, 2010; Eagly, 2007; Early & Carli, 2007; Eagly & Johnson, 1990; Eagly & Karau, 2002; Hoyt, 2010; Lyness & Heilman, 2006).

El concepto éxito es un término utilizado en diferentes estudios, sin embargo se trata de un constructo difícil de definir, dado que lo que para unos es éxito, para otros puede tratarse de un simple indicador de resultado. Por ejemplo para Friedman (1982) tener éxito es lograr lo que se quiere y estar satisfecho de que así sea. Por otro lado, una cuestión clave del “éxito” como lo mencionan Klein, Wesson, Hollenbeck y Alge (1999) y Locke y Latham (1990) está vinculada a la capacidad de superar desafíos, es común observar que algunos individuos afrontan estos desafíos generando estrategias analíticas y teniendo una relación clara entre la fijación de metas y la ejecución de tareas, así como formas de pensamiento más flexibles aún cuando puedan encontrarse con numerosas contrariedades.

Con respecto a lo anterior, se puede apreciar que efectivamente los roles que la mujer ha jugado desde su aparición en este planeta empiezan a cambiar, tomando decisiones que anteriormente ella no tenía control simplemente por su naturaleza, por lo tanto, es importante conocer qué es lo que está sucediendo con las parejas del siglo XXI, ya que al parecer se están presentando cambios importantes, tanto culturales como sociales que le permiten a la mujer tomar otra posición en la sociedad, debido a su integración en espacios laborales, científicos, culturales y políticos.



Capítulo III La Relación de Pareja

3.1 Mujer y Pareja

En el estudio de las relaciones interpersonales sin duda la relación de pareja es la que ha recibido mayor atención en la investigación de las ciencias sociales. En la vida de un ser humano la pareja es uno de los aspectos centrales de cada miembro. El hombre y la mujer se crean expectativas de su relación de pareja, esperan que todas sus necesidades sean satisfechas a lo largo de su relación matrimonial, encontrando en ésta, parte o su total realización individual. En la medida en que dichas necesidades sean satisfechas se puede hablar de la satisfacción o insatisfacción marital.

Asimismo, en toda relación de pareja, aparecen tarde o temprano los conflictos como demandas, luchas y tensiones, ya sean impuestas dentro de la pareja o fuera, proveniente de la sociedad y cultura, pues no es fácil reunir a dos familias.

De esta manera, el incremento de las parejas de doble ingreso y el aumento del divorcio se están produciendo a la vez en la sociedad en general. El constituir una pareja de doble ingreso supone, por lo general, para ambos miembros, el acceso a un estilo de vida ascendente inalcanzable con un solo salario. El trabajo remunerado de la mujer supone, como mínimo, mantener el estatus social que el marido tendría por sí solo, pero generalmente lo mejora. En las parejas de doble ingreso en las que las mujeres ganan más que sus maridos, las mujeres vinculan trabajo e independencia, igual que hacen el resto de mujeres con trabajos fuera del hogar. El dinero es un elemento fundamental que les permite ser autónomas respecto a sus familias de origen y a sus parejas. Las singularidades que presenta estas parejas en donde la mujer es la coprovedora principal nos lleva a pensar que nos encontramos ante un modelo que favorece la autonomía individual. Sin embargo, esta individualidad no está exenta de conflicto (Díaz Martínez, Díaz Méndez, Moreno & Ibáñez, 2004).

Considerando lo anterior es importante mencionar que existe un numeroso conjunto de propuestas teóricas en torno a las relaciones de pareja. Es así como el desarrollo de una relación de pareja estable depende de factores individuales y de factores de interacción. De

acuerdo con los fines de este trabajo, se retomarán los fundamentos, como se mencionó anteriormente, de las teorías del intercambio social (Thibaut & Kelley, 1959 en Deutsch & Krauss, 1974), de la teoría de la inversión (Rusbult, 1983), de la teoría de equidad (Walster, E., Walster, G. & Berscheid, 1978) y de la teoría de la disonancia cognoscitiva (Festinger, 1957), ya que se aproximan mayormente a la evaluación del desarrollo y/o mantenimiento de la relación y en la manera de cómo va a influir la actitud hacia una mujer con éxito en dicha relación.

3.1.1 Teoría del intercambio social.

En el estudio de las relaciones, la perspectiva psicosocial que ha recibido la mayor aceptación es la del intercambio social, es decir, varias investigaciones en este tópico tienen su origen en un grupo de teorías relacionadas con los principios sociales de intercambio, que se conceptualizan como las relaciones basadas en los principios de la economía y de las teorías del reforzamiento, que especifican que en toda interacción social existe un intercambio implícito o explícito de recompensas, costos y alternativas percibidas (Brehm, 1992).

Existen numerosas formas de clasificar las recompensas de las que disponemos en nuestras relaciones (Lott & Lott, 1974; Safilos-Rotschild, 1976 en Moscovici, Mugny & Pérez, 1991). Las características intrínsecas del compañero (belleza, inteligencia), el comportamiento directamente remunerador del compañero (las relaciones sexuales, los servicios prestados, la atención) y el acceso que otorga el compañero a los recursos extrínsecos deseados (el dinero, el prestigio, la protección), son algunas formas de recompensas en nuestras relaciones. Así las relaciones que proveen más recompensas y menos costos serán más satisfactorias y durarán más tiempo (Brehm, 1992). Es así como, considerando esta perspectiva en la mujer que trabaja y adquiere una posibilidad mayor para lograr su identidad y autonomía, así como también tener la motivación de auto realizarse en su vida profesional, podría experimentar satisfacción en su relación, si en su pareja encuentra el apoyo, es decir, que podría experimentar más recompensas si su pareja colabora con ella en el cuidado del hogar y de los hijos, si su salario cubre sus expectativas o si ella percibe crecimiento personal o profesional.

Ahora bien, toda relación implica costos para las personas que intervienen en ella. Conducirse de manera remuneradora hacia su compañero exige tiempo y esfuerzos, es decir, las relaciones íntimas implican costos, inversión de tiempo y esfuerzo para mantener la relación, compromiso, sufrimiento en tiempo de conflicto y la renuncia a oportunidades externas si la relación continúa. De esta manera, si la relación ha de ser duradera, habrá que tolerar los aspectos desagradables del comportamiento del compañero(a). De hecho gran número de investigaciones sobre la interacción en el matrimonio, parecen indicar que los costos son más importantes que las recompensas en una relación (Gottman, 1998; Wills, Weiss & Patterson, 1974). En particular, las parejas insatisfechas se caracterizan por mantener interacciones recíprocas negativas. En el caso de la mujer que trabaja y es exitosa los costos podrían referirse a la falta de apoyo de parte de su pareja, debido a que, el hombre utiliza una gran cantidad de energía en mantener su imagen de masculinidad, por lo que se siente amenazado por este cambio, que se traduce en tener como compañera una mujer exitosa y autosuficiente, presentándose diferentes modalidades de relación, como por ejemplo:

- Impedir el crecimiento de ella, rivalizando y compitiendo para tratar de demostrar que él es mejor. Aparecen los celos y la envidia.
- Él puede depender del crecimiento de ella, sin esforzarse por el propio, lo que resulta más cómodo, ya que ella ha demostrado que puede resolver las cosas con eficiencia.
- Él la puede chantajear, diciendo que ha sacrificado su propio desarrollo, para permitirle el crecimiento a ella.
- Plantarse como su consejero o asesor para estar sobre de ella.
- Establecer una alianza con los hijos para ganar fuerza contra ella.
- Culpabilizarla en términos de que no es buena madre porque descuida a sus hijos por dedicarle tiempo a su trabajo.
- Hacerla sentir que lo descuida como pareja.
- Puede cobrarse los logros de ella con infidelidades (Nahoul, 1999).

La aparición de estas modalidades de relación van acabando con la pareja, porque va predominando la agresión, es decir la frustración de no tener el mismo desarrollo que la

pareja puede hacer que se convierta en blanco de su agresión, como si ella fuera responsable (Plaza, 2000).

Thibaut y Kelley (1959 en Deutsch & Krauss, 1974) establecen que los individuos a la hora de decidir sus preferencias contrastan los resultados de cada opción con dos criterios de comparación: el nivel de comparación y el nivel de comparación de alternativas. El primero constituye un patrón interno que marca si una relación es o no es satisfactoria para el individuo. El segundo, si las alternativas que están disponibles son mejores o peores que la relación presente. Esto hace que la relación sea menos mecánica e incluya elementos subjetivos en el proceso. En suma, lo que interesa al individuo, de acuerdo a la teoría del intercambio es la conservación y maximización de sus intereses más que la satisfacción inmediata de sus deseos, es decir, lo que plantean los autores es que el individuo sólo abandonaría la relación si después de valorar las alternativas disponibles considera que, al menos una, le proporcionaría más satisfacciones que la presente. Si no es este el caso, el individuo maximizaría los beneficios de la relación bajando el nivel de comparación. Así los principios fundamentales de ésta teoría es que en una relación se desarrolla con base a los cálculos que las personas realizan con respecto a los costos y beneficios de la relación (Deutsch & Krauss, 1974).

De esta manera, lo importante es la interdependencia que se deriva de una interacción satisfactoria. Esto es, sólo cuando el beneficio es mutuo podemos esperar que las personas interactúen con regularidad. En este contexto, un individuo que se enfrenta a varias alternativas, elegirá aquella que mejor le sirva a sus intereses. En este caso si ambos miembros de la pareja coinciden en que el trabajo y éxito de la esposa es una contribución adecuada para la familia y para la relación, entonces habrá mayor satisfacción marital. Esta imagen de la interacción social como un proceso que tiene lugar entre individuos que conocen lo que ganan y pierden, escogiendo aquello que más les satisface y cueste menos, es lo que la teoría de intercambio sostiene como una pauta más moderada y fundamentada en donde las cosas de la vida real, poseen ventajas e inconvenientes entremezclados, de tal modo que toda decisión resulta una tarea compleja (Taylor, Papleu & Sears, 2000).

3.1.2 Teoría de la inversión.

El modelo de inversión de Rusbult (1983) es una extensión de la teoría de Thibaut y Kelley (1959), enfatiza la relevancia que tienen las dinámicas interpersonales para predecir y conocer la estabilidad de las relaciones. Desde este modelo se plantea que el grado de compromiso dentro de una relación de pareja está vinculado a tres factores: a) grado de satisfacción, que estaría modulado por el balance de las recompensas y de los costos percibidos asociados a una relación de pareja; b) alternativas, que tienen que ver con las recompensas y costos percibidos relacionados con la mejor alternativa posible; y c) inversión, referida al número e importancia relativa de los recursos materiales (propiedades compartidas) y psicológicos (niños en común, tiempo de la relación, etc.) que delimitan lo que podría perderse si la relación finaliza. Esto es, la irrecuperabilidad es lo que distingue a la inversión de otro tipo de recompensas o costos, es decir, dentro de la inversión se puede distinguir entre inversión intrínseca, aquellos recursos que el individuo debe aportar inevitablemente para que la relación sea posible, e inversión extrínseca, recursos que aún no siendo estrictamente necesarios para la formación y mantenimiento de la relación quedan ligados a la misma. Por ejemplo, si una mujer se siente muy satisfecha con su relación de pareja, considera que posee pocas alternativas y ha invertido mucho en ella, se siente más fuertemente comprometida y, por lo tanto, más inclinada a continuar con la relación. Desde esta perspectiva, las mujeres que deciden abandonar a su pareja, sean o no valoradas, lo hacen en función de la misma información (Rhatigan & Street, 2005).

Para la mujer que trabaja, a pesar de no recibir el apoyo de su pareja, su inversión en esa relación sería muy alta, ya que además se ha hecho cargo del hogar y de los hijos, por lo que su compromiso se ve incrementado, debido a la gran inversión que ya realizó.

3.1.3 Teoría de equidad.

Adams (1963, 1965 en Donaghue & Fallon, 2003) plantea que el aspecto fundamental de la teoría de la equidad es el concepto de que preferimos ser tratados en forma justa y darles el mismo trato a los demás. Es una teoría que pretende explicar el efecto que tiene sobre la motivación la comparación que los individuos hacen entre su situación (en términos de las aportaciones que hace y los beneficios que recibe) y la de otras personas o grupos que se

toman como referencia. Cada individuo brinda ciertas Aportaciones (A) (atención, conocimientos, experiencia, tiempo, esfuerzo, dedicación, entusiasmo...) y percibe un conjunto de Resultados (R) (elogios, salario, otros beneficios socioeconómicos, prestigio, estimación, afecto...). Los individuos tienden a comparar los resultados y las aportaciones propios con los resultados y aportaciones de otras personas o grupos de referencia. Si denominamos R_p y A_p a los resultados y aportaciones propios, y R_o y A_o a los resultados y aportaciones de otras personas, se pueden dar las comparaciones siguientes: Si $(R_p/A_p) = (R_o/A_o)$ hay sensación de equidad, pues la relación entre los resultados y las aportaciones propios es equivalente a la relación entre resultados y aportes de otras personas. En tal situación el individuo se siente motivado hacia una conducta de elevado desempeño. Si $(R_p/A_p) < (R_o/A_o)$ hay sensación de inequidad pues se siente sub-retribuido. En tal caso, el individuo ve disminuida su motivación y desarrolla conductas compensatorias (disminuyendo sus aportes o incrementando sus resultados por cualquier vía). Por último, si $(R_p/A_p) > (R_o/A_o)$ el individuo puede desarrollar cierto sentimiento de culpa e igualmente asume conductas para restablecer la equidad (incrementando sus aportaciones o disminuyendo sus resultados).

Además de alterar las aportaciones y/o los resultados propios, las personas pueden desarrollar otras conductas para restituir la equidad: pueden cambiar sus aportaciones y los resultados de las otras personas, cambiar la comparación hacia otra persona o cambiar la situación (Kimble et al., 2002).

La teoría de la equidad aplicada a las relaciones cercanas, propone que los resultados de la relación, tales como la satisfacción y la participación continua, se basan en evaluaciones de la forma justa o equitativa de la distribución de los costos y beneficios para cada persona, es decir, que tratamos de maximizar nuestros resultados en las relaciones. Los teóricos de la equidad sostienen que comparamos nuestros resultados con los de nuestro compañero de la relación, ya que lo justo es un aspecto central en las relaciones, y predicen que estaremos satisfechos con dicha relación sólo si percibimos que nuestros resultados son comparables con aquellos de nuestra pareja (Hatfield & Traupmann, 1981; Hatfield, Traupmann, Sprecher, Utne & Hay, 1985; Hatfield, Utne & Traupmann, 1979; Walster, E., Walster, G. & Berscheid, 1978).

Walster, E., Walster, G. y Berscheid (1978) refieren cuatro propuestas principales de la teoría de la equidad, que indican que las personas juzgan la distribución de los costos y beneficios de acuerdo a las normas de equidad aceptadas socialmente. Las propuestas son:

- 1) Las personas tratan de maximizar sus beneficios (los resultados deben ser iguales a los premios y los costos deben ser menores).
- 2a) Los grupos pueden maximizar la recompensa de acuerdo a los sistemas de equidad aceptados entre los miembros, para ser repartidos los recursos equitativamente.
- 2b) Los grupos generalmente premiarán a los miembros que traten a los demás de manera equitativa y sancionarán (aumento de los costos) a los miembros que traten a otros injustamente.
- 3) Cuando las personas se encuentran participando en relaciones de desigualdad, los individuos sentirán angustia.
- 4) Las personas que descubren que están en una relación desigual intentarán eliminar su angustia mediante la restauración de la equidad. Pero cuando la desigualdad es mayor, la angustia que se siente también aumentará, y será más difícil de tratar de restablecer la equidad.

Como se señala en la propuesta 1, la teoría de la equidad se basa en la suposición de que las personas son egoístas y tratan de maximizar sus ganancias personales. Sin embargo, al respecto de esto, Clark y Chrisman (1994); Clark y Mills (1979) argumentan que las relaciones cercanas no deben basarse en los cálculos individuales de los costos y beneficios, con el único beneficio personal que puede proporcionar dicha relación, por lo que sostienen, que las relaciones deben basarse en un interés mutuo para el bienestar de las necesidades de los demás.

De esta manera algunos individuos pueden tener orientación al cambio, es decir, hacer un seguimiento constante de los costos y beneficios y poder iniciar y terminar una relación. Otros individuos pueden tener una menor orientación al cambio, y no prestar atención a estos costos y beneficios en sus relaciones (Murstein, Cerreto & Mac-Donald, 1977).

La orientación al cambio puede ser una manera de medir el interés en las relaciones. Es así como, las diferentes motivaciones de "las puntuaciones de mantenimiento" de los costos y beneficios en una relación tienen diferentes efectos sobre la calidad de la relación. Las personas que mantienen un registro, para asegurarse de que no están recibiendo un menor beneficio en la relación, parecen estar menos satisfechas, mientras que las personas que mantienen ese registro, para asegurarse de que no están sobre-beneficiadas por la relación parecen estar más satisfechas por ello (Sprecher, 1998).

Una segunda manera de explicar las diferencias del interés en las relaciones es incluir los resultados relacionados con el nivel de la reciprocidad, el intercambio y el respeto como tipos de beneficios que las personas puedan recibir de las relaciones. Las personas en la relación pueden verse como una unidad, siendo los dos los que se benefician de la relación. En este tipo de relación, donde las identidades de las personas se han fusionado, lo que beneficia a uno también beneficiará al otro (Clark & Chrisman, 1994; Desmarais & Lerner, 1994).

La equidad en una relación puede ser vista como su propia recompensa. Esta idea es sugerida por la propuesta 2, que intenta explicar el desarrollo de reglas o normas, que limitan la conducta de auto-interés. En esta propuesta se afirma que las sociedades, grupos y parejas elaboran normas para la justicia de cada miembro. Las personas que siguen las reglas de la equidad serán recompensadas, y las personas que no, serán castigadas. Por lo tanto, comportándose de manera equitativa se convierte en un medio para maximizar los resultados y la justicia se convierte en la norma.

Entender el concepto de equidad es esencial para entender la teoría de la equidad. Walster, E., Walster, G. y Berscheid (1978) argumentan que las reglas de la equidad están culturalmente vinculadas, lo que indica que por lo general una de las tres reglas de la equidad puede aplicarse a la proporcionalidad, igualdad, o a la necesidad. Las reglas basadas en la proporcionalidad significan que las personas reciban "la igualdad de ganancias relativas de la relación". En otras palabras, cada persona debe salir de la relación con las ganancias que son proporcionales a lo que han puesto en la relación. La regla de la igualdad, por el contrario, significa que, independientemente de la cantidad que cada

persona ha puesto en la relación, cada uno debe cosechar los mismos premios. Por último, la regla basada en la necesidad, indica que, efectivamente la necesidad debe ser el factor determinante en lo que las personas obtienen de una relación, independientemente de sus contribuciones individuales a la misma (Deutsch, 1985).

Los teóricos de la equidad se han dado cuenta de la importancia de las normas de la justicia y han debatido sobre su aplicación al estudio de las relaciones íntimas. Aunque Walster, E., Walster, G. y Berscheid (1978) proponen la proporcionalidad como la regla de equidad, Clark y Chrisman (1994) señalan que después de revisar las investigaciones sobre las tres reglas de la justicia, sostienen que la regla de equidad basada en la necesidad es la más adecuada para las relaciones íntimas. También sugieren que ciertos factores, tales como el grado de desarrollo de la relación, puede afectar a la aplicación de las normas de equidad. La idea de que las personas pueden demandar las diferentes normas en diferentes circunstancias también ha sido apoyada por otros teóricos. Keil y McClintock (1983) indican que los factores situacionales pueden interferir con los procesos relacionados, como por ejemplo: con la edad, cognoscitivos y sociales, para hacer que ciertas reglas de equidad sobresalgan.

Una de las variables que ha recibido atención en la equidad de las relaciones íntimas es el poder. Walster, E., Walster, G. y Berscheid (1978) abordan el papel del poder en la teoría de la equidad al postular que, debido a su naturaleza egoísta, la gente tratará de persuadir a otros de que sus contribuciones son más valiosas que las contribuciones de los demás, por lo que deberán recibir más beneficios. Con el tiempo, la gente verá esta distribución desigual de los beneficios como normal y aceptable.

Los investigadores en todas las disciplinas han observado cambios en las relaciones de pareja en las últimas décadas. Esto no es sorprendente porque las relaciones de pareja a través del tiempo y las culturas son diferentes a las circunstancias sociales en las que existen. Entre otros factores, los cambios en el mercado de trabajo han influido, ya que cada día son más y más mujeres en la fuerza laboral. Las investigaciones sobre las relaciones íntimas han demostrado que el aumento de los ingresos de un miembro de la pareja puede estar asociada con un mayor poder en la relación (Blumstein & Schwartz 1983), y suelen

citar el aumento del número de mujeres en la fuerza de trabajo que tienen estos cambios en la relación, en las expectativas sexuales y en los ideales de pareja (VanYperen & Buunk 1991). Un cambio en particular es que los cónyuges están luchando por una mayor igualdad en la distribución de las contribuciones económicas y emocionales de sus relaciones (Scanzoni & Scanzoni 1988).

Incluso con los cambios en el poder social y de relación entre hombres y mujeres, muchos investigadores sugieren que los juicios de equidad en las relaciones heterosexuales no se deben basar en la regla de proporcionalidad sino que deberían basarse en el de la igualdad. Las razones para esta afirmación son de dos tipos. En primer lugar, se argumenta que debido a que vivimos en un sistema social que valora las contribuciones de los hombres más que el de las mujeres, las evaluaciones basadas en la proporcionalidad de las contribuciones a una relación no pueden ser justas, porque a pesar de que los hombres y las mujeres pueden contribuir por igual en una relación, las contribuciones de los hombres se valoran más (Steil, 1997). Investigaciones que examinan el valor percibido de los diferentes aportes en la relación han sido escasas. Steil y Weltman (1991) encontraron que las carreras de las mujeres a menudo no se perciben tan importantes como la de los hombres. Sin embargo, Regan y Sprecher (1995) demostraron que los hombres y las mujeres valoran sus propias contribuciones y las de su pareja de manera similar, en características tales como: tener una carrera prestigiosa e importante, llevarse bien con su pareja, ser apasionado y las tareas en el hogar.

La segunda razón para la igualdad basada en normas de equidad se basa en investigaciones relacionadas con la teoría de la equidad de la propuesta 3, que se centra en los resultados de las relaciones desiguales, al afirmar que las personas en relaciones de desigualdad se angustian, ya que se han asociado con resultados negativos, como menor satisfacción sexual, menor compromiso con la relación, disminución de la felicidad y de la satisfacción con la relación y la ruptura de la relación (Sprecher, 1992).

En investigaciones acerca de las relaciones cercanas y de la igualdad, muestran que la igualdad es el ingrediente esencial para la prevención de resultados negativos. Cuando la igualdad civil está presente, los hombres son liberados de las presiones asociadas con el rol

de proveedor, tienen un acercamiento más íntimo, más significativo y sus relaciones son más satisfactorias con sus familias (Steil, 1997). De esta manera, cuando existen mayores niveles de satisfacción marital se relacionan con la igualdad en la toma de decisiones, con el control de las tareas compartidas (Gray-Little & Burks, 1983) y con niveles más altos de bienestar de las esposas, asociados con la participación de los hombres en las tareas del hogar (Steil, 1997). De hecho, en las relaciones de pareja donde las responsabilidades económicas y domésticas se comparten por igual, tanto los maridos como los niños se ven beneficiados (Schwartz, 1994), por la empatía masculina, la comprensión y la atención (Coltrane, 1996), y la relación se vuelve más íntima y los lazos conyugales más estables (Schwartz, 1994).

Los cambios en las expectativas de los roles sexuales de hombres y mujeres, un mayor número de mujeres en la fuerza de trabajo y la expectativa de aumento de compañerismo e intimidad emocional en el matrimonio ha dado lugar a una sociedad más igualitaria, orientada a la igualdad de ideales civiles durante las últimas décadas (VanYperen & Buunk, 1991). Por otra parte, los psicólogos y los sociólogos han observado diferentes resultados a lo largo del matrimonio para los hombres y mujeres en lo que respecta al bienestar. La teoría de la equidad puede ser utilizada como un marco para ayudar a explicar sus hallazgos.

De esta manera, las investigaciones sobre la teoría de la equidad y las variables culturales o raciales también consideran los efectos de género. Las investigaciones sobre parejas holandesas han demostrado que las ideologías de rol de género afectan a la división del trabajo doméstico y a las contribuciones financieras de la economía familiar. Por ejemplo, las parejas que tienen que ver con la igualdad de género son más propensas a realizar una división del trabajo de una manera que beneficie a ambas partes, mientras que las parejas con una ideología más estereotipada de género tienden a dividir las contribuciones de manera que las mujeres proporcionan un trabajo más doméstico y los hombres un mayor apoyo financiero (Kluwer, Heesink & Van de Vliert, 1997).

Sin embargo, otras investigaciones han demostrado que con el tiempo, tanto hombres como mujeres tienen una postura más igualitaria (no tradicional) en sus actitudes de rol de

género (Ciabattari, 2001; Fan & Marini, 2000; Loo & Thorpe, 2005; Wu & Baer, 1996), lo cual tiene un efecto positivo sobre sus ingresos económicos, ya que la importancia igualitaria de las mujeres en su vida y en su trabajo se refleja en sus actitudes y los resultados se manifiestan en los comportamientos que conducen a un mayor ingreso. Las mujeres que trabajan y tienen actitudes tradicionales, y que su prioridad son las responsabilidades en el hogar tienden a ejercer más energía en éste ámbito, por lo tanto tienen menores ingresos que las mujeres con actitudes igualitarias (Stickney & Konrad, 2007).

3.1.4 Teoría de la disonancia cognoscitiva.

La idea fundamental de la teoría de la disonancia cognoscitiva propuesta por L. Festinger (1957) es que experimentamos tensión o malestar (disonancia) el mantener al mismo tiempo en la mente dos o más ideas (cogniciones) conexas pero contrarias y que para reducir esta sensación de tensión ajustamos nuestro razonamiento, es decir, la disonancia es un estado desagradable y molesto que estamos motivados a atenuar. Cuanto mayor es la disonancia, más fuerte es la presión para reducirla y se explica la conducta como un esfuerzo por lograr la consonancia entre los procesos cognoscitivos y la realidad, es así como, la persona buscará evitar aquellas situaciones e informaciones que podrían aumentarla. En esta teoría se ven las consecuencias que en las personas tiene una toma de decisión y una conducta realizada (García, Moya & Rodríguez, 1997).

La disonancia y la consonancia son relaciones que existen entre dos elementos cognoscitivos, dos creencias o actitudes, que reflejan la realidad y que refieren a lo que una persona sabe sobre sí misma, sobre su conducta y sobre su entorno. El conocimiento sobre la realidad puede constituirse a partir de la experiencia propia o a partir de lo que otros piensan, dicen o hacen. Finalmente, dos elementos son disonantes si, por una razón u otra, no concuerdan bien. Puede que sean lógicamente contradictorios o que las normas del grupo o las conveniencias sociales determinen que no se acoplen (Deutsch & Krauss, 1974).

Una persona puede vivir nuevas experiencias o recibir información novedosa creándose, al menos momentáneamente, una disonancia con su conocimiento o con sus opiniones

preexistentes. Dado que nadie tiene control completo sobre la información que recoge y sobre los acontecimientos que suceden en torno suyo, es frecuente el surgimiento de estas disonancias. En cuanto aparece la disonancia, brota una fuerza igual y de signo contrario para reducirla. En este sentido, las personas afectadas pueden: a) modificar una de las dos cogniciones disonantes, b) adecuar, contextualizar o refutar la información novedosa o c) alterar mentalmente la importancia de una de las dos cogniciones. Para eliminar completamente una disonancia el sujeto debe cambiar o modificar algún elemento cognoscitivo. Es evidente que esto no es siempre factible, pero sí es posible reducir la magnitud total de la disonancia añadiendo nuevos elementos (Kimble et al., 2002).

El grupo social es una fuente importante de disonancia cognoscitiva para el individuo y, al mismo tiempo, un gran vehículo para eliminarla o reducirla. Por un lado, la información y las opiniones que le son comunicadas por otros pueden introducir nuevos elementos que son disonantes con la cognición ya existente. Por otra parte, uno de los medios más efectivos de eliminar la disonancia es desechar un grupo de elementos cognoscitivos (opiniones, creencias, preferencias) a favor de otro, algo que puede darse más fácilmente si encontramos a otros que estén de acuerdo con las opiniones y creencias que queremos mantener. La magnitud de la disonancia cognoscitiva de una persona cuando alguien tiene una opinión contraria, será inversamente proporcional al respaldo que posea la opinión del sujeto a través de sus otras creencias o actitudes. Ahora bien, la magnitud de la disonancia depende de ciertas variables: a) En la medida en que existan elementos cognoscitivos que son más acordes con una opinión dada, una creencia o un conocimiento, la expresión de desacuerdo producirá una menor magnitud de disonancia, b) Cuando el número de personas que están de acuerdo es mayor con la opinión que se tiene, la magnitud de la disonancia será menor introducida por la expresión de desacuerdo de alguna otra persona y c) Cuando más significativa sea la persona o el grupo que esté en desacuerdo con las creencias de la persona, mayor será la relevancia de los elementos cognoscitivos sobre las opiniones de éstos y la magnitud de la disonancia será mayor (Deutsch & Krauss, 1974; Myers, 2005).

De esta manera, en la aplicación de la teoría de la disonancia a las relaciones cercanas, se encuentra que el tratar de establecer o mantener una relación que se vuelve no satisfactoria, produce disonancia, la cual será reducida al desarrollar una actitud más favorable hacia la relación (Brehm, 1992). Así, la mujer actual está entrando en todos los

campos de la sociedad, logrando una posición de aceptación y pertenencia dentro del contexto social, validando su capacidad intelectual igual al hombre. Lo cual la hace acreedora de nuevos roles, enfrentándola a retos y conflictos. Uno de estos retos es el conjugar el rol de ama de casa con el de profesionista. Las mujeres que deciden ejercer su profesión, argumentan que la madre biológica no necesita responsabilizarse totalmente por los hijos ya que la calidad del cuidado es más importante que el número de horas invertidas en él; pero a la vez, sienten complejo de culpa y sentimiento de pérdida e identidad femenina al delegar la mayor parte de sus responsabilidades a familiares. Sin embargo se consideran buenas madres y exteriorizan que son ellas quienes se hacen cargo del cuidado de sus hijos, a pesar de que más del 70% trabaja mínimo 8 horas diarias. Por lo que difícilmente pueden hacerse cargo de ellos, lo que hace evidente su disonancia cognoscitiva. Al enfrentarse con la realidad se dan cuenta que el ciclo vital femenino más favorable para la maternidad coincide con las fases del ciclo profesional en las que es necesaria mayor dedicación al trabajo. El hecho de actuar en contra de lo que se piensa, siente o desea crea un conflicto cognoscitivo muy fuerte y difícil de manejar por la mujer (Brennan, Barnett & Gareis, 2001).

Como las mujeres invierten en el mercado de trabajo, se vuelven menos especializadas en los ámbitos domésticos y económicamente más independientes, lo que trae como consecuencia una disminución en la conveniencia de casarse o permanecer casada. Ya que, desde este punto de vista, en las relaciones se puede apreciar una desviación del modelo tradicional del esposo como sostén de la familia y de la esposa que se queda en el hogar, siendo para algunos una amenaza para la estabilidad de la pareja, con posibles consecuencias negativas para ambos cónyuges (Oppenheimer, Kalmijn & Lim, 1997).

Los resultados de varios estudios apoyan esta opinión. Por ejemplo, Heckert et al., (2002) encontraron que cuando era mayor la dependencia de la esposa de su marido por el apoyo financiero, la probabilidad de disolución del matrimonio era menor. Oppenheimer (1994) encontró que a medida que aumentan los ingresos de las mujeres, se vuelven más independientes económicamente, con una disminución relacionada con el deseo para el matrimonio. Dentro de las parejas, esta hipótesis sugiere que la esposa por su independencia económica, evaluará de manera menos favorable su matrimonio. En apoyo de esta hipótesis, Rossi, A. y Rossi, P. (1990) concluyen, que los matrimonios en los que

las mujeres trabajan y ganan bien, junto con la minoría aún más pequeña del matrimonio en donde las esposas ganan más que sus maridos, tienen mayores tasas de divorcio que los matrimonios tradicionales de maridos con mayores ingresos y las esposas son amas de casa o tienen empleos de medio tiempo.

Por lo tanto, el sueldo del marido parece tener efectos claramente positivos sobre los resultados del matrimonio, mientras que los resultados del salario de las esposas son negativos. En otro estudio, se encontró que cuando era mayor el ingreso familiar, por parte de las esposas, los esposos se encontraban en niveles de depresión, es decir de disonancia cognoscitiva, y cuando la situación económica cambió para los maridos se redujeron sus niveles de depresión, ya que los ingresos de las esposas disminuyeron (Ross & Huber, 1985), y la autoestima de los maridos aumentó (Menaghan, 1991).

De esta manera, Steil y Weltman (1991) confirman que en parejas casadas, cuando las mujeres ganaban más que sus maridos tenían mayores preocupaciones y tensión (se encontraban en disonancia), acerca de despertar sentimientos de competitividad en sus maridos, mientras que los esposos cuando tenían ingresos altos eran los que menos se ocupaban de cuestiones de competencia con sus esposas.

La mayoría de las hipótesis se derivan de la creencia generalizada de que el papel de buen proveedor es fundamental para los hombres, pero no para las mujeres (Helms-Erikson, Tanner, Crouter & McHale, 2000; Perry-Jenkins & Crouter, 1990; Perry-Jenkins, Seery & Crouter, 1992). De ello se deduce que los hombres experimentan mayores recompensas subjetivas que las mujeres de los ingresos que ganan. Aunque se podría esperar que los hombres que tienen ideas igualitarias podrían compartir el papel de proveedor de manera más equitativa, por lo que los investigadores interpretan este resultado que sugiere que los hombres pueden aprobar fácilmente el modelo de doble fuente de ingresos cuando su esposa es el "socio menor" de los ingresos (Brennan, Barnett & Gareis, 2001).



Capítulo IV

Variables Asociadas al Estudio

4.1 Estrategias de Poder en la Pareja

Diferentes investigaciones han reportado que en cuanto a los procesos interpersonales, las estrategias de interacción con los demás son fundamentales y más en las relaciones de pareja. Es así como los psicólogos sociales han señalado, la existencia de una estructura de poder como un rasgo inherente a todas las sociedades. De esta manera los cambios sociales actuales influyen en las relaciones de pareja, ya que las situaciones cotidianas ponen en evidencia que la distribución asimétrica del poder, y en especial algunas de las características del proceso por el cual una persona resulta favorecida en esa distribución, influyen de forma crucial en las percepciones, impresiones e interacciones de las personas.

El poder es difícil de definir, ya que algunas definiciones se centran, como algunos autores argumentan en las intenciones del actor (el poder como motivo social) o en las acciones (el tratamiento del poder como dominancia) (Winter, 1988). Entre los múltiples intentos de definir el poder, cabe hacer mención, por ejemplo, que para Russell (1938) el poder implica una fuerza básica en las relaciones sociales, en definiciones más actuales podemos encontrar que para Roberts (2003) el poder es la base de la sociedad, otros autores lo definen como la relativa capacidad del individuo para modificar los estados de los demás dando o retirando recursos o administrando castigos (Keltner, Gruenfeld & Anderson, 2003). Para Turner (2005) el poder parece ser una característica universal e indispensable en la organización social. Además señala que el primer intento de la Psicología Social de resolver el problema de la definición de poder se remonta a la tradición de las dinámicas grupales en los años cincuenta. La teoría de Festinger (1954) define poder como la capacidad de influencia y argumenta que ésta está basada en el control de los recursos deseados o valorados por la persona objetivo. French y Raven (1959) consideraban que las fuentes principales del poder eran la coacción, la experiencia, la autoridad, el poder referente y las recompensas.

De esta manera se puede destacar que el poder es la capacidad de influir a otras personas, concedida por el control de los recursos (resultados positivos y negativos,

beneficios y costos, información, etc.) que son deseados, valorados o necesitados por otros y que los hacen dependientes de la persona que ejerce la influencia, para la satisfacción de sus necesidades o la obtención de sus metas (Turner, 2005). Así el poder es de naturaleza multidimensional, incluyendo los componentes socioestructurales, interaccionales y resultantes (Rivera & Díaz-Loving, 2002).

El poder tiene muchas formas, tales como el control de los recursos (Marx & Engels, 1974), legitimidad (Jackman, 2001), fuerza (Keegan, 1993 en Pratto, Pearson, Lee & Saguy, 2008) y asimetría en las obligaciones de la relación (Pratto & Walker, 2004). Las personas no tienen la misma forma de obtener lo que necesitan o de cumplir sus deseos (Goode, 1972).

El poder opera y se distribuye de diferente manera en las relaciones entre hombres y mujeres. En las relaciones de pareja como lo señalan Pratto y Walker (2004) existe un tipo de relación en donde uno de los miembros de la pareja cuida del otro, al tiempo que tiene cierto poder sobre él. Aquí se pone de manifiesto cómo el miembro de la relación que tiene más capacidad, más fuerza y más conocimiento intenta controlar a la otra persona. Este tipo de relaciones se puede dar, como lo mencionan las autoras, tanto entre dos personas que no son iguales, sino que tienen diferentes roles dentro de la relación, como entre iguales, esto es, personas entre las que no haya diferencia de estatus aparentemente, como pueden ser las relaciones de pareja.

Cuando se realiza un análisis de poder en las relaciones de pareja no debería hacerse sin considerar la relación dentro de su contexto socio-cultural, es así como en una gran variedad de culturas el matrimonio limita el poder de la mujer más que el del hombre, ya que las obliga a contribuir más en la familia, en el cuidado de los hijos y en las tareas domésticas. De esta manera la sociedad establece el modo en que las personas se relacionan entre sí, así como las jerarquías de poder que existen tanto entre los grupos como entre las personas. Y de esta manera, ambos miembros de la relación asumen las normas prescritas, adoptan su rol y se comportan dentro de la misma tal y como la sociedad lo marca (Pratto, Sidanius & Levin, 2006; Pratto & Walker, 2004).

Dentro de una relación de pareja se establecen convenios y negociaciones, como lo señalan Rivera y Díaz-Loving (1995) en donde una de las partes trata de obtener que la otra acepte sus ideas y resuelva sus necesidades. Por lo tanto, la toma de decisiones en la relación va a depender de los estilos y estrategias de poder. De acuerdo a Rivera (2000), el poder dentro de la relación se distribuye de manera desigual, debido a las expectativas e ideas sociales que marcan la superioridad-inferioridad de hombres y mujeres de una cultura determinada. Por tanto los costos asimétricos y los beneficios de las obligaciones familiares son una fuente de desigualdad de poder en sí mismos. Es así como las obligaciones sociales como lo plantean Pratto y Walter (2004) han sido desempeñadas mayoritariamente por las mujeres, aunque cabe hacer mención que estas obligaciones sociales empiezan poco a poco a ser compartidas también por los hombres desde que las mujeres se han ido incorporando al mercado laboral. Sin embargo, los datos acerca del tiempo que dedican hombres y mujeres a las tareas domésticas indican que las obligaciones sociales siguen siendo un ámbito predominantemente femenino. Esto ocurre también en parejas en las que ambos miembros tienen una ocupación laboral fuera del hogar. Al respecto Biernat y Wortman (1991) encontraron en una muestra de 139 parejas con hijos pequeños, cuyos miembros tenían un estatus parecido en sus trabajos fuera de casa, que las mujeres tenían el rol primario en el cuidado de los hijos, y sus parejas masculinas estaban de acuerdo con esto. Por tanto, parece que la igualdad de estatus fuera del hogar no se traduce en igualdad de responsabilidades dentro del mismo.

De esta manera, cuando se habla del grado en el cual un miembro de la pareja controla los actos conductuales importantes que se dan en la relación y este control determina la dinámica de las necesidades, preferencias y deseos del otro, estos se remiten al concepto de poder en la relación.

Esto lleva a pensar que las estrategias de poder pueden ser destructivas, productivas o integradoras de la relación dependiendo de cómo sean percibidas por los miembros de la pareja, es decir, se pueden identificar estrategias positivas y negativas, implicando que, cuando una persona utiliza una forma negativa de poder tendrá mayor probabilidad de relacionar otras del mismo tipo, asimismo el hecho de que los miembros en una relación hagan uso de situaciones positivas, las estrategias asociadas a estas serán en la misma

dirección, lo que indica que, cuando una pareja utiliza un estilo o estrategia positiva en la relación, estará más satisfecha en su relación (Rivera, 2000; Rivera & Díaz-Loving, 2002).

4.2 Celos en la Pareja

Las relaciones cercanas y más concretamente las relaciones de pareja también tienen una cara negativa derivada de una serie de creencias culturales socialmente compartidas, sobre lo que implica la relación de pareja y más específicamente sobre la naturaleza del amor. Al respecto Yela (2002) señala el mito de los celos como una creencia de que son un signo de amor. Buss (2000) los define como mecanismos psicológicos clave que se activan en respuesta a la amenaza de una relación valiosa. Las explicaciones teóricas de la existencia de los celos se centran en dos aspectos: las teorías evolucionistas que conciben los celos como un mecanismo psicológico derivado de la evolución (Buss, 1994/2003) y las teorías culturalistas que sitúan las diferencias de género en el proceso de socialización y en la influencia social y cultural (DeSteno & Salovey, 1996).

Los celos, son causantes de muchos comportamientos y situaciones desagradables, ya que involucran rabia, amenazan destruir la relación, humillación, conflicto interpersonal dentro de la relación y se ven acompañados de incertidumbre, frustración y desesperación (Reidl, 2005), así como hostilidad y pueden llevar a la violencia (Smith, Kim & Parrott, 1988). Los celos se presentan en todas las relaciones humanas, como lo argumenta Bringle (1991) aunque en cada una de ellas los elementos que los provocan pueden ser muy diversos, así en las relaciones de pareja, los celos suelen ser más, frecuentes, poderosos, significativos, estresantes, complejos y notorios, ya que se debe a la respuesta ante la amenaza o la pérdida de la relación, principalmente sexual con otra persona, provocada por un rival real o imaginario (Dijkstra & Buunk, 1998).

De esta manera los celos son experimentados en muchas formas, existiendo diferencias en como un hombre y una mujer sienten celos, pero en general incluyen el miedo a la pérdida, el enojo por traición e inseguridad. Es así como los celos son la emoción, como lo argumentan Sagarin y Guadagno (2004) que ocurre cuando una persona tiene miedo de perder o ya ha perdido una relación importante por culpa de otra persona como rival y se caracterizan por miedo a la derrota, desconfianza, ansiedad e ira, es decir, los celos ocurren

en el contexto de rivalidad con otra persona en una relación sentimental (Torres & Reidl, 1998). Al respecto Rivera, Díaz-Loving, Montero y Villanueva (2008) encontraron que los celos llevan a un detrimento en la salud mental en la pareja, ya que son detonadores de ansiedad, depresión y enojo.

Como se puede apreciar los celos son un concepto multidimensional como lo señalan Díaz-Loving, Rivera y Flores (1986), ya que pueden evocar diversas reacciones. De esta manera se puede decir, que en una relación el impacto de los celos es muy variable, en algunas relaciones hay un impacto menor que no llega a provocar una crisis; en otras, la armonía de la relación puede resultar muy dañada, provocando un gran deterioro en la relación de pareja, donde uno de los pilares es la mutua confianza (Rivera, Díaz-Loving, Flores & Montero, 2010; Rivera, Díaz-Loving, Montero & Villanueva, 2012).

Asimismo en diversas investigaciones se ha reportado la importancia que tiene la confianza entre los miembros de una pareja para conseguir una relación satisfactoria, lo que parece indicar que las parejas más satisfechas son las que basan su relación en la confianza en el otro, en la igualdad, mientras que en las relaciones de pareja asimétricas se otorga una gran importancia a los aspectos culturales más tradicionales en donde se acepta una expresión de celos inadecuada (Cramer, 2004; Lucas et al., 2008).

4.3 Infidelidad en la Pareja

La relación de pareja es una interacción central para los seres humanos, y dentro del estudio de dichas relaciones afectivas, ha estado presente el fenómeno de la infidelidad (Buss & Schmitt, 1993). En diversas investigaciones se ha encontrado que la infidelidad entendida como las relaciones sexuales con otras personas distintas a la pareja, contra la voluntad explícita de ésta, tiene consecuencias negativas y puede ser una de las principales causas de divorcios, separaciones y rupturas; siendo una ofensa, un riesgo para la estabilidad de la relación, y una amenaza a la propia autoestima (Buunk, 1995; Hendrick, Hendrick & Adler, 1988; Yela, 2002).

Algunos autores señalan que las causas que llevan a hombres y mujeres a tener relaciones sexuales extramaritales son diferentes y que cuando el hombre es infiel es como

una manera de autoafirmarse, de certificar su masculinidad así como de demostrar su capacidad para satisfacer a más de una mujer. La evaluación de éstos constructos ante la infidelidad masculina es percibida como más favorable que la femenina (Glass & Wright, 1992; Vaughan, 1989; Widerman, 1997), por tal motivo, la infidelidad se ha convertido en un aspecto importante que se ha catalogado como un fenómeno que se presenta por problemas dentro de la relación, en donde la insatisfacción, definida como la falta de realización de las aspiraciones de cada cónyuge, es la principal causa, y las características personales tales como inmadurez, inseguridad e inestabilidad son las que le siguen, impactando de esta manera en la calidad de las relaciones de pareja (Bonilla, 1993).

En otros estudios se ha encontrado que tanto hombres como mujeres atribuyen la infidelidad a la soledad, abandono, falta de comprensión y comunicación (Bonilla, Hernández & Andrade 2000), así como el alejamiento en la pareja y el empleo de las estrategias de poder negativo empleadas en la relación (García, 2007). Romero (2007) encontró en parejas mexicanas, que los celos no son un predictor de la infidelidad, pero el sexo de las personas sigue siendo el predictor más importante de la infidelidad, los hombres son más infieles que las mujeres, lo hacen o lo desean por un número mayor de motivos que las mujeres y le atribuyen un concepto más positivo a esta práctica. En las mujeres la sexualidad es el predictor más importante para la infidelidad y en los hombres, lo sexual y los antecedentes de infidelidad. También encontró que el deseo de infidelidad puede ser un antecedente de la conducta infiel tanto en hombres como en mujeres.

Byers (1996) señala que a los hombres se les enseña a ser sexualmente más activos que a las mujeres y son menos propensos que ellas a ser sancionados por la infidelidad. Las mujeres, en cambio, se les enseña a ser sexualmente pasivas y fieles en las relaciones amorosas. De hecho, la infidelidad es la razón más citada para que una pareja se divorcie (Amato & Previti, 2003). En términos generales, la fidelidad es considerada como una norma implícita en la relación que se alinea con las expectativas sociales sobre lo que está permitido y no permitido en las relaciones amorosas (Boekhout, Hendrick, S., & Hendrick, C., 2003). Asimismo en diversas investigaciones se ha encontrado que la satisfacción en la relación y el compromiso desmotivan la infidelidad (Johnson, Caughlin & Huston, 1999; Roloff, Soule & Carey, 2001).

4.4 Manejo del Conflicto en la Relación de Pareja

En la relación de pareja intervienen una serie de factores que contribuyen en su fortalecimiento o disolución, tal es el caso de la satisfacción marital y las formas utilizadas en la solución de los problemas por la pareja.

Así la satisfacción en la pareja está relacionada al apoyo emocional, a compartir intereses y también cómo las parejas afrontan los conflictos. Es así como el conflicto interpersonal, entendido como la incompatibilidad de intereses, metas, planes y conductas, provoca que las parejas estén en desacuerdo y afecta directamente a la satisfacción de la relación (Cahn, 1990).

Peterson (1983) define el conflicto como un proceso interpersonal que ocurre cuando las acciones de una persona interfieren con las acciones de otra. Para Heider (1958) el conflicto es una situación de desbalance, una situación que provoca tensión, producida por la ocurrencia simultánea de relaciones heterogéneas o incompatibles; Festinger (1967) lo define como la presencia simultánea de por lo menos dos tendencias de respuesta incompatible. Lewin (1951) define al conflicto intrapersonal, como una situación en la que actúan simultáneamente en la persona, fuerzas de dirección opuestas y fortaleza aproximadamente igual. Es así como se puede considerar que el conflicto existe cuando se dan simultáneamente actividades incompatibles (Deutsch & Krauss, 1974).

El conflicto, como lo menciona Ross (1995) ocurre como un proceso dinámico entre las partes que se hallan en desacuerdo con respecto a la distribución de recursos materiales o simbólicos y actúan movidas por la incompatibilidad de metas o por una profunda divergencia de intereses. De este modo el conflicto gira alrededor de intereses muy concretos que los adversarios persiguen, además de considerar la importancia de las interpretaciones que las partes hacen de lo que está en disputa y del significado que tiene para ellos ganar o perder. De esta manera, el conflicto es una percepción distinta de intereses o la creencia de que las aspiraciones actuales de las partes no pueden ser simultáneamente alcanzadas; asimismo, Mack y Zinder (1967) lo describen como una condición en la que está latente la escasez de recursos en una situación crítica y donde las acciones de una de las partes está encaminada a su propio beneficio en detrimento de las demás (Ross, 1995).

De este modo, la forma en que los actores interpretan los acontecimientos en los que se fundan dichos desacuerdos o contradicciones, se reconoce como importante para la comprensión de los conflictos humanos. Estas disposiciones profundamente enraizadas y transmitidas socialmente en forma de percepciones, emociones, cogniciones, creencias, valores e ideología, tienen una influencia determinante en la forma de los conflictos. Así el conflicto suele estar compuesto por una conducta interpretativa, de tal manera que puede ser visto como una conducta cultural que refleja lo que las personas en una sociedad y cultura valoran. Y estas disposiciones psicoculturales dan lugar a motivos y percepciones que influyen en la toma de decisiones en situaciones de conflicto (Torres, 2007).

Es así como, dentro de la relación de pareja existe un dinamismo constante, donde se expresan sentimientos y conductas que abarcan un continuo, como lo afirman Díaz-Loving y Sánchez (2002) que va de la felicidad al enojo, de la tranquilidad a la angustia, de la alegría a la tristeza. No obstante, dentro de todo este movimiento, en las interacciones de conflicto se invierte una gran cantidad de tiempo y energía, ya que en las relaciones íntimas existen siempre ocasiones en las que es probable o incluso inevitable experimentar incompatibilidad o un desequilibrio en poder, amor, afecto e interés, lo que provoca gran malestar en los involucrados.

Sin embargo, la relación de pareja va cambiando, la convivencia es diferente, hay preocupación por cosas distintas, y por lo tanto, los conflictos no son siempre los mismos, ya que el tiempo es un factor determinante del tipo de interacción que surge en la pareja. Cuando se inicia una relación hay aspectos que se pueden pasar por alto, pero al tratar de formalizar la relación estos asuntos cobran importancia.

De acuerdo con Díaz-Loving (2010) en el ciclo de acercamiento-alejamiento de la pareja, la etapa de conflicto surge después de la etapa de mantenimiento, y es cuando debido a los cambios, presiones y obligaciones de la vida cotidiana, surgen tensiones que las personas no pueden manejar, lo cual conlleva a sentimientos de frustración, enojo, irritación y temor. Al no resolverse a corto plazo la problemática, pueden crear una relación en la cual el mantenimiento se oscurece y se da el conflicto. Cuando el conflicto es recurrente, y el mantenimiento ya no resulta placentero o funcional para uno o para los dos miembros de la pareja, se desarrolla de lleno la etapa de conflicto.

Los múltiples malentendidos desgastan una relación. El conflicto en las relaciones de pareja adquieren mayor importancia entre sus miembros, ya que de su adecuado manejo depende la expresión de conductas positivas y negativas durante la interacción (Rivera, Díaz-Loving & Sánchez, 2002). Es así como si prevalece el conflicto interpersonal y es inevitable, puede provocar la ruptura, o en contraste, ayudar a madurar a la relación. Durante el conflicto, surgen una serie de emociones y sentimientos negativos asociados al debilitamiento del amor y su efecto en el individuo en sí mismo y en la interacción (Díaz-Loving & Sánchez, 2002).

Entre otras cosas se puede señalar que el estrés, la incorporación de la mujer al trabajo, una mayor educación que favorece al individualismo y una búsqueda de relaciones más equitativas ha llevado a reevaluar las relaciones de pareja (Flores, Díaz-Loving & Rivera, 2002). Es así como las fuentes de dificultad de los procesos evolutivos del ser humano son diferentes para cada individuo, pero se centran en áreas de la persona como son el trabajo, la familia y las relaciones personales.

Ahora bien, si el conflicto es manejado constructivamente como lo mencionan Anaya y Bermúdez (2002) hay crecimiento y enriquecimiento. Si es manejado destructivamente, la pareja puede tener una relación relativamente insatisfactoria.

Arnaldo (2001) encontró que las parejas eligen entre siete estrategias para enfrentar sus conflictos dentro de su relación de pareja: 1) Negociación y Comunicación: incluye el entablar un diálogo, el buscar y alcanzar una solución, diciendo lo que se piensa y siente, tratando de aumentar la comunicación, no sólo discutiendo los aspectos problemáticos, sino escuchando a su pareja; 2) Automodificación: la persona despliega autocontrol al ser prudente, paciente y cambia las conductas que pudieran provocar los problemas, aceptando los errores propios, siendo empático y tratando de evitar el estar a la defensiva; 3) Afecto: se emplea siendo cariñoso, amoroso con la pareja y haciéndole sentir que se le ama; 4) Evitación: incluye el dejar pasar tiempo, alejarse y mostrarse indiferente e ignorar a la pareja; 5) Racional-Reflexivo: las personas buscan analizar las causas y dar explicaciones sobre lo que sucedió; 6) Acomodación: se acepta que se cometieron errores, se asume la culpa del problema y se hace lo que la pareja decide cediendo a lo que pide y 7) Separación: en este caso no se refiere al rompimiento de la relación sino a que las personas esperan a que las cosas se calmen, no discuten inmediatamente y tratan de darse tiempo.

Como se puede observar el manejo del conflicto no es tan sencillo dentro de las relaciones, la elección sobre la estrategia a utilizar depende de diversos factores como pueden ser: el tipo de problema que se presenta, el compromiso con la relación y la pareja, la distribución del poder, la presión social, entre otros.

4.5 Satisfacción en la Relación de Pareja

A partir de los años setenta a raíz del incremento en la tasa de divorcios, las teorías y modelos referentes a la satisfacción en la relación de pareja han sido motivo de estudio (Norton & Glick, 1976). La palabra satisfacción tiene como base una necesidad personal y mutua que ha de ser satisfecha o cubierta (Raynor & Shaver, 1997 en Roca, 2003). De esta manera, la satisfacción de pareja puede ser definida de diferentes maneras, y va a depender del contexto cultural en el que se desarrollan las personas.

Así, por ejemplo, a la satisfacción marital, se le ha definido como una valoración global y subjetiva que una persona hace de su cónyuge y su relación (Blood & Wolfe, 1960; Hicks & Patt, 1970 en Díaz-Loving, Rivera, Sánchez, Ojeda & Alvarado, 2010); o como una realidad construida por los miembros de la pareja, sugiriendo así, que no es lo que en la realidad sucede en el matrimonio, sino como lo define cada persona (Cortés, Reyes, Díaz-Loving, Rivera & Monjaraz, 1994). Sin embargo, el concepto de satisfacción marital también se ha usado para describir las actividades que realizan las parejas en su matrimonio y que son satisfactorias para ellos (Baucon & Epstein, 1990; Snyder, 2008). La satisfacción marital se refiere así, al grado de satisfacción entre una pareja, es decir, el grado de satisfacción que ellos sienten con su relación (Edalati & Redzuan, 2010).

La satisfacción marital es una experiencia individual en el matrimonio como lo establecen Kaplan y Maddux (2002), que puede ser evaluado por cada persona en respuesta del grado de placer marital, de esta manera la satisfacción marital depende de las expectativas, necesidades y deseos individuales con respecto al matrimonio. Es así como la satisfacción marital, como lo afirman García y Vargas (2002) es uno de los factores que promueven significativamente el fortalecimiento de la relación.

Al respecto Nina (1985) menciona que la satisfacción de pareja es la actitud que tiene una persona sobre su matrimonio, la cual puede ser desde positiva hasta negativa.

Asimismo, se considera que determinadas actitudes, conductas y sentimientos son exclusivos de uno de los sexos: al hombre se le coloca en una posición dominante y a la mujer en una posición subordinada, lo que se asume como algo ya establecido; estas pautas de comportamiento son transmitidas por la familia y la sociedad y pueden dar lugar a actitudes y expectativas contradictorias que hacen que surjan conflictos cuando ambos tratan de consolidar una relación, debido a que los hombres y las mujeres son socializados de tal manera que resulta difícil lograr dicho propósito (Walters, Carter, Papp & Silverstein, 1991). Estas formas de relación Díaz-Loving, Rivera y Sánchez (2010) las analizan en términos de género, entendido como una construcción social a partir de la cual se establecen las normas que deberán asumir los hombres y las mujeres en sus relaciones interpersonales y en sus relaciones íntimas.

Así, las características de los roles sexuales de los cónyuges, como se ha encontrado en diversas investigaciones, afectan a su satisfacción. En un estudio realizado por Antill (1983) en una muestra australiana, los miembros de las parejas fueron clasificados en masculinos, femeninos, andróginos o indiferenciados según sus respuestas a los reactivos del inventario de Roles Sexuales de Bem (Bem, 1974). Los resultados indicaron que los maridos y las esposas cuyo cónyuge era muy femenino (femeninos o andróginos) eran los más satisfechos con la relación, es decir, las personas que se consideran sensibles a las necesidades ajenas, compasivas y afables (rasgos de los femeninos y andróginos) hacen exitosa la relación. En otro estudio realizado por Will, Weiss y Patterson (1974), encontraron que las conductas agradables que eran afectuosas por parte de los maridos, contribuían a la satisfacción de las esposas (Kimble et al., 2002).

Por otro lado, se han realizado investigaciones que hacen referencia a que la satisfacción de pareja debe ser vista como un proceso más que una actitud o apreciación subjetiva en la relación de pareja, ya que es de mayor relevancia averiguar cómo los integrantes de la pareja definen su relación, en lugar de hacer énfasis en lo que sucede en la relación para entenderla. Es decir, la satisfacción en la relación de pareja es una realidad que se construye por los miembros de la pareja (Rivera, 1992).

Rhyme (1981) encontró, en cuanto a la satisfacción marital en hombres y mujeres, que los hombres tienden a estar más satisfechos con sus matrimonios que las mujeres, con la excepción de aquellos casos en los que la mujer posee un puesto en el trabajo más alto que

su esposo y que además cuando la remuneración económica es mayor en ella, el hombre tiende a estar menos satisfecho.

En otras investigaciones se ha reportado que la percepción de la equidad en el reparto de las tareas domésticas es un eslabón importante en la función de la división del trabajo y la satisfacción marital (Coltrane, 2000; Stevens, Kiger & Riley, 2001). Así las parejas con ideologías igualitarias de género tienden a estar menos satisfechas con sus matrimonios si perciben que la división del trabajo doméstico es injusto (Dillaway & Broman, 2001).

Considerando lo anterior, es necesario hacer énfasis en la importancia que tienen las diferentes áreas que componen una relación de pareja. Así es probable, que una pareja se encuentre satisfecha con una parte de su relación y menos satisfecha con otra. Al respecto Cortés, et al. (1994) dividieron las áreas de la satisfacción en: 1) Físico-Sexual: expresa contactos e intercambios físico-corporales; 2) Interacción: refleja intercambios emocionales y de comprensión que facilitan la interacción de la pareja; 3) Comunicación y Diversión: es la manera en que la pareja se comunica afectivamente dentro y fuera del hogar; 4) Familia: manifiesta la distribución y cooperación de las tareas del hogar por parte de la pareja; 5) Toma de decisiones, refleja la organización y funcionamiento de la pareja, 6) Hijos: se refiere a cómo se siente el cónyuge con respecto a la educación, atención y cuidado que su pareja da a los hijos.



Capítulo V

Método General

5.1 Justificación

Los cambios sociales y familiares que enfrentan hombres y mujeres del siglo XXI, ante una realidad, en la que hay que adaptarse a un mundo y a una forma de vida muy diferente a la que ambos miembros vivieron en su infancia y por supuesto muy diferente a la que vieron y vivieron sus padres, parecen recaer a primera vista, en la mujer, debido a su integración en espacios laborales, científicos, culturales y políticos; sin embargo, es importante conocer y analizar qué es lo que está sucediendo con las parejas de éste siglo, por lo que el propósito de este trabajo es estudiar la relación y evaluar el impacto que existe entre las premisas histórico-socio-culturales (PHSC) y la identidad de género en la actitud hacia una mujer empoderada y con éxito considerando las estrategias de poder, los celos, la infidelidad y el manejo del conflicto en la satisfacción en la relación de pareja; ya que, como lo refieren Díaz-Loving y Sánchez (2000), el conflicto es inevitable y puede provocar la ruptura o maduración de la relación, y se va a generar cuando los miembros de la pareja no pueden llegar a un acuerdo o tienen dificultad para conciliar sus intereses personales o existe una falta de entendimiento entre éstos.

Estos cambios sociales y familiares indican una desviación significativa de los roles tradicionales de género y las actitudes hacia las funciones de la base de la vida. Quizá este desbalance en la percepción por parte del hombre hacia la mujer con éxito hace que el conflicto se exacerbe o se utilicen ciertos estilos negativos, como ser autoritario, rígido, celoso e infiel.

Sin embargo, cabe hacer mención que en diversas investigaciones se ha reportado que las mujeres tienen niveles más altos en los valores de trabajo que los hombres, pero es más difícil para ellas realizar su trabajo a causa de sus obligaciones en la familia, lo cual les genera conflicto, ya que las tareas domésticas siguen estando segregadas por género (Cinamon & Rich, 2002).

La relevancia social y metodológica de ésta investigación radica en conocer qué factores psicosociales tendrán impacto en la satisfacción en la relación de la pareja, cuando la mujer es una “mujer activa, autosuficiente con capacidad de decisiones, con acceso a todos los niveles, tanto en la educación como en los campos profesionales, así como en

oportunidades y retribución, en la investigación científica, en el arte y en decisiones políticas” (Rodríguez, 2001, p. 171), ya que el hombre puede sentirse relevado de la carga económica y afectiva cuando la mujer es independiente; así como la construcción y validación de una escala que evaluará la percepción de una mujer con éxito e identificará los indicadores que contribuyen a la satisfacción en la relación, para poder crear programas de intervención que proporcionen alternativas que permitan solucionar conflictos, mejorar y fortalecer la relación de pareja bajo estas condiciones.

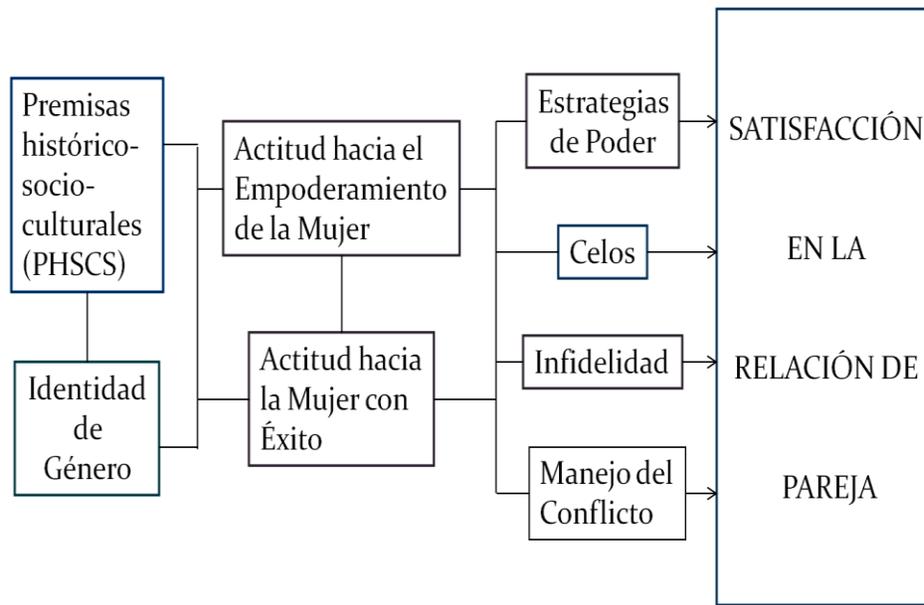
5.2 Pregunta de Investigación

¿Cómo influyen las PHSCS, la identidad de género, la actitud hacia la mujer empoderada, la actitud hacia la mujer con éxito, las estrategias de poder, los celos, la infidelidad y el manejo del conflicto en la satisfacción en la relación de pareja?

5.3 Objetivo General

Conocer y evaluar si las PHSC, la identidad de género, la actitud hacia una mujer empoderada, la actitud hacia una mujer con éxito, las estrategias de poder, los celos, la infidelidad y el manejo del conflicto son predictores de la satisfacción marital. Para poder responder la pregunta de investigación se propone el siguiente Modelo Explicativo:

Figura 1.
Modelo teórico propuesto



Para llevar a cabo la presente investigación se dividirá en tres FASES:

FASE 1. Exploratorio. Conceptuación del constructo.

1A. Evaluación del significado de una mujer con éxito a través de la técnica de redes semánticas y la definición en un sólo concepto.

1B. Cuestionario abierto.

1C. Análisis psicométrico de la escala desarrollada con la Fase IA e IB.

FASE 2. Relación entre variables.

Se verificará si las variables incluidas en el modelo se relacionan.

FASE 3. Modelo explicativo.



Capítulo VI

Estudio

Exploratorio

Justificación

Es importante conocer qué es lo que está sucediendo con las parejas del siglo XXI, ya que se están presentando una serie de cambios importantes, tanto culturales como sociales que le permiten a la mujer tomar otra posición en la sociedad, por su integración en espacios laborales, científicos, culturales y políticos, ya que estos espacios eran tradicionalmente ocupados por los hombres, por lo que el objetivo del primer estudio consistió en explorar y conocer la concepción que tienen los individuos de una “mujer activa, autosuficiente con capacidad de decisiones, con acceso a todos los niveles, tanto en la educación como en los campos profesionales, así como en oportunidades y retribución, en la investigación científica, en el arte y en decisiones políticas” (Rodríguez, 2001, p. 171), es decir, cómo definen a una mujer con éxito en la cultura mexicana, tanto hombres como mujeres, ya que desde la perspectiva de las premisas histórico-socio-culturales (PHSC), Díaz-Loving, Rivera, Velasco y Montero (2008) encontraron que se siguen manteniendo las afirmaciones aprendidas en la infancia, es decir, que las normas que determina la cultura acerca de cómo nos debemos comportar (Díaz-Guerrero, 2003) siguen ahí, pero es posible que los hábitos sean distintos, es así como vivimos en una cultura de conductas innovadoras y premisas tradicionales, por lo que es importante construir una escala válida y confiable que mida las diferentes dimensiones que abarca dicho constructo.

Fase 1. Conceptuación del Constructo Mujer con Éxito

Objetivo.

Conocer y conceptualizar el significado del constructo de una mujer con éxito que tienen los individuos.

Objetivos Específicos.

- Conocer el significado del constructo de una mujer con éxito, que tienen hombres y mujeres.
- Conocer si existen diferencias entre hombres y mujeres del significado del constructo de una mujer con éxito.

FASE 1A.

Variables.

Variable de clasificación.

Sexo.

Variable dependiente.

Mujer con éxito.

Definiciones conceptuales.

- Sexo: “Asignación biológica de testículos u ovarios en una identidad sexual, y luego en una identidad según el género” (Gotwald & Golden, 2000).
- Mujer con éxito: “Mujer activa, autosuficiente con capacidad de decisiones, con acceso a todos los niveles, tanto en la educación como en los campos profesionales, así como en oportunidades y retribución, en la investigación científica, en el arte y en decisiones políticas” (Rodríguez, 2001).

Definición operacional.

- Sexo: Respuesta obtenida de los participantes de acuerdo a su condición orgánica (masculino y femenino).
- Mujer con éxito: Respuesta a la pregunta: Para Ud.; ¿qué características tiene esa mujer? y ¿Cómo la define (POR FAVOR DE UN SOLO CONCEPTO)?.

Participantes.

La muestra estuvo integrada por 370 participantes voluntarios adultos de ambos sexos, 185 hombres y 185 mujeres de la Cd. de México, involucrados actualmente en una relación de pareja heterosexual, con edades de 23 a 78 años, con una media de 42 años y una desviación estándar de 9.51; 116 solteros, 227 casados, 8 en unión libre, 16 divorciados y 3 viudos. En cuanto a la escolaridad, ésta se distribuyó de la siguiente manera: 9 personas tenían primaria, 50 secundaria, 104 preparatoria, 46 carrera técnica, 136 licenciatura y 25 posgrado. El 82.16% de los hombres y el 72.43% de las mujeres participantes reportaron tener un trabajo remunerado.

Tipo de estudio.

Exploratorio de campo.

Diseño.

De dos muestras independientes.

Instrumentos.

- Ficha socio demográfica que incluyó aspectos tales como: sexo, edad, escolaridad, estado civil y trabajo remunerado.
- La técnica de redes semánticas naturales modificadas, siguiendo el modelo planteado por Reyes-Lagunes (1993).
- Definición del constructo en un solo concepto (ver anexo 1).

Procedimiento.

La aplicación se llevó a cabo en diferentes lugares tales como: casas, escuelas, oficinas y clínicas. El aplicador dio las instrucciones y se les pidió a los participantes que respondieran de la manera más clara posible, destacando que el cuestionario forma parte de una investigación que se realiza en la Universidad Nacional Autónoma de México. Asimismo se destacó el anonimato de las respuestas y se les indicó que las respuestas no serían catalogadas como buenas o malas, correctas o incorrectas, con el fin de dar confianza a los participantes.

Resultados

En el caso de las redes semánticas se obtuvo un tamaño de la Red (TR) total de 432 definidoras del constructo, 281 para mujeres y 293 para hombres. Del total de definidoras, 100 definidoras fueron mencionadas por ambos sexos, 162 fueron mencionadas sólo por las mujeres y 170 sólo por los hombres. Las principales respuestas obtenidas a través de las redes semánticas se presentan en la tabla 1.

De acuerdo a los datos mostrados, se destaca que las personas consideran como característica de una mujer con éxito, en primer lugar, tanto hombres como mujeres, que es inteligente; posteriormente preparada, activa, autosuficiente, decidida, capaz, perseverante, independiente y trabajadora.

Se obtuvieron más definidoras en el caso de los hombres y los valores totales (PS), también fueron más altos en el caso de los hombres que en el caso de las mujeres. Dentro de las 20 principales definidoras del constructo, 16 son compartidas por ambos sexos, sin embargo cabe hacer mención que dentro de estas definidoras principales sólo los hombres definieron el constructo como **amable, sincera, exitosa y dedicada**, mientras que sólo las mujeres lo definieron como **honesto, sociable, audaz y feliz**.

Tabla 1.
Pesos semánticos de las definidoras por sexo

Hombres			Mujeres		
DEFINIDORA	PS	DSC	DEFINIDORA	PS	DSC
Inteligente	750	100%	Inteligente	604	100%
Preparada/Educada	438	58.4%	Activa	563	93.2%

Tabla 1.
Pesos semánticos de las definidoras por sexo

DEFINIDORA	Hombres		Mujeres		
	PS	DSC	DEFINIDORA	PS	DSC
Activa	369	49.2%	Autosuficiente	446	73.8%
Autosuficiente	336	44.8%	Preparada/Educada	385	63.7%
Decidida	333	44.4%	Decidida	372	61.6%
Capaz	296	39.5%	Culta	335	55.5%
Responsable	268	35.7%	Perseverante	282	46.7%
Perseverante	211	28.1%	Capaz	234	38.7%
Independiente	203	27.1%	Independiente	221	36.6%
Trabajadora	198	26.4%	Trabajadora	218	36.1%
Carácter	189	25.2%	Profesional	201	33.3%
Amable	152	20.3%	Responsable	192	31.8%
Emprendedora	147	19.6%	Carácter	145	24%
Culta	144	19.2%	Emprendedora	139	23%
Segura	140	18.7%	Segura	127	21%
Sincera	124	16.5%	Atractiva	107	17.7%
Exitosa	121	16.1%	Honesta	101	16.7%
Atractiva	119	15.9%	Sociable	98	16.2%
Profesional	98	13.1%	Audaz	91	15.1%
Dedicada	80	10.7%	Feliz	90	14.9%

Posteriormente se realizó una prueba chi cuadrada para encontrar las diferencias por sexo en las definidoras compartidas por ambos grupos. Se puede observar que en la definidora de **culta**, es donde existió la mayor diferencia significativa entre los sexos, ya que se destaca que las mujeres definen en mayor porcentaje a la mujer con éxito, con ésta definidora. También se puede observar que las mujeres la consideran más *activa*, *profesional*, *autosuficiente* y *perseverante* que los hombres. Los hombres consideran en un porcentaje mayor, que es una mujer *inteligente*, *responsable*, *capaz* y *con carácter* (ver Tabla 2).

Tabla 2.
Diferencias en las definidoras compartidas por sexo

DEFINIDORA	SEXO		X ²	p
	HOMBRE	MUJER		
Inteligente	55.4%	44.6%	15.74	.001
Activa	39.6%	60.4%	40.38	.001

Tabla 2.
Diferencias en las definidoras compartidas por sexo

DEFINIDORA	SEXO		X ²	p
	HOMBRE	MUJER		
Autosuficiente	43%	57%	15.47	.001
Preparada/Educada	53.2%	46.8%	3.41	NS
Decidida	47.2%	52.8%	2.16	NS
Culta	30%	70%	76.16	.001
Perseverante	42.8%	57.2%	10.23	.001
Capaz	55.8%	44.2%	7.25	.01
Independiente	47.9%	52.1%	0.76	NS
Trabajadora	47.6%	52.4%	0.96	NS
Profesional	32.8%	67.2%	35.48	.001
Responsable	58.3%	41.7%	12.56	.001
Carácter	56.6%	43.4%	5.80	.01
Emprendedora	51.4%	48.6%	0.22	NS
Segura	52.4%	47.6%	0.63	NS
Atractiva	52.7%	47.3%	0.64	NS

En las definiciones realizadas por los participantes del constructo en un sólo concepto se puede observar que la mayoría de los hombres como de las mujeres definen a la mujer con éxito, como: inteligente, triunfadora, exitosa, responsable, capaz e independiente. Aunque cabe hacer mención que algunas mujeres utilizan conceptos con connotación negativa como: infeliz, sola, ambiciosa, con frustraciones, estresada y exagerada; mientras que los hombres con este tipo de connotación solamente la definen como: inexistente o irreal, inconforme, ambiciosa y mandona (ver Tabla 3).

Tabla 3.
Respuestas obtenidas de la definición del constructo.

HOMBRES				MUJERES			
CONCEPTO	F	CONCEPTO	F	CONCEPTO	F	CONCEPTO	F
Inteligente	14	Centrada	1	Inteligente	13	Total Equilibrio	1
Triunfadora	13	Ciudadana	1	Exitosa	12	Confiable	1
Exitosa	9	Como ejemplo	1	Triunfadora	12	Disciplinada	1
Preparada	7	Con Esmero	1	Autosuficiente	10	Divertida	1
Responsable	7	Culta	1	Completa	8	Empoderada	1
Única	7	De 1er. Mundo	1	Independiente	8	Entregada a sus metas	1
Emprendedora	6	Efectiva	1	Responsable	6	Estresada	1
Perfecta	6	Especial	1	Trabajadora	5	Estupenda	1

Tabla 3.
Respuestas obtenidas de la definición del constructo.

HOMBRES				MUJERES			
CONCEPTO	F	CONCEPTO	F	CONCEPTO	F	CONCEPTO	F
Autosuficiente	5	Excelente	1	Única	5	Exagerada	1
Capaz	5	Excéntrica	1	Capaz	4	Extrovertida	1
Completa	3	Fantástica	1	Segura	4	Formidable	1
Gran Mujer	3	Frida Kahlo	1	Emprendedora	3	Genial	1
Independiente	3	Fuera de serie	1	Excelente	3	Gran Mujer	1
Líder	3	Inconforme	1	Extraordinaria	3	Grande	1
Maravillosa	3	Increíble	1	Súper Mujer	3	Hermosa	1
Mujer	3	Intensa	1	Audaz	2	Íntegra	1
Profesional	3	Irreal	1	Buena Persona	2	Intelectual	1
Activa	2	Leal	1	Decidida	2	Liberal	1
Admirable	2	Madura Magnífica	1	Eficaz	2	Líder	1
Ambiciosa	2	Mandona	1	Excepcional	2	Magnífica	1
Audaz	2	Contemporánea	1	Fregona	2	Maravillosa	1
Autónoma	2	Mujer del Futuro	1	Fuera de serie	2	Moderna	1
Brillante	2	Muy Especial	1	Ideal	2	Mujer Libre	1
Buena Mujer	2	Perseverante	1	Increíble	2	Muy Preparada	1
Casi Perfecta	2	Primordial	1	Infeliz	2	Muy Profesional	1
Decidida	2	Productiva	1	Lo mejor	2	Muy Tenaz	1
Extraordinaria	2	Profesional	1	Luchadora	2	Optimista	1
Feliz	2	Realizada	1	Mujer	2	Otro nivel de Mujer	1
Ideal	2	Sagaz	1	Profesional	2	Perfecta	1
Inexistente	2	Segura	1	Sabia	2	Perseverante	1
Interesante	2	Suertuda	1	Sola	2	Positiva	1
Luchadora	2	Sui generis	1	Accesible	1	Preparada	1
Mi esposa	2	Súper Activa	1	Activa	1	Objetivos y Metas	1
Moderna	2	Temeraria	1	Actual	1	No necesita a nadie	1
Plena	2	Toda una Mujer	1	Admirable	1	Sabe lo que busca y logra su meta	1
Sobresaliente	2	Una Fantasía	1	Afortunada	1	Sincera	1
Súper Mujer	2			Alcanza Objetivos	1	Súper Activa	1
Trabajadora	2			Ambiciosa	1	Toda una Mujer	1
Valiente	2			Auto realizada	1	Transparente	1
Afortunada	1			Capacitada	1	Mujer	1
Aguda	1			Competente	1	Valiente	1
Bella	1			Con Autoestima	1	Visionaria	1
Bisexual	1			Con Frustraciones	1		

Fase 1B.

Es importante mencionar que el hecho de aplicar en esta fase como técnica, el cuestionario abierto, es porque dicha técnica proporciona mayor información sobre el constructo y así poder comparar el contenido de las respuestas de los hombres y de las mujeres al describir a una mujer con éxito, con el análisis de las redes semánticas.

Objetivo.

- Conocer y conceptuar el significado del constructo de una mujer con éxito que entienden hombres y mujeres.
- Comparar el significado del constructo de una mujer con éxito entre hombres y mujeres.

Objetivos Específicos.

- Conocer el significado del constructo de una mujer con éxito, que tienen hombres y mujeres.
- Conocer si existen diferencias entre hombres y mujeres del significado del constructo de una mujer con éxito.

Variables.

Variable de clasificación.

Sexo.

Variable dependiente.

Conceptuación de la Mujer con Éxito.

Definiciones conceptuales.

- Sexo: “Asignación biológica de testículos u ovarios en una identidad sexual, y luego en una identidad según el género” (Gotwald & Golden, 2000).
- Mujer con éxito: “Mujer activa, autosuficiente con capacidad de decisiones, con acceso a todos los niveles, tanto en la educación como en los campos profesionales, así como en oportunidades y retribución, en la investigación científica, en el arte y en decisiones políticas” (Rodríguez, 2001, p. 171).

Definición operacional.

- Sexo: Respuestas obtenidas de los participantes de acuerdo a su condición orgánica (masculino y femenino).
- Mujer con éxito: Respuesta a la pregunta: ¿Cómo describe a esa mujer?

Participantes.

La muestra estuvo constituida por 241 participantes (116 hombres y 125 mujeres), de la Cd. de México, involucrados actualmente en una relación de pareja heterosexual, con una media de edad de 41.5 años y una desviación estándar de 8.72; 81 solteros, 146 casados, 5 en unión libre, 8 divorciados y 1 viudo, con una moda de escolaridad de licenciatura, quienes voluntariamente aceptaron responder el cuestionario abierto. El 83.62% de los hombres y el 74.4% de las mujeres participantes reportaron tener un trabajo remunerado.

Tipo de estudio.

Exploratorio de campo.

Diseño.

De dos muestras independientes.

Instrumentos.

- Ficha socio demográfica que abarcó aspectos tales como: sexo, edad, escolaridad, estado civil y trabajo remunerado.
- Cuestionario abierto auto aplicado que constó de una pregunta abierta que abordaba la descripción de “Una mujer activa, autosuficiente...” (ver anexo 2).

Procedimiento.

La aplicación se llevó a cabo en diferentes lugares tales como: casas, escuelas, oficinas y clínicas. Se les pidió a los participantes que respondieran de la manera más clara posible, destacando que el cuestionario forma parte de una investigación que se realiza en la Universidad Nacional Autónoma de México. Asimismo se destacó el anonimato de las respuestas y se les indicó que las respuestas no serían catalogadas como buenas o malas, correctas o incorrectas, con el fin de dar confianza a los participantes.

Resultados

Las respuestas obtenidas mediante la pregunta del cuestionario abierto fueron examinadas por separado mediante un análisis de contenido por categorías. En la pregunta se obtuvo una confiabilidad interjueces de $\rho=0.85$ arrojando las siguientes categorías (ver Tabla 4):

Tabla 4.
Categorías de la descripción de una mujer con éxito

CATEGORÍA	DEFINICIÓN	INDICADORES
INTELIGENTE	Capacidad de razonar, planear, resolver problemas, pensar de manera abstracta, comprender ideas, lenguajes y aprender.	Inteligente Capaz/Tenaz Interesada en todos los campos Que tiene bien definidos sus objetivos y logros Culta Con toma de decisión

Tabla 4.
Categorías de la descripción de una mujer con éxito

CATEGORÍA	DEFINICIÓN	INDICADORES
		Resuelve problemas Aprovecha todas las oportunidades Sale adelante en los retos de la vida Siempre busca superarse
AUTÓNOMA/ INDEPENDIENTE	Expresa la capacidad para darse normas a uno mismo sin influencia de presiones externas o internas. Es conservar la identidad, la independencia.	No necesita de nadie para salir adelante Se vale por sí misma Capaz de superarse por sí sola Consigue lo que quiere por ella misma Alcanza sus metas por sí sola
EXITOSA	Persona independiente que enfrenta retos para alcanzar sus objetivos.	Logra lo que se propone Con ganas de superación y de prosperar Realizada Con grandes cualidades Comprometida Excelente
INSTRUMENTAL	Rasgos instrumentales asignados por el proceso de socialización por sexo que están relacionados a las demandas económicas y adaptativas de la sociedad.	Audaz Fuerte/Sin complejos Activa/Objetiva Mentalidad Abierta Con carácter Mujer propositiva Que quiere salir adelante Dominante Ambiciosa Sin prejuicios
PREPARADA/ EDUCADA	Proceso de socialización de los individuos. Conocimientos que se tienen de cierta materia. Formación, saber.	Con estudios Preparada Culta Con ganas de salir adelante
LÍDER	Persona que tiene la capacidad de conducir a otros hacia un objetivo o meta.	Dirige/Conduce a otros Con visión hacia el futuro Comprometida para mejores oportunidades para los demás Capacidad de diálogo

Tabla 4.
Categorías de la descripción de una mujer con éxito

CATEGORÍA	DEFINICIÓN	INDICADORES
		Toma decisiones que afectan a los demás Solidaria Preocupada por los problemas de los demás Crece a la vanguardia Le gustan los retos
TRABAJADORA/ LUCHONA	Representa la autonomía personal y la independencia económica.	Mujer trabajadora Nunca se rinde No se conforma con poco Busca superarse Con fuerza de voluntad Ha luchado por todo lo que tiene
EXPRESIVA	Capacidad para manifestar sentimientos o pensamientos.	Buena Amigable Simpática Sensual Bella Sincera Siempre escucha Apasionada Generosa/Gentil
IDEAL/INEXISTENTE/ PERFECTA	Tendencia a considerar el mundo y la vida de acuerdo con ideales y perfección que no corresponden con la realidad.	Perfecta Fuera de la realidad Ideal Inexistente Una súper mujer
ANDRÓGINA	Significa tener características psicológicas masculinas y femeninas. Se deriva de las raíces griegas andrón, que significa "hombre" y gyn, que significa "mujer".	Alegre/Ambiciosa Amigable/Atrevida Sincera/Trabajadora Familiar/Fuerte y Tenaz Valerosa/Sensible Intensa Completa
DESARROLLO PROFESIONAL	Crecer como persona y realizarse profesionalmente. Lograr metas y aceptar responsabilidades.	Profesional Experiencia Laboral

Tabla 4.
Categorías de la descripción de una mujer con éxito

CATEGORÍA	DEFINICIÓN	INDICADORES
		Dedicada a su carrera Capacitada
SOLA/EGOÍSTA	Circunstancia de estar sin compañía. Persona que piensa solo en su bienestar.	Preocupada de sí misma No sabe divertirse Sola Con problemas Rencorosa Con carácter endurecido
EQUIDAD DE GÉNERO	Es la capacidad de ser equitativo. Derecho como seres humanos a la tolerancia de nuestras diferencias como mujeres y hombres. Igualdad de oportunidades en todos los sectores importantes y en cualquier ámbito, sea este social, cultural o político.	Igualdad entre hombres y mujeres Mismo lugar en la sociedad Igualdad en oportunidades Igualdad en producción
SEGURA	Es una persona que confía en sus posibilidades y recursos. Confianza en sí misma. Capacidad para interactuar en diferentes situaciones.	Segura de sí misma Con los pies en la tierra Estable Con convicciones Como un ejemplo Con autoestima alta Libre de prejuicios
RESPONSABLE/ DEDICADA	Capacidad de reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos.	Esmerada Dedicada a lo que se le encomienda Con responsabilidad
CONCIENCIA SOCIAL	Capacidad de determinados individuos, grupos u organizaciones sociales de apoyar y de actuar para la transformación de las mismas.	Dispuesta a apoyar No le gusta la injusticia Ayudar a las personas sin esperar nada a cambio

Posteriormente se realizó una prueba de chi cuadrada para localizar las diferencias por sexo y se encontró que las mujeres describen más a la mujer activa y autosuficiente, con acceso a todos los niveles, tanto en la educación como en los campos profesionales, así

como en oportunidades y retribución, en la investigación científica, en el arte, en decisiones políticas como andrógina, es decir con características psicológicas masculinas como femeninas (ver Tabla 5).

Tabla 5.
Porcentaje de cada categoría de la descripción de una mujer con éxito.

CATEGORÍA	HOMBRES	MUJERES	X ²
INTELIGENTE	18.18% (44)	19.23% (50)	NS
AUTÓNOMA/ INDEPENDIENTE	11.98% (29)	11.54% (30)	NS
EXITOSA	14.87% (36)	9.62% (25)	NS
INSTRUMENTAL	10.74% (26)	8.46% (22)	NS
PREPARADA/ EDUCADA	10.33% (25)	9.23% (24)	NS
LÍDER	9.91%(24)	13.08% (34)	NS
TRABAJADORA/ LUCHONA	4.13%(10)	7.31% (19)	NS
EXPRESIVA	3.72% (9)	2.31% (6)	NS
IDEAL/INEXISTENTE/ PERFECTA	2.06% (5)	1.54% (4)	NS
ANDRÓGINA	2.89% (7)	10.38% (27)	11.76*
DESARROLLO PROFESIONAL	2.06% (5)	1.15% (3)	NS
SOLA/EGOÍSTA	2.48%(6)	0.77% (2)	NS
EQUIDAD DE GÉNERO	2.06% (5)	0.38% (1)	NS
SEGURA	2.48% (6)	3.85% (10)	NS
RESPONSABLE/ DEDICADA	1.65% (4)	0.38% (1)	NS
CONCIENCIA SOCIAL	0.41% (1)	0.77% (2)	NS

*p=.001
NS: No Significativa

Discusión

Con base a las listas de definidoras obtenidas por los participantes y a los valores asignados de acuerdo a su importancia como definidora del constructo, se logró el mapeo de la organización de la información sobre la percepción de una mujer con éxito.

Al analizar las redes semánticas de hombres y mujeres, existe una coincidencia en algunas definidoras, principalmente en las que tienen pesos semánticos más elevados. Atribuyendo en primer lugar, tanto hombres como mujeres, a la mujer con éxito como: inteligente, preparada, activa, autosuficiente, decidida, capaz, perseverante, independiente y trabajadora; lo cual indica que tanto hombres como mujeres definen el constructo como instrumental positivo, el cual incluye rasgos deseables en hombres y en mujeres (Díaz-Loving, Rocha & Rivera, 2007). Aunque cabe destacar, que dentro de estas definidoras principales sólo los hombres definieron el constructo como: amable, sincera, exitosa y dedicada; y las mujeres la definieron como honesta, sociable, audaz y feliz,

En cuanto a las diferencias encontradas dentro de estas definidoras que coincidieron, se puede observar que las mujeres la consideran culta, activa, profesional, autosuficiente y perseverante. Y los hombres consideran en un porcentaje mayor, que es una mujer inteligente, responsable, capaz y con carácter. Sin embargo se puede apreciar que tanto hombres como mujeres definen el constructo de una manera muy similar. Esto puede deberse, como lo plantea Brannon (1999) que debido a que la mujer y el hombre tienen las mismas oportunidades de educación, empleos, metas, actitudes y conductas sexuales existe un decremento en las diferencias entre ellos. Aunque cabe hacer mención que éste cambio ha sido unidireccional ya que se ha presentado más en las mujeres. Las mujeres ahora pertenecen también al mundo de los hombres, sin embargo la mayor parte de los hombres no pertenece al mundo de las mujeres.

Por otro lado cuando se les pide a los participantes que definan el constructo con un solo concepto, las mujeres utilizan conceptos con connotación negativa, como: infeliz, sola, ambiciosa, con frustraciones, estresada y exagerada; mientras que los hombres la definen como: inexistente o irreal, ambiciosa y mandona. Con respecto a este punto Castañeda

(2002), señala que la mujer psicológicamente insegura cuya identidad depende del marido en términos económicos y emocionales, duda de sí misma y existe la tendencia a mantener en la descripción características tradicionales del rol social correspondiente, lo cual pudiera dar cuenta de que los prejuicios fincados en un estereotipo son más difíciles de remover, es decir, las mismas mujeres no reconocen a ésta mujer con éxito, ciertos atributos que dan cuenta de un cambio del rol tradicional.

Así de esta manera, el hecho de que hombres y mujeres en las más diversas sociedades se dediquen a diferentes actividades y realicen trabajos excluyentes ha sido conceptualizado, como inherente a la diferenciación sexual. Se le ha relacionado con la posesión y con la carencia de cualidades físicas, intelectuales, emocionales, y con destrezas específicas para cada sexo (Lagarde, 2005). En otras palabras, la cultura y los grupos sociales deciden que una mujer desempeñe los roles de una manera distinta que un hombre.

Ascencio (1996 en Polanco, 2004) argumenta que el éxito asusta a las mujeres que descubren que son capaces de hacer algo bien. Esto puede deberse, a que los roles tradicionales de las mujeres, como la maternidad y las responsabilidades domésticas, forman parte de lo que Burín (1996) llama el “techo de cristal”, la barrera invisible que impide a las mujeres desarrollarse profesionalmente y aspirar a cargos directivos.

Por lo que muchas mujeres mexicanas ven el matrimonio como la fantasía de ser felices y encontrar el amor para siempre. La mujer desea ser libre y dependiente a la vez; desea ser apoyada y apoyar; no está dispuesta a abandonar al marido en búsqueda de su realización personal y profesional; por el contrario, valora y aprecia el compromiso de la pareja de manera significativa y consciente. También considera, que el hombre se manifiesta ante la esposa profesionista con dos actitudes: una consciente, que lo lleva a animar a su esposa a realizarse, apoyándola de múltiples maneras y una inconsciente, que brota de la educación ancestral que exige en forma sutil o enérgica la presencia de ella en la atención de sus necesidades y cuidados y agradece encontrarla al llegar a casa. La mujer, por su lado, no puede olvidar los mandatos inculcados por la cultura y siente solamente suyos los terrenos del hogar, el cuidado de los hijos y las relaciones familiares y sociales. Y los maridos mexicanos se ven invadidos en su territorio y no han aprendido a ser pareja de esa mujer nueva, independiente, libre y con responsabilidades propias.

Fase 1C. Análisis Psicométrico de la Escala

Con base en las Fases IA y IB cuya finalidad fue conocer como definen a una mujer con éxito tanto hombres como mujeres a partir del análisis de las redes semánticas y de las categorías encontradas en el análisis de contenido del cuestionario abierto, se pretendió construir una escala válida y confiable para la cultura mexicana, que mida la actitud hacia una mujer con éxito.

Objetivo.

Construir y analizar un instrumento que permita conocer la actitud hacia una mujer con éxito a partir de los resultados obtenidos en la Fase 1A. y en la Fase 1B.

Variable.

Actitud hacia una Mujer con Éxito

Definiciones conceptuales.

- Mujer con Éxito: Como una mujer inteligente, autónoma/independiente, líder, trabajadora, exitosa, preparada, responsable y expresiva.

Definición operacional.

- Mujer con Éxito: Puntaje obtenido en la escala que mide la Actitud hacia una Mujer con Éxito

Muestra.

Participaron en el estudio 618 personas voluntarias de la Ciudad de México, 304 hombres y 314 mujeres, de 18 a 78 años de edad, con una media de 39.2 años y una desviación estándar de 11.15; de los cuales 353 son casados, 164 viven en unión libre, 57 separados, 28 divorciados y 16 viudos, con una media de 11.92 años de vivir en pareja. En cuanto a la escolaridad, ésta se distribuyó de la siguiente manera: 39 personas tenían

primaria, 89 secundaria, 136 preparatoria, 91 carrera técnica, 229 licenciatura y 34 posgrado. La muestra fue no probabilística empleando como criterio de inclusión que fuesen hombres y mujeres con un año como mínimo de vivir o haber vivido con su pareja heterosexual.

Instrumento

Ficha socio demográfica: sexo, edad, estado civil, escolaridad, ocupación y tiempo de vivir o haber vivido en pareja.

Escala que mide la actitud hacia una mujer con éxito con respuestas tipo Likert de 5 puntos, que iban de “totalmente en desacuerdo” a “totalmente de acuerdo”. Constó de 100 afirmaciones construidas con base a los contenidos de las categorías obtenidas en la Fase 1A y 1B (ver anexo 3).

Procedimiento.

La aplicación se llevó a cabo en diferentes lugares tales como: casas, escuelas, oficinas y clínicas de la Cd. de México. Se les pidió que respondan a la escala de la manera más clara y sincera posible, destacando que el cuestionario forma parte de una investigación que se está realizando en la Universidad Nacional Autónoma de México.

Asimismo se destacó el anonimato de las respuestas y se les indicó que dichas respuestas no serían catalogadas como buenas o malas, correctas o incorrectas, con el fin de dar confianza a los participantes.

Resultados

Una vez terminada la aplicación del instrumento, se procedió al análisis psicométrico de la escala dividido en tres partes:

1. Discriminación de reactivos.
 - Distribución de Frecuencias de las respuestas obtenidas para conocer el Sesgo.
 - Correlación de cada reactivo contra su escala.

- Discriminación de grupos extremos mediante la prueba t de student.
2. Validez de Constructo de la Escala.
 - Obtención de factores mediante análisis factorial de componentes principales.
 - Obtención de pesos factoriales de los reactivos.
 3. Confiabilidad de la Escala.
 - Obtención del coeficiente de consistencia interna, Alpha de Cronbach.

Discriminación de Reactivos.

Se revisó la distribución de frecuencias con la finalidad de detectar y corregir errores de la base de datos, así como para identificar el porcentaje obtenido en cada una de las cinco opciones de respuesta de los reactivos; sesgo para identificar la variabilidad de los reactivos dentro de la curva normal (eligiendo reactivos sesgados mayores o iguales a .5 y menores o iguales a 2.0; correlación de cada reactivo contra su escala; discriminación de reactivos a través de la prueba t de Student con grupos extremos para la exclusión de aquellos reactivos que no cumplieran el requisito. En función de los resultados obtenidos, de los 100 reactivos, 22 no cumplieron con dos de los tres criterios, por lo que fueron eliminados por el criterio de discriminación (ver Tabla 6).

Tabla 6.
Proceso de Discriminación de Reactivos de la Escala Actitud hacia una Mujer con Éxito.

Reactivo	Distribución de frecuencias Sesgo	Correlación reactivo-escala	t de Student	Criterio
1Alcanza todas las metas que se propone	-1.555	.449	.000	
2Es trabajadora	-1.851	.474	.000	
3Es perfecta	-0.088	.383	.000	
4Tiene conciencia social	-0.943	.356	.000	
5Depende de las personas que la rodean	0.279	.115	.001	Eliminado
6Tiene la oportunidad de desarrollarse profesionalmente	-1.546	.376	.000	
7Es exitosa	-1.003	.533	.000	

Tabla 6.

Proceso de Discriminación de Reactivos de la Escala Actitud hacia una Mujer con Éxito.

Reactivo	Distribución de frecuencias Sesgo	Correlación reactivo-escala	t de Student	Criterio
8Confía en sus recursos	-1.270	.515	.000	
9Es autónoma	-1.198	.530	.000	
10Toma decisiones que le afectan a ella	-0.258	.224	.000	Eliminado
11Es incapaz de realizar algo por sí sola	0.734	.044	.048	Eliminado
12Sabe lo que quiere	-1.330	.431	.000	
13Esta estresada	-0.331	.152	.027	Eliminado
14Tiene las mismas oportunidades que los hombres en todos los ámbitos	-0.895	.305	.000	
15Es alegre	-0.697	.515	.000	
16Es una persona sin ambiciones	0.614	.053	.066	Eliminado
17Se enfrenta a cualquier reto	-1.420	.532	.000	
18Es atractiva	-0.523	.391	.000	
19Manifiesta sus sentimientos	-0.559	.472	.000	
20Es capaz	-1.697	.621	.000	
21Defiende sus derechos sin agredir a los demás	-0.727	.532	.000	
22Es honrada	-0.872	.523	.000	
23Es exagerada	-0.038	.121	.095	Eliminado
24Es económicamente estable	-0.658	.517	.000	
25Es despreocupada	0.047	.144	.000	Eliminado
26Tiene una autoestima alta	-0.891	.432	.000	
27Es una persona sin educación	0.953	.076	.036	Eliminado
28Tiene la capacidad para ocupar el cargo que se le designe	-1.542	.460	.000	
29Es emprendedora	-1.361	.565	.000	
30Se dedica sólo a su carrera	0.072	.214	.000	Eliminado
31Es insegura	0.465	.008	.687	Eliminado
32Tiene las mismas obligaciones que los hombres	-0.354	.239	.000	Eliminado
33Es egoísta	0.202	.049	.379	Eliminado
34Tiene la capacidad para lograr lo que se proponga	-1.740	.479	.000	
35Es culpa	-0.968	.568	.000	
36Cumple todas sus metas	-0.720	.558	.000	
37Es mandona	-0.507	.227	.000	
38Busca oportunidades de crecimiento personal	-1.532	.488	.000	
39Toma decisiones que afectan a la sociedad	0.084	.087	.010	Eliminado
40NO sabe divertirse	0.508	.017	.421	Eliminado

Tabla 6.
Proceso de Discriminación de Reactivos de la Escala Actitud hacia una Mujer con Éxito.

Reactivo	Distribución de frecuencias Sesgo	Correlación reactivo-escala	t de Student	Criterio
41Es amable	-0.694	.515	.000	
42Ha luchado por todo lo que tiene	-1.539	.607	.000	
43Es educada	-1.247	.567	.000	
44Tiene principios	-1.227	.480	.000	
45NO existe	0.893	-.013	.435	Eliminado
46Es perseverante	-1.235	.457	.000	
47Es infeliz	0.399	-.015	.444	Eliminado
48Está en constante actualización	-0.936	.516	.000	
49Es generosa	-0.522	.502	.000	
50Es poco atractiva	0.215	.036	.925	Eliminado
51Toma decisiones sin dejarse influenciar de presiones externas	-0.556	.372	.000	
52Es responsable	-1.431	.614	.000	
53Es dominante	-0.294	.340	.000	
54Es rencorosa	0.053	.068	.498	Eliminado
55Siempre quiere ser la mejor en todo lo que hace	-0.740	.391	.000	
56Es productiva	-1.228	.635	.000	
57Tiene un alto nivel intelectual	-0.853	.552	.000	
58Es segura	-0.998	.601	.000	
59Está al pendiente de ayudar a otros sin esperar nada a cambio	-0.472	.495	.000	
60Es amigable	-0.640	.555	.000	
61Es líder	-0.696	.501	.000	
62Es sociable	-0.993	.589	.000	
63Es tenaz	-1.244	.657	.000	
64Se siente satisfecha	-0.620	.538	.000	
65Apoya y protege a los más necesitados	-0.191	.508	.000	
66NO tiene obstáculos para salir adelante	-0.514	.365	.000	
67Busca oportunidades de crecimiento profesional	-1.301	.535	.000	
68Es débil	0.582	-.016	.718	Eliminado
69Tiene los mismos derechos que los hombre	-1.067	.337	.000	
70Es feliz	-0.517	.544	.000	
71Afronta las consecuencias de sus actos	-1.163	.616	.000	
72Cuenta con las estrategias y estilos de comunicación adecuados	-0.869	.559	.000	

Tabla 6.

Proceso de Discriminación de Reactivos de la Escala Actitud hacia una Mujer con Éxito.

Reactivo	Distribución de frecuencias Sesgo	Correlación reactivo-escala	t de Student	Criterio
73Es honesta	-0.763	.570	.000	
74Es independiente	-1.279	.642	.000	
75Inicia un proyecto por su propia iniciativa	-1.039	.576	.000	
76Es dedicada	-1.352	.651	.000	
77Tiene la capacidad de escuchar	-0.930	.593	.000	
78Es decidida	-1.540	.615	.000	
79Se enfrenta a cualquier problema y sale adelante por sí sola	-1.000	.609	.000	
80Es audaz	-1.091	.534	.000	
81Esta sola	0.259	.029	.603	Eliminado
82Es innovadora	-1.053	.584	.000	
83Es atrevida	-0.862	.494	.000	
84Tiene un alto nivel académico	-0.692	.407	.000	
85Es una persona con frustraciones	0.172	.033	.598	Eliminado
86Tiene carácter	-1.281	.596	.000	
87Es simpática	-0.463	.620	.000	
88Es responsable en su trabajo	-1.373	.629	.000	
89Está fuera de la realidad	0.504	.018	.900	Eliminado
90Es inteligente	-1.389	.492	.000	
91Es profesional en todo lo que hace	-1.088	.563	.000	
92Es sincera	-0.842	.529	.000	
93Es responsable en su hogar y con su familia	-1.078	.566	.000	
94Es objetiva	-1.233	.624	.000	
95Está preparada para valerse por sí misma	-1.220	.601	.000	
96Tiene la capacidad de conducir a otros	-1.150	.557	.000	
97Sabe lo que quiere en la vida	-1.055	.606	.000	
98Es ambiciosa	-0.899	.480	.000	
99Tiene objetivos claros	-1.136	.637	.000	
100Se siente realizada	-0.801	.541	.000	

Validez de Constructo y Confiabilidad de la Escala.

Se aplicó un análisis factorial de componentes principales, con rotación ortogonal (varimax) para obtener la validez de constructo de la escala, se eligieron solo aquellos

reactivos que tenían un peso factorial mayor o igual a .40, del cual se eligieron 4 factores con un valor propio mayor de 1 (ver Tabla 7), los cuales explicaban el 46.17% de la varianza total, con un Alpha de Cronbach global de .970 (ver Tabla 8). La versión final del instrumento consta de 71 reactivos (ver anexo 4).

Tabla 7.
Definiciones de los factores de la Escala Actitud hacia una Mujer con Éxito.

FACTOR	DEFINICIÓN	INDICADORES
1. LÍDER	Persona que tiene la capacidad de conducir a otros hacia un objetivo o meta.	Tiene la capacidad de escuchar. Es objetiva. Decidida. Tiene la capacidad de conducir a otros.
2. AFECTIVO ALTRUISTA	Persona que ayuda de manera cordial, sin esperar nada a cambio.	Está al pendiente de ayudar a otros sin esperar nada a cambio. Amigable. Amable. Generosa.
3. AUTOSUFICIENTE	Persona autónoma e independiente que enfrenta retos para alcanzar sus objetivos.	Es trabajadora. Alcanza todas las metas que se propone. Es capaz. Es autónoma. Sabe lo que quiere. Se enfrenta a cualquier reto.
4. COMPETENTE	Persona apta, competitiva y eficiente para realizar un trabajo o una función.	Está en constante actualización. Siempre quiere ser la mejor en todo lo que hace. Tiene un alto nivel intelectual.

Tabla 8.
Factores y pesos factoriales de la Escala que mide la Actitud hacia una Mujer con Éxito.

FACTOR	REACTIVO	PESO FACTORIAL
	Es dedicada.	0.779
	Tiene objetivos claros.	0.763
	Está preparada para valerse por sí misma.	0.756
	Es independiente.	0.744
	Es decidida.	0.740

FACTOR	REACTIVO	PESO FACTORIAL
LÍDER	Es objetiva.	0.728
	Es tenaz.	0.724
	Sabe lo que quiere en la vida.	0.714
	Se enfrenta a cualquier problema y sale adelante por sí sola.	0.708
	Es responsable en su trabajo.	0.690
	Inicia un proyecto por su propia iniciativa.	0.689
	Tiene la capacidad de escuchar.	0.686
	Es segura.	0.682
	Tiene la capacidad de conducir a otros.	0.675
	Es audaz.	0.670
	Tiene carácter.	0.664
	Es profesional en todo lo que hace.	0.659
	Es innovadora.	0.658
	Busca oportunidades de crecimiento profesional.	0.632
	Es inteligente.	0.612
Se siente realizada.	0.610	
Es ambiciosa.	0.546	
Es atrevida.	0.544	

α Media DS Reactivos
.947 3.96 .650 23

FACTOR	REACTIVO	PESO FACTORIAL
AFECTIVO ALTRUISTA	Es honesta.	0.745
	Es amigable.	0.739
	Es amable.	0.692
	Es honrada.	0.692
	Es simpática.	0.692
	Está al pendiente de ayudar a otros sin esperar nada a cambio.	0.692
	Es alegre.	0.682
	Es sincera.	0.681
	Es responsable en su hogar y con su familia.	0.681
	Afronta las consecuencias de sus actos.	0.678
	Es educada.	0.668
	Es generosa.	0.663
	Es feliz.	0.662
	Es sociable.	0.646
	Es responsable.	0.644
	Defiende sus derechos sin agredir a los demás.	0.640
	Tiene principios.	0.625
Apoya y protege a los más necesitados.	0.602	
Manifiesta sus sentimientos.	0.571	

FACTOR		REACTIVO	PESO FACTORIAL
		Es atractiva.	0.495
α	Media	DS Reactivos	
.931	3.80	.656 20	

FACTOR		REACTIVO	PESO FACTORIAL
		Es capaz.	0.740
		Es productiva.	0.717
		Ha luchado por todo lo que tiene.	0.703
		Es exitosa.	0.684
		Es emprendedora.	0.684
		Es trabajadora.	0.672
		Se enfrenta a cualquier reto.	0.669
		Confía en sus recursos.	0.668
		Tiene la capacidad para lograr lo que se proponga.	0.665
Autosuficiente		Cumple todas sus metas.	0.663
		Es autónoma.	0.661
		Alcanza todas las metas que se propone.	0.657
		Busca oportunidades de crecimiento personal.	0.649
		Es culta.	0.640
		Tiene la oportunidad de desarrollarse profesionalmente.	0.602
		Es perseverante.	0.602
		Sabe lo que quiere.	0.579
		Tiene una autoestima alta.	0.576
		Tiene los mismos derechos que los hombre.	0.422
		Tiene las mismas oportunidades que los hombres en todos los ámbitos.	0.415
α	Media	DS Reactivos	
.918	4.06	.615 20	

FACTOR		REACTIVO	PESO FACTORIAL
		57Tiene un alto nivel intelectual	0.761
		61Es líder	0.718
		84Tiene un alto nivel académico	0.667
Competente		48Está en constante actualización	0.655
		72Cuenta con las estrategias y estilos de comunicación adecuados	0.632
		55Siempre quiere ser la mejor en todo lo que hace	0.593
		53Es dominante	0.417
		37Es mandona	0.401
α	Media	DS Reactivos	
.728	3.66	.610 8	

Discusión

Se desarrolló una escala válida y confiable para la población mexicana, que mide la actitud hacia una mujer con éxito. El primer factor se denominó líder, y fue el que tuvo mayor varianza explicada, esto implica que la primera actitud que los participantes asumen como importante para evaluar a una mujer con éxito, es que sepa dirigir a otros y que tenga la capacidad de escuchar. Al respecto Eagly y Johnson (1990) argumentan que existe una tendencia de las mujeres, cuando ocupan puestos de liderazgo, a conducir en un estilo más democrático y participativo que los hombres. Además, se ha demostrado que las mujeres, más que los hombres, adoptan un estilo transformacional (Bass, 1998), el cual consiste en centrarse en el desarrollo y orientación de los seguidores y atender a las necesidades individuales de éstos (Eagly & Johannesen-Schmidt, 2001; Eagly, Johannesen-Schmidt & van Engen, 2003).

De esta manera, cuando las mujeres deciden tomar papeles principales, alcanzan puestos de alto estatus y de liderazgo (Carli, 1990; Eagly & Johannesen-Schmidt, 2001; Ridgeway, 2001). Al respecto, Lucas (2003) encontró que cuando se hizo legítimo el liderazgo femenino a través de la institucionalización, mediante la creación de creencias que los grupos exitosos tienen a las mujeres en posiciones de liderazgo, cambió la estructura de contexto de favorecer a los hombres, ya que la institucionalización de la mujer aumentó la influencia del liderazgo alcanzado por las mujeres y la manipulación institucional eliminó la brecha entre hombres y mujeres en dichos puestos.

El segundo factor de la escala se denominó como afectivo-altruista, es decir que una mujer con éxito se preocupa por los demás, es amigable y generosa. Con relación a esto Eagly y Johnson (1990) argumentan que se ha demostrado en diversas investigaciones relacionadas con los estilos de liderazgo la tendencia mayoritaria de vincular aspectos democráticos y las orientaciones centradas en el equipo con los roles comunales, de apoyo y ayuda a las personas. Es así como las mujeres son más transformacionales en su forma de dirigir que ellos por su mayor experiencia en actividades de crianza y educación, su interés por los demás y su mayor sensibilidad social (Bass & Avolio, 1994).

El tercer factor denominado como autosuficiente, nos indica en qué medida la mujer con éxito es autónoma e independiente y que se enfrenta a cualquier reto para alcanzar sus objetivos, Padilla (2000) señala al respecto, que la mujer independiente tienen la motivación de auto realizarse, ya que adquiere una mayor posibilidad para lograr su identidad y autonomía, así como la oportunidad de satisfacer sus necesidades. Jejeebhoy (1995) identifica cinco aspectos que caracterizan a una mujer autónoma: 1) Desempeñar un papel activo en la familia y en la sociedad; 2) Tener influencia real en las decisiones de la familia y en las decisiones sobre su propia vida; 3) Libertad de movimiento, libertad de interacción con el mundo exterior; 4) Libertad para desarrollar cercanía e intimidad con su esposo, y 5) Autoconfianza económica y social.

El cuarto factor nombrado como competente, el cual da el índice de la percepción que se tiene de la mujer como una persona apta, eficiente y que está en constante actualización, se relaciona con lo que se argumenta en la literatura (Debeljuh & Las Heras, 2010; Doherty, 2004; Moreno, 2006; Sullivan, 2006; Zabludovsky, 2007), ya que en las últimas décadas la incorporación progresiva de las mujeres al mercado laboral ha sido uno de los cambios más evidentes a nivel global en el mundo del trabajo y uno de los factores que ha acelerado este proceso sin duda, es el mayor acceso a la educación; este incremento en el nivel formativo de las mujeres, es uno de los logros más sobresalientes, al estar más preparadas, buscan obtener puestos de trabajo acordes con su calificación profesional.

Así de esta manera, se puede hacer mención, que los factores que componen la escala se relacionan con lo que argumenta Stromquist (1997) indicando que la independencia económica permite a la mujer mejorar el estatus y para mejorar ese estatus se necesita ser inteligente, responsable, independiente, tener la capacidad para escuchar, saber relacionarse con las personas que la rodean ser competente y exitosa, entre otras cosas, como se identifica en los factores encontrados.



Capítulo VII

Estudio

Correlacional

Fase 2A.

Objetivo.

Identificar en hombres y mujeres la relación entre las Premisas Histórico-Socio-Culturales (PHSC), la identidad de género, la actitud hacia el empoderamiento de la mujer, la actitud hacia una mujer con éxito, las estrategias de poder en la pareja, los celos, la infidelidad y el manejo del conflicto con la satisfacción en la relación de pareja.

Hipótesis Conceptual.

- Las Premisas Histórico-Socio-Culturales (PHSCS) como manifestaciones culturales dan como resultado la adscripción de papeles tradicionales de la mujer en México (Díaz-Guerrero, 1994), sin embargo debido a la integración de la mujer en espacios laborales, científicos, culturales y políticos, se han presentado cambios sociales y familiares que afectan la relación de las parejas (Rodríguez, 2001), en donde se siguen manteniendo las afirmaciones, aprendidas en la infancia, pero es posible que los hábitos sean distintos, es decir, que vivimos en una cultura de conductas innovadoras y premisas tradicionales (Díaz-Loving, Rivera, Velasco & Montero, 2008).
- La internalización de los estereotipos y de los roles asignados socialmente a hombres y mujeres, han dado como resultado un comportamiento y características diferentes, implicando un proceso de socialización continuo y permanente a través de la vida (Spence, 1993); sin embargo se están presentando cambios que indican una desviación significativa de los roles tradicionales de género (Ciabattari, 2001; Cinamon & Rich, 2002; Fan & Marini, 2000; Loo & Thorpe, 2005; Solloa, 2001), relacionados con la modificación actual del rol de la mujer, que le permite tomar otra posición en la sociedad (Casique, 2004; Padilla, 2000; Rodríguez, 2001).
- El empoderamiento es un proceso por medio del cual las mujeres incrementan su capacidad de configurar sus propias vidas y su entorno, una evolución en la concientización de las mujeres sobre sí mismas y su estatus, y en su eficiencia en las

relaciones sociales (Schuler, 1997), por lo que luchará por relaciones de poder equitativas, ya que con la obtención de mayores recursos tanto personales como económicos, la negociación en la relación puede ser significativa (Scanzoni, L. & Scanzoni, J., 1988) y el grado de satisfacción marital que la pareja perciba será mayor (Edalati & Redzuan, 2010).

- En las relaciones de pareja cuando la mujer trabaja y es exitosa se reestructura la relación en términos de los roles que cada uno tiene y se muestra una tendencia significativa hacia la adopción de estilos más igualitarios y menos tradicionales de los roles de género (Donaghue & Fallon, 2003), es así como en las relaciones de pareja donde las responsabilidades económicas y domésticas se comparten existen mayores niveles de satisfacción marital (Gray-Little & Burks, 1983; Steil, 1997; Schwartz, 1994).
- En las estrategias de poder en la pareja, pone de manifiesto que en las relaciones, el poder forma parte de un continuo en el que intervienen estrategias positivas y negativas (Rivera, 2000), y la distinción del predominio de una u otra, o su equilibrio se vincula directamente con el grado de satisfacción marital percibido por cada uno de los cónyuges (Rivera & Díaz-Loving, 2002; Rivera, Díaz-Loving & García, 2002).
- Los celos, son causantes de muchos comportamientos y situaciones desagradables, ya que involucran rabia, humillación y conflicto interpersonal dentro de la relación (Reidl, 2005), así como hostilidad y pueden llevar a la violencia (Smith, Kim & Parrott, 1988) y a un detrimento en la salud mental en la pareja, ya que son detonadores de ansiedad, depresión y enojo (Rivera, Díaz-Loving, Montero & Villanueva, 2008).
- La infidelidad entendida como el mantenimiento de una relación sentimental y/o sexual con otras personas distintas a la pareja, contra la voluntad explícita de ésta, tiene consecuencias negativas (Romero, 2007), y se presenta por problemas dentro de la relación, en donde la insatisfacción es la principal causa, impactando de esta manera en la calidad de las relaciones de pareja (Bonilla, 1993).
- En la relación de pareja intervienen una serie de factores que contribuyen en su fortalecimiento o disolución, y las formas utilizadas en la solución de los problemas

es diferente en cada pareja. Greeff y Bruyne (2000) mencionan que el manejo del conflicto es uno de los factores más relevantes para el bienestar y satisfacción en la pareja.

Hipótesis Estadísticas.

H1.1: Habrá relación entre las Premisas Histórico-Socio-Culturales (PHSCS) y la Satisfacción Marital.

H0.1: No habrá relación entre las Premisas Histórico-Socio-Culturales (PHSCS) y la Satisfacción Marital.

H1.2: Habrá relación entre los Rasgos Atributivos de Instrumentalidad/Expresividad y la Satisfacción Marital.

H0.2: No habrá relación entre los Rasgos Atributivos de Instrumentalidad/Expresividad y la Satisfacción Marital.

H1.3: Habrá relación entre la Actitud hacia el Empoderamiento de la Mujer y la Satisfacción Marital.

H0.3: No habrá relación entre la Actitud hacia el Empoderamiento de la Mujer y la Satisfacción Marital.

H1.4: Habrá relación entre la Actitud hacia una Mujer con Éxito y la Satisfacción Marital.

H0.4: No habrá relación entre la Actitud hacia una Mujer con Éxito y la Satisfacción Marital.

H1.5: Habrá relación entre las Estrategias de Poder en la pareja y la Satisfacción Marital.

H0.5: No habrá relación entre las Estrategias de Poder en la pareja y la Satisfacción Marital.

H1.6: Habrá relación entre los Celos en la pareja y la Satisfacción Marital.

H0.6: No habrá relación entre los Celos en la pareja y la Satisfacción Marital.

H1.7: Habrá relación entre la Infidelidad en la pareja y la Satisfacción Marital.

H0.7: No habrá relación entre la Infidelidad en la pareja y la Satisfacción Marital.

H1.8: Habrá relación entre el Manejo de Conflicto en la pareja y la Satisfacción Marital.

H0.8: No habrá relación entre el Manejo de Conflicto en la pareja y la Satisfacción Marital.

Variables.

Variables Intervinientes.

- PHSCS
- Rasgos Atributivos de Instrumentalidad y Expresividad
- Actitud hacia el Empoderamiento de la Mujer
- Actitud hacia una Mujer con Éxito
- Estrategias de poder en la pareja
- Celos
- Infidelidad
- Manejo del Conflicto

Variable Dependiente

- Satisfacción con la relación

Definiciones Conceptuales:

- Premisas Histórico-Socio-Culturales (PHSCS): Son afirmaciones simples o complejas referentes a la forma en que se perciben las personas a sí mismas, a su familia, a sus roles y relaciones, aprendidas de las figuras de autoridad y significativas de un contexto cultural y reforzadas por todos los adultos de un grupo sociocultural, que norman, regulan y establecen las reglas de interacción de los individuos de un grupo social (Díaz-Guerrero, 1994).
- Identidad de género: La autopercepción que las personas desarrollan a partir de la diferenciación sexual, en la cual se internalizan los estereotipos y los roles asignados socialmente a hombres y a mujeres, dando como resultado un comportamiento y características diferentes, implicando un proceso de socialización continuo y permanente a través de la vida (Spence, 1993).

- Empoderamiento de la Mujer: Es un proceso por medio del cual las mujeres incrementan su capacidad de configurar sus propias vidas y su entorno, una evolución en la concientización de las mujeres sobre sí mismas y su estatus, y en su eficiencia en las relaciones sociales (Schuler, 1997).
- Mujer con Éxito: Mujer activa, autosuficiente con capacidad de decisiones, con acceso a todos los niveles, tanto en la educación como en los campos profesionales, así como en oportunidades y retribución, en la investigación científica, en el arte y en decisiones políticas (Rodríguez, 2001).
- Estrategias de Poder: Las estrategias de poder se definen como el ejercicio de poder positivo o negativo a través de una serie de acciones encaminadas a ejercer el control que determina la dinámica de las necesidades, preferencias y deseos del otro para obtener lo que se quiere (Rivera, 2000).
- Celos: Concepto multidimensional que tiene componentes tales como: dolor necesidad de poseer, desconfianza e intriga hacia la pareja (Díaz-Loving, Rivera, Ojeda & Reyes, 2000).
- Infidelidad: La infidelidad se define como el mantener una relación sentimental y/o sexual con otras personas distintas a la pareja, contra la voluntad explícita de ésta, teniendo consecuencias negativas (Romero, 2007).
- Manejo de Conflicto: Estrategias de los individuos que están determinadas por su preocupación en sus propios beneficios y por su preocupación en los beneficios del otro (Rivera, Díaz-Loving & Sánchez, 2002).
- Satisfacción con la relación: Actitud que incluye satisfacción con las relaciones emocionales de la pareja, la relación entre sí y los aspectos estructurales, tales como, la forma de organización, de establecimiento y cumplimiento de las reglas de la pareja (Cortés, Reyes, Díaz-Loving, Rivera & Monjaraz, 1994).

Definiciones Operacionales:

- PHSC: Puntaje que se obtuvo en la Escala de PHSC (García, 2007).
- Rasgos atributivos de la Personalidad: Puntaje que se obtuvo en el Inventario para Evaluar las Dimensiones Atributivas de Instrumentalidad y Expresividad (Díaz-Loving, Rocha & Rivera, 2007).

- Mujer Empoderada: Puntaje que se obtuvo en la Escala que mide la Actitud hacia el Empoderamiento de la Mujer (Hernández & García, 2008).
- Mujer con Éxito: Puntaje que se obtuvo en la Escala Actitud hacia una Mujer con Éxito construida en la Fase 1.
- Estrategias de poder: Puntaje que se obtuvo en la Escala de Estrategias de Poder (Rivera, 2000).
- Celos: Puntaje que se obtuvo en el Inventario de Celos (Díaz-Loving, Rivera, Ojeda & Reyes, 2000).
- Infidelidad: Puntaje que se obtuvo en la Escala de Infidelidad (Romero, Rivera & Díaz-Loving, 2007).
- Manejo del Conflicto: Puntaje que se obtuvo en la Escala de Estrategias de Manejo de Conflicto (Rivera, Cruz & Díaz-Loving, 2004).
- Satisfacción con la relación: Puntaje que se obtuvo del Inventario Multifacético de Satisfacción Marital (Cortés, Reyes, Díaz-Loving, Rivera & Monjaraz, 1994).

Participantes.

Muestreo no probabilístico intencional de 510 participantes voluntarios de la Ciudad de México, 261 hombres y 249 mujeres, de 18 a 72 años de edad, con una media de 39 años (D.E.=11.63); de los cuales 316 son casados, 167 viven en unión libre, 15 separados y 11 divorciados, con una media de 14.52 años (D. E.= 10.53) de vivir en pareja. En cuanto a la escolaridad, ésta se distribuyó de la siguiente manera: 32 personas tenían primaria, 83 secundaria, 120 preparatoria, 75 carrera técnica, 169 licenciatura, 29 posgrado y 2 sin escolaridad. Se empleó como criterio de inclusión que fueran hombres y mujeres con un año como mínimo de vivir o haber vivido con su pareja heterosexual.

Tipo de estudio.

Transversal Evaluativo de campo.

Diseño.

Correlacional Multivariado.

Instrumentos.

Escala de Premisas Histórico-Socio-Culturales (PHSC) (García, 2007).

Esta escala obtuvo su validez de constructo a través de un Análisis Factorial de componentes principales, con rotación ortogonal (varimax), se eligieron solo aquellos reactivos que tenían un peso factorial mayor o igual a .40, con valores Eigen (propios) mayores de 1, criterio que agrupó 33 reactivos en siete factores que explican el 57% de la varianza total, con un Alpha de Cronbach global de .82 (ver anexo 5).

Tabla 9.
Factores que componen la Escala de Premisas Histórico-Socio-Culturales (PHSC)

FACTOR	DEFINICIÓN	INDICADORES	% varianza explicada	% varianza acumu- lada	M	DE	α	Reac- tivos
1.Obediencia Afiliativa	Se refiere a anteponer los intereses propios por los de la familia (Díaz-Guerrero, 2003a).	Un hijo debe siempre obedecer a sus padres. Nunca se debe dudar de la palabra de una madre.	10.58	10.58	1.69	.33	.83	6
2.Consentimiento	Es el grado de aceptación de la superioridad del hombre sobre la mujer, a quien se coloca en una posición de abnegación y sufrimiento.	Las niñas sufren más en sus vidas que los niños. La vida es más fácil y feliz para el hombre que para la mujer. Las mujeres sienten mucho más que los hombres.	10.06	20.65	1.76	.30	.81	6
3.Autoafirmación	Se define como la disposición para buscar la autonomía y el auto reconocimiento, como personas independientes de la familia.	Algunas veces un hijo no debe obedecer a sus padres. Algunas veces una hija no debe obedecer a su padre.	8.62	29.27	1.76	.33	.85	4
4.Status quo	Es la tendencia de mantener sin cambios la estructura tradicional de relaciones entre los miembros de la familia (Díaz-Guerrero, 2003a).	Todas las niñas deben tener confianza en sí mismas. Usted debe siempre ser leal a su familia. Todos los niños deben tener confianza en sí mismos.	8.58	37.85	1.26	.28	.72	6
5.Temor a la Autoridad	Es el grado de aprensión de los hijos hacia los padres (Díaz-	Muchos hijos temen a sus madres. Muchas hijas temen a sus	8.46	46.32	1.52	.41	.84	4

Tabla 9.

Factores que componen la Escala de Premisas Histórico-Socio-Culturales (PHSC)

FACTOR	DEFINICIÓN	INDICADORES	% varianza explicada	% varianza acumu- lada	M	DE	α	Reac- tivos
	Guerrero, 2003a).	padres.						
6.Marianismo	Se refiere a la posición tradicional de la mujer en la cultura, que involucra el protegerla y cuidarla, otorgándole como principal función regir el hogar.	Las mujeres tienen que ser protegidas. La madre debe ser siempre la dueña del hogar. El “qué dirán” es muy importante para uno.	6.02	52.34	1.69	.29	.62	4
7.Honor familiar	Se refiere a la importancia que se le otorga a las relaciones extramaritales, como una forma de estigma familiar.	Una mujer adúltera deshonra a su familia. La deshonra es siempre una cosa seria.	5.44	57.78	1.67	.34	.58	3

Inventario para Evaluar las Dimensiones Atributivas de Instrumentalidad y Expresividad (Díaz-Loving, Rocha & Rivera, 2007).

Esta escala obtuvo su validez de constructo a través de un Análisis Factorial con rotación ortogonal de componentes principales para identificar la estructura de las dimensiones de instrumentalidad y expresividad de manera independiente, separando también los aspectos positivos y los negativos de cada dimensión. La consistencia interna de la escala global fue de una alfa de Cronbach de .92 (ver anexo 6).

Tabla 10.

Factores que componen el Inventario para Evaluar las Dimensiones Atributivas de Instrumentalidad y Expresividad

FACTOR	DEFINICIÓN	INDICADORES	% varianza explicada	M	DE	α	Reac- tivos
Instrumentalidad Positiva-Cooperativa	Es la posesión de características o rasgos vinculados a la producción y manipulación del medio, en conjunción con una alta responsabilidad social que enfatiza el	Cumplido. Responsable. Ordenado. Organizado.	38	3.91	.63	.90	7

Tabla 10.

Factores que componen el Inventario para Evaluar las Dimensiones Atributivas de Instrumentalidad y Expresividad

FACTOR	DEFINICIÓN	INDICADORES	% varianza explicada	M	DE	α	Reactivos
	bienestar común.						
Instrumentalidad Positiva-Egocéntrica	Es la posesión de rasgos o atributos que enfatizan un patrón individual centrado en la satisfacción personal y no grupal.	Arriesgado. Atrevido. Valiente. Arrojado. Oportunista.		3.14	.67	.65	5
Instrumentalidad Positiva-Orientación al Logro	Es la posesión de rasgos o atributos que resaltan la competencia personal encaminada al desarrollo y progreso del individuo.	Determinado. Competente. Tenaz. Cabal.		3.47	.60	.84	7
Instrumentalidad Negativa-Machismo	Es la posesión de rasgos o atributos vinculados a un ejercicio de dominio y control sobre otros predominando la agresividad el abuso y la rudeza.	Violento. Rudo. Agresivo. Tosco. Patán.	46	1.88	.71	.86	6
Instrumentalidad Negativa-Rebelde Social	Es la posesión de características o rasgos que engloban la falta de flexibilidad y desinterés social.	Descortés. Desagradecido. Desatento.		2.07	.76	.63	4
Instrumentalidad Negativa-Autoritarismo	Es la posesión de rasgos o atributos que conforman un patrón de comportamiento vinculado al control y al poder sobre otros, predominando la manipulación y el conflicto.	Mandón. Orgullosa. Dominante. Manipulador. Vengativo.		2.57	.86	.73	6
Expresividad Positiva-Expresivo Afiliativo	Es la posesión de rasgos o atributos que reflejan la idea tradicional de la feminidad (afectividad), favoreciendo el intercambio e interacción social, encaminados al bien común.	Amoroso. Cariñoso. Tierno. Dulce. Fiel.	42	3.89	.68	.85	6
Expresividad Positiva-Romántico Idealista	Es la posesión de rasgos o atributos vinculados a la sensibilidad y romanticismo.	Soñador. Emocional. Sentimental. Idealista.		3.61	.72	.78	6
Expresividad	Es la posesión de	Burlón.	32	2.14	.72	.82	6

Tabla 10.

Factores que componen el Inventario para Evaluar las Dimensiones Atributivas de Instrumentalidad y Expresividad

FACTOR	DEFINICIÓN	INDICADORES	% varianza explicada	M	DE	α	Reactivos
Negativa-Emotivo Negativo	características o rasgos que recogen la parte negativa de la emotividad (inmadurez y mediocridad).	Mentiroso. Metiche. Chismoso.					
Expresividad Negativa-Control Reactivo Negativo	Es la posesión de rasgos o atributos que manifiestan un patrón de la feminidad tradicional en términos de su abnegación y sumisión.	Conformista. Indeciso. Sumiso. Débil.		2.67	.65	.72	6
Expresividad Negativa-Vulnerabilidad Emocional	Es la posesión de características o rasgos que recogen la debilidad afectiva y la inestabilidad emocional.	Chillón. Miedoso. Preocupón. Llorón.		2.65	.81	.72	6

Instrumento para medir el Empoderamiento de la Mujer (Hernández & García, 2008).

Esta escala obtuvo su validez de constructo a través de un Análisis Factorial de componentes principales, con rotación ortogonal (varimax), el cual reportó 34 reactivos en siete factores que explican el 54.72% de la varianza total, con un Alpha de Cronbach global de .86 (ver anexo 7 y 8).

Tabla 11.

Factores que componen el Instrumento para medir la Actitud hacia el Empoderamiento de la Mujer

FACTOR	DEFINICIÓN	INDICADORES	α	Reactivos
Participación	Son las percepciones acerca de la influencia que la mujer ejerce de una forma activa, así como a los logros sociales y económicos alcanzados a través de su liderazgo.	Una líder debe ser activa, perseverante, emprendedora con ingresos económicos propios.	.83	7
Temeridad	Se refiere a percepciones sobre la inseguridad que la mujer tiene al ejercer el liderazgo sobre los	Toma de decisiones, participación política, seguridad.	.72	5

Tabla 11.

Factores que componen el Instrumento para medir la Actitud hacia el Empoderamiento de la Mujer

FACTOR	DEFINICIÓN	INDICADORES	α	Reacti-vos
	demás.			
Influencias Externas	Son percepciones acerca de aquellos factores externos a los que la mujer atribuye haber obtenido el liderazgo.	Capacidad para ocupar puestos de poder y liderazgo, participación en procesos políticos.	.74	6
Independencia	Son percepciones acerca de aquellos factores sociales y familiares que la mujer requiere tener al ejercer el liderazgo.	Tomar decisiones y ser independiente.	.70	4
Igualdad	Se refiere a la percepción que tiene la mujer sobre el ejercicio del liderazgo en las mismas circunstancias que el hombre.	Las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades para participar en los puestos de poder.	.67	4
Satisfacción Social	Se refiere a la satisfacción que tiene la mujer debido al grado de control que ella tiene sobre su comportamiento social.	El trabajo de la mujer es valorado y reconocido. Participación social.	.62	4
Seguridad	Se refiere a las percepciones de sus capacidades para controlar su entorno.	Tomar decisiones. Estar satisfecha con ella misma.	.69	4

Escala que mide la Actitud hacia una Mujer con Éxito obtenida en la Fase 1 (etapa A, B y C).

Esta escala obtuvo su validez de constructo a través de un Análisis Factorial de componentes principales, con rotación ortogonal (varimax), se eligieron solo aquellos reactivos que tenían un peso factorial mayor o igual a .40, con valores Eigen (propios) mayores de 1, criterio que agrupó 71 reactivos en cuatro factores que explican el 46.17% de la varianza total, con un Alpha de Cronbach global de .97 (ver anexo 9).

Tabla 12.

Definiciones de los factores de la Escala que mide la Actitud hacia una Mujer con Éxito

FACTOR	DEFINICIÓN	INDICADORES	α	Reactivos
1. Líder	Persona que tiene la capacidad de conducir	Tiene la capacidad de escuchar. Es objetiva. Decidida. Tiene la	.94	23

	otros hacia un objetivo o meta.	capacidad de conducir a otros.		
2. Afectivo-Altruista	Persona que ayuda de manera cordial, sin esperar nada a cambio.	Está al pendiente de ayudar a otros sin esperar nada a cambio. Amigable. Amable. Generosa.	.93	20
3. Autosuficiente	Persona autónoma e independiente que enfrenta retos para alcanzar sus objetivos.	Es trabajadora. Alcanza todas las metas que se propone. Es capaz. Es autónoma. Sabe lo que quiere. Se enfrenta a cualquier reto.	.91	20
4. Competente	Persona apta, competitiva y eficiente para realizar un trabajo o una función.	Está en constante actualización. Siempre quiere ser la mejor en todo lo que hace. Tiene un alto nivel intelectual.	.72	8

Escala de Estrategias de Poder (Rivera, 2000).

Esta escala obtuvo su validez mediante un análisis factorial de componentes principales y con rotación ortogonal (varimax), el cual arrojó 14 factores con valor propio de 1, los cuales explicaban el 50.3% de la varianza total (ver anexo 10).

Tabla 13.

Factores que componen la Escala de Estrategias de Poder

FACTOR	DEFINICIÓN	INDICADORES	α	Reactivos
Autoritarismo	Se utilizan recursos que demuestran desaprobación a su pareja.	Enojo, caras, gritos, crítica, exigencias.	.91	4
Afecto Positivo	La persona se dirige a su pareja con amabilidad y cariñoso para conseguir su meta.	Cariños, regalos, reconocimiento, amar.	.89	3
Equidad-Reciprocidad	Se ofrece un intercambio a la pareja en términos de beneficios mutuamente aceptables.	Justicia, tolerancia, apoyo, diálogo.	.84	4
Directo-Racional	La persona trata de convencer a su pareja de cumplir su petición utilizando argumentos racionales.	Exponer, sugerir, analizar, explicar, justificar.	.76	2
Imposición-Manipulación	La persona se dirige en forma represiva e inflexible a su pareja en su intento para lograr influencia.	Prohibir, restringir, reprimir, condenar.	.63	3
Descalificar	La persona actúa hostil y tirano con su pareja en respuesta a sus peticiones no gratificadas.	Perjudicar, humillar, devaluar.	.78	3
Afecto Negativo	Se hace uso de emociones afectivas dolorosas e hirientes que pretenden lastimar a su pareja al no ser consolidadas sus peticiones.	Castigo, uso de temores, quitar afecto.	.81	3
Coerción	Se usa la fuerza física y la amenaza al intentar conseguir sus fines.	Forzar, ordenar, amenazar, imposiciones.	.65	3
Agresión Pasiva	La persona actúa contrario a lo que	No colaborar, indiferencia,	.72	1

Tabla 13.

Factores que componen la Escala de Estrategias de Poder

FACTOR	DEFINICIÓN	INDICADORES	α	Reactivos
	su pareja valora, le hace sentir rechazante. descalificado o inexistente.			
Chantaj	La persona hace uso de justificaciones, para convencer a su pareja, que pretenden hacerla sentir responsable y hasta culpable.	Incapacitado, indefenso, temeroso, triste.	.72	3
Afecto-Petición	Se actúa de forma respetuosa y halagadora con su pareja para que atienda sus peticiones.	Comprensión, importancia, atención, apoyo.	.66	2
Autoafirmación	La persona anuncia sus peticiones abiertamente, con la certeza de un deber implícito o explícito existente.	Directo, decisivo, informativo.	.68	3
Sexual	La persona retira afectos sexuales y emotivos en respuesta a la no gratificación de su petición.	Evitación de un acercamiento sexual.	.69	4
Dominio	La persona se comporta punitivo, muy directo sobre lo que ha identificado le es molesto a su pareja.	Antipático, descalificar, violentar.	.80	2

Escala de Celos (Díaz-Loving, Rivera, Ojeda & Reyes, 2000).

Esta escala obtuvo su validez mediante un análisis factorial de componentes principales y con rotación ortogonal, el cual arrojó 12 factores con valor propio de 1, los cuales explicaban el 69.8% de la varianza total. Se eligieron solo aquellos reactivos que presentaban un peso factorial mayor o igual a .40. Estos factores de acuerdo con su contenido conceptual, fueron divididos en dos dimensiones, los primeros 6 factores se englobaron en el área denominada emociones y sentimientos y los siguientes 6 factores en la dimensión de cogniciones y estilos. Se realizó la prueba del Alfa de Cronbach con el fin de conocer la consistencia interna de la prueba en su totalidad, resultando un Alfa total de .98 (ver anexo 11).

Tabla 14.

Factores que componen la Escala de Celos

FACTOR	DEFINICIÓN	INDICADORES	α	Reactivos
CELOS (EMOCIONES Y SENTIMIENTOS)				
1. Respuestas	En esta escala el detonante son	Muerto silenciosamente por una	.95	15

Tabla 14.
Factores que componen la Escala de Celos

FACTOR	DEFINICIÓN	INDICADORES	α	Reactivos
Emocionales generadas por Celos	los celos. Mide la intensidad de las emociones en respuesta a los celos.	cuestión de celos. Peleo con mi pareja cuando siento que me engaña. Vivo con el temor de perder a mi pareja.		
2. Enojo	En esta escala el sujeto se molesta o se disgusta por no ser el centro de atención de la pareja, hay molestia por cualquier intrusión a la exclusividad.	Me duele cuando mi pareja se divierte con otro(a). Soy capaz de agredir a alguien que está con mi pareja. Me desespera no saber dónde está mi pareja.	.90	11
3. Actitud Negativa	Manifestación de desacuerdo con la relación que entabla la pareja con otros, pues solo las debería hacer con él o ella.	Me molesta cuando mi pareja coquetea con otro(a). Me disgusta que mi pareja mire con deseo a otra persona.	.82	8
4. Dolor	El sujeto manifiesta sentimientos de desdicha, acompañado de aspectos depresivos	Sentiría un gran dolor si mi pareja me engañara. Me lastimaría que mi pareja me dejara por otra persona.	.82	9
5. Control	Actitud de disgusto ante la falta de control sobre la pareja.	Me disgusta que mi pareja se divierta con sus amigos. Me molesta no saber con quién está mi pareja.	.75	8
6. Temor	Emociones de temor y angustia ante la posible pérdida de la pareja.	Me da miedo pensar que mi pareja me engañe. Me angustia pensar que mi pareja esté con otra persona.	.77	5
CELOS (COGNICIONES Y ESTILOS)				
7. Obsesión por la Pareja	Pensamientos continuos y recurrentes sobre el posible engaño por parte de la pareja.	Quiero que mi pareja piense sólo en mí. Siempre deseo saber con quién está mi pareja.	.98	12
8. Susplicacia e Intriga	El sujeto desconfía y sospecha constantemente de la pareja, vigilándola en todo momento.	Vigilo a mi pareja. Desconfío de mi pareja todo el tiempo. Critico los novios que ha tenido mi pareja.	.90	13
9. Confianza-Desconfianza	Oscilación entre la inseguridad y la seguridad de que la pareja no va a transgredir la norma de exclusividad.	Me gusta que mi pareja haga nuevas amistades. Tengo celos hasta del aire que respira mi pareja. Generalmente, confío en mi pareja.	.84	7
10. Confianza	Sentimientos de Autoconfianza	Creo, a ojos cerrados, en la lealtad de mi pareja. Confío en que mi pareja me es fiel.	.76	5
11. Frustración	Desilusión ante la trasgresión de la pareja.	No soporto ver feliz a mi pareja con otro(a). Me da miedo que mi pareja se fije en alguien más.	.74	7
12. Desconfianza	Inseguridad ante la lealtad de la pareja.	Pienso que mi pareja me quiere engañar. No puedo evitar desconfiar de mi pareja.	.69	5

Escala de Conducta Infiel (Romero, Rivera & Díaz-Loving, 2007).

Se aplicó un análisis factorial de componentes principales, con rotación ortogonal (varimax) para obtener la validez de constructo de la subescala, del cual se eligieron 4 factores con un valor propio mayor de 1, los cuales explicaban el 70.16 % de la varianza y se eligieron solo aquellos reactivos que tenían un peso factorial mayor o igual a .40, con un Alpha de Cronbach global de .98 (ver anexo 12).

Tabla 15.
Factores que componen la Escala de Conducta Infiel

FACTOR	DEFINICIÓN	INDICADORES	α	Reactivos
1. Infidelidad Sexual	Conductas que denotan el mantenimiento de un vínculo sexual con otra persona además de la pareja primaria.	He tenido sexo con otra(s) persona(s) además de mi pareja. He tenido momentos pasionales con otra(s) persona(s) además de mi pareja.	.97	21
2. Deseo de Infidelidad Emocional.	Denota el deseo de un vínculo romántico con otra persona además de la pareja primaria, sin necesariamente llevarlas a cabo.	He deseado besar a otra(s) persona(s) además de mi pareja. He pensado en otra(s) persona(s) además de mi pareja.	.95	14
3 Deseo de Infidelidad Sexual-	Deseo de un vínculo sexual con otra persona además de la pareja primaria, sin necesariamente llevarlas a cabo.	He deseado tener contacto sexual con otra(s) persona(s) además de mi pareja. He deseado tener relaciones extramaritales.	.95	8
4. Infidelidad Emocional	Aquellas conductas que denotan el mantenimiento de un vínculo emocional romántico con otra persona además de la pareja primaria.	He amado a otra(s) persona(s) además de mi pareja. Me he enamorado de otra(s) persona(s) además de mi pareja.	.86	5

Escala de Consecuencias de la Infidelidad (Romero, Rivera & Díaz-Loving, 2007).

Esta escala obtuvo su validez mediante un análisis factorial de componentes principales, con rotación ortogonal (varimax) para obtener la validez de constructo, del cual se eligieron 2 factores con un valor propio mayor de 1.5, los cuales explicaban el 46.8% de la varianza. Asimismo, se eligieron solo aquellos reactivos que tenían un peso factorial mayor o igual a .50 y tiene una confiabilidad por consistencia interna, con un alfa de Cronbach total de .77 (ver anexo 13).

Tabla 16.

Factores que componen la Escala de Consecuencias de la Infidelidad

FACTOR	DEFINICIÓN	INDICADORES	α	Reactivos
1. Consecuencias Negativas de la Infidelidad	Se refiere al perjuicio que el acto de infidelidad puede acarrear hacia la relación primaria, propiciando incluso la disolución del vínculo.	La infidelidad estropea a la pareja. El tener otra pareja desgasta la relación de pareja. La infidelidad destruye las relaciones de pareja.	.90	7
2. Consecuencias Positivas de la Infidelidad	Se enfoca en el beneficio que el acto de la infidelidad puede acarrear hacia la relación primaria propiciando el acercamiento y la resolución de la problemática dentro del vínculo.	Una infidelidad puede ayudar a salvar una relación. La infidelidad ayuda a revalorar a la pareja. La infidelidad ayuda a mantener a las parejas.	.75	6

Escala de Estrategias de Manejo de Conflicto (Rivera, Cruz & Díaz-Loving, 2004).

Esta escala obtuvo su validez mediante un análisis factorial de componentes principales con rotación ortogonal, para observar el comportamiento de los reactivos, dicho análisis arrojó 7 factores que explican el 49.45% de la varianza. Además se obtuvo un $\alpha=.56$, al aplicar el Alpha de Cronbach para conocer la consistencia interna de la escala (ver anexo 14).

Tabla 17.

Factores que componen la Escala de Estrategias de Manejo de Conflicto

FACTOR	DEFINICIÓN	INDICADORES	α	Reactivos
Negociación/ Comunicación	Es entablar un diálogo, el buscar y alcanzar una solución, diciendo lo que se piensa y siente, tratando de aumentar la comunicación, no sólo discutiendo los aspectos problemáticos, sino escuchando a la pareja.	Hablo con mi pareja. Trato de aumentar la comunicación. Le digo lo que pienso. Trato de entablar un diálogo con mi pareja.	.94	5
Automodificación	La persona despliega autocontrol al ser prudente, paciente, y cambia las conductas que pudieran provocar los problemas, aceptando los errores propios, se es empático y se trata de evitar el	Procuro ser prudente. Trato de no causar los problemas. Cambio mis actos que pudieran estar causando los problemas. Me pongo a la defensiva.	.83	5

Tabla 17.

Factores que componen la Escala de Estrategias de Manejo de Conflicto

FACTOR	DEFINICIÓN	INDICADORES	α	Reactivos
	estar a la defensiva.			
Afecto	Estrategia que se emplea para manejar el conflicto, se es cariñoso, amoroso con la pareja y se le acaricia, haciéndole sentir que se le ama.	Soy cariñoso(a). Me muestro amoroso(a). Utilizo palabras cariñosas.	.88	5
Evitación	Es dejar pasar tiempo, el alejarse, no hablarle a la pareja, mostrarse indiferente e ignorarle.	Dejo pasar un tiempo. Me alejo. Me alejo de ella.	.82	5
Racional Reflexivo	Abarca conductas tales como buscar las causas de las discusiones, analizar y reflexionar las razones que cada quien tuvo, proporcionar explicaciones de la conducta propia y reflexionar sobre lo que pasó.	Reflexiono sobre los motivos de cada uno. Analizo las razones de cada uno. Le doy una explicación de lo que sucedió.	.73	5
Acomodación	Es una estrategia en la que se acepta que se cometieron errores, de hecho se asume la culpa del problema y se hace lo que la pareja quiere, cediendo a lo que pide.	Acepto que yo tuve la culpa. . Hago lo que mi pareja quiere. Termino cediendo sin importar quién se equivocó.	.72	5
Separación	Incluye el esperarse a que las cosas se calmen, el no discutir inmediatamente, sino pedir tiempo, para esperar el momento oportuno para hablar.	Espero a que las cosas se calmen. No discuto nada inmediatamente. Le pido que me dé tiempo.	.62	5

Escala de Satisfacción Marital (Cortés, Reyes, Díaz-Loving, Rivera & Monjaraz, 1994).

Esta escala obtuvo su validez mediante un análisis factorial de componentes principales, con rotación ortogonal (varimax) para obtener la validez de constructo del instrumento, del cual se eligieron 6 factores con un valor propio mayor de 1, los cuales explicaban el 68.8% de la varianza. Asimismo, se eligieron solo aquellos reactivos que tenían un peso factorial mayor o igual a .40 (ver anexo 15).

Tabla 18.

Factores que componen la Escala de Satisfacción Marital

FACTOR	DEFINICIÓN	INDICADORES	M	α	Reactivos
1. Interacción	Son los aspectos emocionales, afectivos y de comprensión que facilitan la interacción de la pareja.	Frecuencia en que se interesa en problemas. Forma en que platica conmigo. Temas de conversación. Forma en que se interesa en los problemas.	4.8	.89	14
2. Físico-Sexual	Se refiere a expresiones físico corporales tales como caricias, abrazos, besos y relaciones sexuales.	Frecuencia con que me abraza. Forma en que demuestra su amor. Forma en que me besa.	4.9	.92	12
3. Organización y Funcionamiento	Se refiere a la parte estructural, instrumental, de toma de decisiones, de solución de problemas y función de la pareja.	Frecuencia con que soluciona problemas. Contribución de gastos. Forma en que distribuye el dinero. Frecuencia con que toma decisiones.	4.4	.89	6
4. Familia	Contempla la organización y realización de tareas que se dan en el hogar, tales como distribución y cooperación de las tareas que se dan en el hogar.	Frecuencia en la realización de las tareas. Manera en la realización de las tareas. Frecuencia con que propone tareas.	3.7	.90	4
5. Diversión	Se define como la diversión que tiene la pareja en la convivencia y comunicación afectiva que se lleva a cabo dentro y fuera del hogar.	Propone diversiones. Forma de diversión. Frecuencia con que platica. Forma en que se divierte mi pareja.	3.9	.86	6
6. Hijos	El área de hijos se refiere a la satisfacción que siente el cónyuge por la educación, atención y cuidado que proporciona su `pareja a los hijos.	Forma en que pone atención a los hijos. Trato a los hijos. Forma en que educa a los hijos. Propone la educación de los hijos.	4.1	.90	6

Procedimiento.

La aplicación se llevó a cabo en diferentes lugares tales como: casa particulares, escuelas y centros de trabajo. Se les pidió a los participantes que respondieran a las preguntas con la mayor veracidad posible destacando, que el cuestionario formaba parte de una investigación que se está realizando en la Universidad Nacional Autónoma de México.

Asimismo se destacó el anonimato y confidencialidad de las respuestas, y se les indicó que dichas respuestas no serían catalogadas como buenas o malas, correctas o incorrectas, con el fin de dar confianza a los participantes.

Resultados

Con el fin de analizar los resultados se realizaron correlaciones Producto-Momento de Pearson, entre la Escala de Satisfacción Marital y cada una de las variables incluidas en el modelo Premisas Histórico-Socioculturales (PHSC), Identidad de Género, Actitud hacia el Empoderamiento de la Mujer, Actitud hacia una Mujer con Éxito, Estrategias de Poder, Celos, Infidelidad y Estrategias de Manejo de Conflicto.

a) PHSC y Satisfacción Marital

En las correlaciones obtenidas entre las PHSC y la Satisfacción Marital en las mujeres, se observa que el factor de Obediencia Afiliativa y el factor Físico-Sexual correlacionan de manera negativa, lo cual indica que cuando anteponen las personas sus intereses por los de la familia, menor es el grado de acercamiento físico-sexual con su pareja. En el factor de Consentimiento se observa una correlación negativa con los factores de Interacción, Físico-Sexual, Organización/Funcionamiento, Familia y Diversión, eso implica que cuando existe una mayor aceptación de la abnegación de la mujer, habrá una menor interacción emocional y física en la pareja, así como menor será el grado de comprensión, de convivencia y comunicación. El factor de Temor a la autoridad y el factor de Diversión se correlacionan de manera negativa, es decir que cuando existe temor por parte de los hijos hacia los padres, menor es el grado de convivencia y comunicación que existe en el hogar. Por otro lado, el factor de Temor a la Autoridad correlaciona de manera positiva con el factor de Hijos, es decir, a mayor grado de aprensión de los hijos hacia los padres mayor será la satisfacción que siente el cónyuge por la educación, atención y cuidado que proporciona su pareja a los hijos.

En cuanto a los hombres se encontró que el factor de Autoafirmación correlaciona de manera negativa con los factores de Interacción, Físico-Sexual y Familia, es decir que cuando se busca la autonomía y el auto reconocimiento, menor será la interacción

emocional y física con la pareja, así como menor será la disposición en la cooperación y distribución en las tareas del hogar. En el factor de Temor a la Autoridad se encontró que correlaciona de manera negativa con el factor de Familia, lo cual indica que cuando existe temor de los hijos hacia los padres, menor será la disposición para ayudar en las tareas en el hogar (ver Tabla 19).

Tabla 19.
Correlación entre PHSC y Satisfacción Marital en Hombres y Mujeres

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	M	DE
1. Obediencia Afiliativa	----	.13*	-.29**	-.00	.061	.29**	.31**	.04	.00	-.02	.00	-.02	.08	1.39	.34
2. Consentimiento	.36**	----	.09	.12	.32**	.38**	.16**	-.03	.00	-.08	-.09	-.05	.05	1.38	.35
3. Autoafirmativo	-.32**	.00	----	.16*	.37**	.03	-.00	-.19**	-.14*	-.07	-.13*	-.08	-.11	1.28	.37
4. Status quo Familiar	.05	.05	.25**	----	.27**	.05	.12	-.04	-.09	-.05	-.08	-.01	.09	1.82	.21
5. Temor a la Autoridad	.05	.25**	.35**	.11	----	.22**	.14*	-.12	-.06	-.11	-.14*	-.10	-.01	1.44	.41
6. Marianismo	.32**	.53**	.12*	.18**	.34**	----	.34**	.00	-.01	-.00	-.05	-.00	-.04	1.46	.27
7. Honor Familiar	.34**	.29**	.00	.22**	.21**	.37**	----	.01	-.04	.01	-.04	.02	.11	1.46	.38
8. Interacción	-.11	-.16*	.05	.04	-.08	-.05	.05	----	.78**	.70**	.56**	.80**	.14*	4.09	.66
9. Físico-Sexual	-.15*	-.18**	.00	.02	-.10	-.08	.01	.83**	----	.49**	.43**	.65**	.16*	4.18	.66
10. Organización	-.08	-.18**	-.00	-.01	-.12	-.06	.07	.81**	.61**	----	.75**	.71**	.23**	3.87	.70
Funcionamiento															
11. Familia	-.07	-.14*	.00	.00	-.08	-.01	.05	.71**	.57**	.72**	----	.60**	.31**	3.91	.76
12. Diversión	-.10	-.27**	-.01	.01	-.14*	-.10	-.01	.82**	.73**	.71**	.67**	----	.13*	3.96	.69
13. Hijos	.00	.06	.03	.11	.13*	.02	.11	.14*	.09	.15*	.08	.05	----	3.29	1.89
M	1.29	1.33	1.40	1.83	1.53	1.38	1.42	3.97	4.14	3.69	3.49	3.80	2.86		
DE	.33	.33	.41	.19	.41	.26	.39	.81	.74	.93	1.05	.82	1.77		

Nota: Las intercorrelaciones para los hombres (n=261) se presentan arriba de la diagonal y las intercorrelaciones para las mujeres (n=249) aparecen debajo de la diagonal. La media y las desviaciones estándar para los hombres se presentan en las columnas verticales, y las medias y desviaciones estándar para las mujeres se presentan en las filas horizontales.

* p = 0.05 ** p = 0.01

b) Rasgos Instrumentales y Expresivos y Satisfacción Marital

En las mujeres al analizar las correlaciones entre los Rasgos Instrumentales y Expresivos y la Satisfacción Marital se observa que, en el factor de Instrumentalidad Positiva-Orientación al Logro correlaciona de manera positiva con los factores de Interacción, Físico-Sexual, Organización/Funcionamiento, Familia y Diversión, lo cual indica que cuando se poseen rasgos que resaltan la competencia personal encaminada al progreso del individuo, mayor será la interacción emocional y física que exista en la pareja, así como un mayor entendimiento en la solución de problemas, en la organización y realización de las tareas en el hogar como en la convivencia. Para el factor de Instrumentalidad Positiva-Egocéntrica correlaciona de manera positiva con el factor de Familia, es decir que cuando se poseen rasgos que enfatizan la satisfacción personal mayor será la organización y cooperación de las tareas que se dan en el hogar. También se observa en las mujeres que en el factor de Expresividad Positiva-Expresivo Afiliativo correlaciona de manera positiva con los factores de Interacción, Físico-Sexual, Organización/Funcionamiento, Familia y Diversión, lo cual indica que cuando se poseen rasgos o atributos que expresan afectividad, mayor será la comprensión, comunicación y convivencia que exista en la pareja. Por otro lado, en el factor de Expresividad Negativa-Emotivo Negativo Egocéntrico en las mujeres, correlaciona de manera negativa con el factor de Hijos, lo que indica que, cuando la persona muestra características o rasgos de inmadurez y mediocridad, menor es el grado de satisfacción que siente por la educación y atención que proporciona su pareja a los hijos. El factor de Expresividad Negativa-Vulnerabilidad Emocional correlaciona de manera negativa con el factor de Familia, es decir que cuando la persona posee rasgos de inestabilidad emocional, menor es el grado de distribución y cooperación de las tareas que se dan en el hogar. En cuanto al factor de Expresividad Negativa-Control Externo Pasivo correlaciona también de manera negativa, para las mujeres, con los factores de Interacción, Físico-Sexual, Organización/Funcionamiento, Familia y Diversión, lo que indica que, cuando la persona es abnegada y sumisa menor es el grado de comprensión, comunicación, convivencia e interacción emocional y física con la pareja.

En Los Rasgos Instrumentales y Expresivos y La Satisfacción Marital en los hombres, se observa que, en el factor de Instrumentalidad Positiva-Cooperativa correlaciona de

manera positiva con todos los factores de Satisfacción Marital, lo que indica que cuando la persona es responsable y enfatiza el bienestar común, mayor será la interacción emocional y física con su pareja, así como existirá una mayor comprensión, comunicación, convivencia y se sentirá satisfecho con la educación y atención que proporciona su pareja a los hijos. En el factor de Instrumentalidad Positiva-Orientación al Logro, se observa que correlaciona también de manera positiva con los factores de Interacción, Físico-Sexual, Organización/Funcionamiento, Diversión e Hijos, es decir que cuando se poseen rasgos que resaltan la competencia personal encaminada al progreso del individuo, mayor será la interacción emocional y física que exista en la pareja, así como un mayor entendimiento en la solución de problemas, en la convivencia y en la satisfacción que siente por la educación y atención que proporciona su pareja a los hijos. El factor de Instrumentalidad Negativa-Machismo correlaciona de manera negativa en los hombres solamente con el factor de Organización/Funcionamiento, lo cual indica que cuando la persona es agresiva y violenta menor es el grado de entendimiento en la solución de problemas y funcionamiento de la pareja. El factor de Instrumentalidad Negativa-Rebelde Social correlaciona de manera negativa con los factores de Interacción, Físico-Sexual y Diversión, lo que indica que, cuando una persona es inflexible y muestra desinterés social, menor es el grado de comunicación, convivencia e interacción emocional y física en la pareja. En el factor de Expresividad Positiva-Expresivo Afiliativo se observa que correlaciona de manera positiva con todos los factores de Satisfacción Marital, lo que muestra que cuando se poseen rasgos o atributos que expresan afectividad, mayor será la comprensión, comunicación, convivencia e interacción emocional y física que exista en la pareja. El factor de Expresividad Positiva-Romántico Soñador también correlaciona de manera positiva con los factores Físico-Sexual, Organización/Funcionamiento y Diversión, es decir que cuando una persona es sensible y romántica mayor será la interacción físico-sexual, habrá un mayor entendimiento en la solución de problemas así como una mejor convivencia con la pareja. Y por último, en los hombres, el factor de Expresividad Negativa-Emotivo Negativo Egocéntrico correlaciona de manera negativa con el factor de Hijos demostrando que, cuando la persona tiene características o rasgos de inmadurez y mediocridad, menor es el grado de satisfacción que siente por la educación y atención que proporciona su pareja a los hijos (ver Tabla 20).

Tabla 20.

Correlación entre Rasgos Instrumentales/Expresivos y Satisfacción Marital en Hombres y Mujeres

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	M	DE
1. Instrumentalidad Positiva Cooperativa	----	.52**	.16**	-.26**	-.16*	-.37**	.45**	.22**	-.46**	-.16**	-.30**	.19**	.19**	.23**	.17**	.24**	.21**	4.09	.61
2. I.P. Orientación al Logro	.50**	----	.50**	-.00	.21**	-.21**	.35**	.32**	-.08	-.01	-.26**	.19**	.21**	.16*	.07	.19**	.13*	3.73	.59
3. I.P. Egocéntrica	.31**	.52**	----	.23**	.30**	.07	.17**	.29**	.13*	-.03	-.14*	.06	.04	-.01	.03	.10	.00	3.31	.68
4. Instrumentalidad Negativa Machismo	-.23**	.03	.16*	----	.66**	.46**	-.28**	-.07	.58**	.20**	.28**	-.01	-.05	-.13*	-.05	-.02	-.10	2.13	.76
5. I.N. Autoritarismo	-.03	.31**	.28**	.60**	----	.36**	-.18**	.09	.59**	.21**	.17**	-.07	-.06	-.07	-.07	-.02	-.08	2.75	.84
6. I.N. Rebelde Social	-.26**	-.16*	.01	.39**	.28**	----	-.27**	-.07	.50**	.32**	.45**	-.15*	-.19**	-.11	-.01	-.16**	-.06	1.99	.75
7. Expresividad Positiva Expresivo Afiliativo	.34**	.25**	.12	-.24**	-.10	-.15*	----	.60**	-.27**	.17**	-.04	.28**	.29**	.24**	.19**	.29**	.13*	3.76	.70
8. Expresividad Positiva Romántico Soñador	.23**	.28**	.22**	-.02	.16*	-.04	.60**	----	.08	.45**	.18**	.12	.13*	.14*	.10	.20**	.05	3.56	.71
9. Expresividad Negativa Emotivo Egocéntrico	-.32**	-.02	.14*	.56**	.42**	.39**	-.15*	.20**	----	.38**	.38**	-.05	-.07	-.04	-.02	-.03	-.19**	2.10	.74
10. Expresividad Negativa Vulnerabilidad Emocional	-.01	-.08	-.07	.18**	.15*	.14*	.27**	.50**	.31**	----	.63**	-.05	.02	-.01	.01	.00	-.06	2.52	.79
11. Expresivas Negativa Control Externo Pasivo	-.25**	-.27**	-.10	.18**	.04	.25**	-.01	.22**	.34**	.57**	----	-.12	-.06	-.07	-.02	-.06	-.11	2.20	.68
12. Interacción	.05	.16*	.07	.03	.04	-.08	.16*	-.03	-.06	-.04	-.17**	----	.78**	.70**	.56**	.80**	.14*	4.09	.66
13. Físico-Sexual	.03	.14*	.04	.05	.08	-.07	.21**	.02	-.01	-.06	-.16*	.83**	----	.49**	.43**	.65**	.16*	4.18	.66
14. Org. Funcionamiento	.03	.16*	.07	.02	.00	-.07	.14*	-.03	-.09	-.11	-.20**	.81**	.61**	----	.75**	.71**	.23**	3.87	.70
15. Familia	.10	.18**	.13*	.00	.01	-.02	.14*	-.01	-.08	-.18**	-.25**	.71**	.57**	.72**	----	.60**	.31**	3.91	.76
16. Diversión	.05	.17**	.11	.08	.08	-.10	.16*	-.00	-.06	-.09	-.26**	.82**	.73**	.71**	.67**	----	.13*	3.96	.69
17. Hijos	.03	.00	-.05	-.12	-.08	.02	.03	-.08	-.13*	-.03	-.07	.14*	.09	.15*	.08	.05	----	3.29	1.89
M	4.14	3.58	2.97	1.86	2.65	1.84	4.11	3.92	2.00	3.27	2.43	3.97	4.14	3.69	3.49	3.80	2.86		
DE	.60	.63	.62	.67	.79	.71	.68	.63	.75	.74	.77	.81	.74	.93	1.05	.82	1.77		

Nota: Las intercorrelaciones para los hombres (n=261) se presentan arriba de la diagonal y las intercorrelaciones para las mujeres (n=249) aparecen debajo de la diagonal. La media y las desviaciones estándar para los hombres se presentan en las columnas verticales, y las medias y desviaciones estándar para las mujeres se presentan en las filas horizontales.

* p = 0.05 ** p = 0.01

c) Actitud hacia el Empoderamiento de la Mujer y la Satisfacción Marital

Para las correlaciones entre la Actitud hacia el Empoderamiento de la Mujer y la Satisfacción Marital se puede observar que en las mujeres el factor de Temeridad correlaciona de manera positiva con el factor Físico-Sexual, lo que indica que cuando la mujer participa y toma de decisiones al ejercer su liderazgo, mayor es la interacción físico-sexual con su pareja. En el factor de Influencias Externas se puede observar que correlaciona de manera negativa con el factor de Interacción, es decir que cuando la mujer atribuye el haber obtenido el liderazgo a factores externos menor será la comprensión que facilita la interacción de la pareja. En el factor de Igualdad se puede observar que correlaciona de manera positiva con los factores de Interacción, Físico-Sexual, Organización/Funcionamiento y Diversión, lo que muestra que, cuando es mayor la percepción que se tiene de la mujer sobre el ejercicio del liderazgo en las mismas condiciones que el hombre, mayor será la comprensión, entendimiento y convivencia que facilita la interacción emocional y física de la pareja. También se puede destacar que en el factor de Satisfacción Social, en las mujeres, correlaciona de manera positiva con los factores de Interacción, Físico-Sexual, Organización y Funcionamiento, Familia y Diversión, es decir, que a mayor satisfacción debido al grado de control que la mujer tiene sobre su comportamiento social, mayor será la interacción físico sexual, habrá un mejor entendimiento en la solución de problemas, en la convivencia y en la cooperación en las tareas del hogar.

Por su parte, los hombres en la relación entre los factores de la Actitud hacia el Empoderamiento de la Mujer y la Satisfacción Marital se observa que, en los factor de Participación e Igualdad se correlacionan de manera positiva con los factores de Interacción, Físico-Sexual, Organización/Funcionamiento y Diversión, lo que indica que para el hombre, cuando la mujer ejerce su influencia de una forma activa, alcanzando logros sociales y económicos a través de su liderazgo en las mismas circunstancias que el hombre, mayor será la comprensión que facilita la interacción físico sexual de la pareja, solucionando problemas y teniendo una mejor convivencia y comunicación. En los factores de Satisfacción Social y Seguridad se observa que correlacionan de manera positiva con los

factores de Interacción, Físico-Sexual, Organización/Funcionamiento, Familia y Diversión, es decir que a mayor satisfacción debido al grado de control que la mujer tiene sobre su comportamiento social y a sus capacidades para controlar su entorno, mayor será la comprensión, entendimiento y convivencia que facilita la interacción emocional y física de la pareja, así como una mejor distribución y cooperación en las tareas del hogar (ver Tabla 21).

Tabla 21.

Correlación entre la Actitud hacia el Empoderamiento de la Mujer y Satisfacción Marital en Hombres y Mujeres

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	M	DE
1. Participa	----	-.02	-.30**	-.28**	.39**	.42**	.52**	.21**	.19**	.15*	.08	.21**	.07	3.15	.47
2. Temeridad	.14*	----	.33**	.49**	.01	.00	.04	.08	.06	.11	.10	.07	.02	2.98	.66
3. Influencias Externas	-.15*	.24**	----	.24**	.01	-.04	-.10	-.06	-.08	.03	.02	-.09	-.06	2.47	.39
4. Independencia	-.21**	.31**	.10	----	-.13*	-.05	-.09	-.02	-.03	.02	.01	.02	-.09	2.50	.59
5. Igualdad	.39**	.13*	.08	-.07	----	.57**	.41**	.22**	.18**	.21**	.10	.19**	.00	3.03	.69
6. Satisfacción Social	.40**	.19**	.02	-.00	.39**	----	.55**	.20**	.17**	.26**	.22**	.21**	.06	2.94	.55
7. Seguridad	.50**	.17**	-.00	-.06	.26**	.54**	----	.15*	.19**	.20**	.13*	.16**	.09	3.01	.56
8. Interacción	.12	.06	-.13*	-.00	.15*	.28**	.07	----	.78**	.70**	.56**	.80**	.14*	4.09	.66
9. Físico-Sexual	.09	.13*	-.08	-.02	.13*	.22**	.07	.83**	----	.49**	.43**	.65**	.16*	4.18	.66
10. Organización Funcionamiento	.07	.08	-.05	.03	.17**	.23**	.04	.81**	.61**	----	.75**	.71**	.23**	3.87	.70
11. Familia	.04	.01	-.10	.06	.05	.20**	.00	.71**	.57**	.72**	----	.60**	.31**	3.91	.76
12. Diversión	.07	.12	-.08	.06	.18**	.26**	.11	.82**	.73**	.71**	.67**	----	.13*	3.96	.69
13. Hijos	-.07	.00	.02	-.08	-.00	-.05	-.02	.14*	.09	.15*	.08	.05	----	3.29	1.89
M	3.21	3.12	2.52	2.40	3.02	3.08	3.20	3.97	4.14	3.69	3.49	3.80	2.86		
DE	.45	.56	.38	.62	.71	.51	.53	.81	.74	.93	1.05	.82	1.77		

Nota: Las intercorrelaciones para los hombres (n=261) se presentan arriba de la diagonal y las intercorrelaciones para las mujeres (n=249) aparecen debajo de la diagonal. La media y las desviaciones estándar para los hombres se presentan en las columnas verticales, y las medias y desviaciones estándar para las mujeres se presentan en las filas horizontales.

* p = 0.05 ** p = 0.01

d) Actitud hacia la Mujer con Éxito y Satisfacción Marital

Cuando se analizan las correlaciones en las mujeres entre los factores de la Actitud hacia la Mujer con Éxito y los factores de Satisfacción Marital, se observa que en el factor Afectivo-Altruista correlaciona de manera positiva con el factor de Diversión, lo cual indica que, cuando se percibe a la mujer que ayuda a las personas de manera cordial, sin esperar nada a cambio, mayor será la convivencia y comunicación en la pareja. El factor llamado Mujer Autosuficiente correlaciona también de manera positiva con los factores de Interacción, Físico-Sexual y Diversión, es decir que, cuando se percibe a la mujer como autónoma e independiente y que enfrenta retos para alcanzar sus objetivos, mayor es la comprensión, la interacción físico-sexual, la convivencia y comunicación con la pareja.

En cuanto a los hombres en las correlaciones entre los factores de la Actitud hacia la Mujer con Éxito y los factores de Satisfacción Marital, se observa que en los factores de Líder y Autosuficiente, se encontraron correlaciones positivas con los factores de Interacción, Físico-Sexual, Organización/Funcionamiento y Diversión, lo cual indica que cuando se percibe a la mujer con capacidad de conducir a otros hacia un objetivo o meta y que enfrenta retos para alcanzar sus objetivos mayor será la comprensión que facilita la interacción físico-sexual de la pareja, solucionando problemas y teniendo una mejor convivencia y comunicación. El factor de Afectivo-Altruista correlaciona también de manera positiva con los factores de Interacción, Físico-Sexual, Organización y Funcionamiento, Familia y Diversión, es decir que cuando se percibe a la mujer que ayuda de manera cordial, sin esperar nada a cambio, mayor será la comprensión y la solución de problemas que facilita la interacción de la pareja, así como una mejor organización, distribución y cooperación de las tareas del hogar, que conllevan a una convivencia y comunicación afectiva dentro y fuera del hogar. Y por último en el factor de Competente se puede observar una correlación positiva con los factores de Interacción, Físico-Sexual y Organización/Funcionamiento, lo que señala que para los hombre cuando se percibe a la mujer como una persona apta, competitiva y eficiente para realizar un trabajo o una función, mayor será el entendimiento y comprensión en la solución de problemas que facilitan la interacción físico sexual de la pareja (ver Tabla 22).

Tabla 22.
Correlación entre la Actitud hacia la Mujer con Éxito y Satisfacción Marital en Hombres y Mujeres

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	M	DE
1. Líder	----	.75**	.83**	.74**	.20**	.20**	.16*	.11	.17**	.06	3.89	.62
2. Afectivo- Altruista	.66**	----	.67**	.51**	.23**	.21**	.16*	.15*	.18**	.01	3.63	.75
3. Autosuficiente	.75**	.55**	----	.71**	.22**	.24**	.14*	.07	.17**	-.02	4.07	.69
4. Competente	.66**	.37**	.68**	----	.15*	.15*	.12*	.08	.12	.00	3.52	.49
5. Interacción	.04	.09	.15*	.00	----	.78**	.70**	.56**	.80**	.14*	4.09	.66
6. Físico-Sexual	.06	.05	.15*	.04	.83**	----	.49**	.43**	.65**	.16*	4.18	.66
7. Organización Funcionamiento	.03	.07	.12	.04	.81**	.61**	----	.75**	.71**	.23**	3.88	.70
8. Familia	-.05	-.00	.01	-.02	.71**	.57**	.72**	----	.60**	.31**	3.91	.76
9. Diversión	.07	.13*	.17**	.08	.82**	.73**	.71**	.67**	----	.13*	3.97	.69
10. Hijos	-.02	.06	-.06	-.08	.14*	.09	.150*	.09	.06	----	3.29	1.89
M	4.06	3.98	4.28	3.56	3.97	4.14	3.69	3.49	3.80	2.86		
DE	.54	.69	.55	.46	.81	.74	.93	1.05	.82	1.77		

Nota: Las intercorrelaciones para los hombres (n=261) se presentan arriba de la diagonal y las intercorrelaciones para las mujeres (n=249) aparecen debajo de la diagonal. La media y las desviaciones estándar para los hombres se presentan en las columnas verticales, y las medias y desviaciones estándar para las mujeres se presentan en las filas horizontales.

* p = 0.05 ** p = 0.01

e) Estrategias de Poder y Satisfacción Marital

En las mujeres cuando se analizan las correlaciones entre los factores de Estrategias de Poder y los factores de Satisfacción Marital se observa que en los factores de Autoritarismo, Afecto Negativo, Agresión Pasiva y Chantaje correlacionan de manera negativa con los factores de Interacción, Físico-Sexual, Organización/Funcionamiento, Familia y Diversión, lo que indica que cuando se utilizan recursos que demuestran desaprobación hacia su pareja, haciendo uso de emociones afectivas dolorosas e hirientes y actuando de manera contraria a lo que su pareja valora y le hace sentir descalificado o inexistente y utiliza justificaciones que pretenden hacer sentir responsable y culpable a su

pareja, menor será la comprensión y la solución de problemas que facilita la interacción emocional y física de la pareja, asimismo, no habrá una buena organización, distribución y cooperación de las tareas del hogar, que conllevan a una convivencia y comunicación afectiva dentro y fuera del hogar. El factor de Imposición-Manipulación correlaciona de manera negativa con los factores de Interacción, Físico-Sexual, Organización y Funcionamiento, Diversión e Hijos, es decir, que para las mujeres cuando la persona se dirige en forma represiva e inflexible hacia su pareja, menor será la comprensión, la interacción física-emocional, así como no habrá un entendimiento en la solución de problemas que conlleven una mejor comunicación y convivencia de la pareja y menor será el grado de satisfacción que siente por la educación y atención que proporciona su pareja a los hijos. En los factores de Descalificar y Coerción se observa que correlacionan de manera negativa con los factores de Interacción, Físico-Sexual, Organización y Funcionamiento y Diversión lo que indica que cuando la persona actúa hostil y tirano con su pareja y usa la fuerza física y la amenaza al intentar conseguir sus fines menor será la comprensión y la solución de problemas que facilita la interacción emocional y físico-sexual de la pareja, que conllevan a una convivencia y comunicación afectiva dentro y fuera del hogar. En el factor de Dominio, para las mujeres correlaciona de manera negativa con todos los factores de Satisfacción Marital, lo cual indica que cuando la persona se comporta punitiva y muy directa sobre lo que ha identificado le es molesto a su pareja, menor será la comprensión y la solución de problemas que facilita la interacción emocional y física de la pareja, así como no habrá una buena organización, distribución y cooperación de las tareas del hogar, que conlleven a una convivencia y comunicación afectiva dentro y fuera del hogar. Por otro lado en los factores Afecto-Positivo y Equidad-Reciprocidad se observa que correlacionan de manera positiva con los factores de Interacción, Físico-Sexual, Organización/Funcionamiento, Familia y Diversión, lo que indica que cuando la persona se dirige a su pareja con amabilidad para conseguir su meta y ofrece un intercambio en términos de beneficios mutuamente aceptables, mayor será la comprensión y la solución de problemas que facilita la interacción de la pareja física-sexual, así como una mejor distribución y cooperación de las tareas del hogar, que conllevan a una convivencia y comunicación afectiva dentro y fuera del hogar. El factor Directo-Racional también correlaciona de manera positiva con los factores de Interacción, Físico-Sexual y

Diversión, es decir que, cuando la persona trata de convencer a su pareja de cumplir su petición utilizando argumentos racionales mayor será la comprensión que facilita la interacción físico-sexual de la pareja y tendrán una mejor convivencia y comunicación. Y por último en el factor de Afecto-Petición correlaciona de manera positiva con los factores de Interacción y Físico-Sexual, lo que indica que cuando la persona actúa de forma respetuosa y halagadora con su pareja para que atienda sus peticiones, mayor será la comprensión que facilita la interacción emocional y física de la pareja.

En las correlaciones para los hombres entre los factores de Estrategias de Poder y los factores de Satisfacción Marital, se observa que los factores de Autoritarismo, Descalificar y Dominio correlacionan de manera negativa con los factores de Interacción, Físico-Sexual, Organización/Funcionamiento, Familia, Diversión e Hijos, lo cual indica que cuando las personas utilizan recursos que demuestran desaprobación a su pareja y actúan de una manera hostil y punitivo en respuesta a sus peticiones no gratificadas, menor será la interacción emocional y física en la pareja, así como no habrá una buena distribución y cooperación de las tareas del hogar, que conlleven a una convivencia y comunicación afectiva dentro y fuera del hogar y menor será el grado de satisfacción que siente por la educación y atención que proporciona su pareja a los hijos. En los factores de Imposición-Manipulación, Afecto-Negativo, Coerción y Agresión-Pasiva, correlacionan también de manera negativa con los factores de Interacción, Físico-Sexual, Organización y Funcionamiento, Familia y Diversión, lo que indica que cuando la persona se dirige en forma represiva e inflexible a su pareja y hace uso de emociones afectivas dolorosas e hirientes y utiliza la fuerza física y la amenaza al intentar conseguir sus fines y le hace sentir descalificado o inexistente, menor será la comprensión y la solución de problemas que facilita la interacción de la pareja físico-sexual, así como no habrá una buena distribución y cooperación de las tareas del hogar, que conlleven a una buena convivencia y comunicación afectiva dentro y fuera del hogar. Por otro lado en los factores de Equidad-Reciprocidad y Afecto-Petición se observa una correlación positiva con los factores de Interacción, Físico-Sexual, Organización/Funcionamiento y Diversión, es decir que cuando la persona ofrece un intercambio a su pareja en términos de beneficios mutuamente aceptables y actúa de forma respetuosa y halagadora con su pareja, mayor será la comprensión y la solución de problemas que facilita la interacción de la pareja físico-

sexual, que conllevan a una buena convivencia y comunicación afectiva dentro y fuera del hogar. Y por último el factor de Afecto-Positivo correlaciona de manera positiva con los factores de Interacción, Físico-Sexual, Organización/Funcionamiento, Familia y Diversión, lo que indica que cuando la persona se dirige a su pareja con amabilidad y cariño para conseguir su meta, habrá una mejor comprensión y solución de problemas que facilitan la interacción de la pareja físico-sexual, así como una buena distribución y cooperación de las tareas del hogar, que conllevan a una mejor convivencia y comunicación afectiva dentro y fuera del hogar (ver Tabla 23).

Tabla 23.

Correlación entre Estrategias de Poder y Satisfacción Marital en Hombres y Mujeres

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	M	DE
1. Autoritarismo	----	-.11	-.19**	.16**	.55**	.60**	.63**	.68**	.53**	.51**	-.07	.40**	.27**	.61**	-.22**	-.17**	-.27**	-.22**	-.20**	-.14*	1.94	.75
2. Afecto Pos.	-.08	----	.55**	.22**	-.09	-.08	-.09	-.14*	-.28**	.01	.48**	.11	.45**	.03	.30**	.33**	.16**	.19**	.28**	.06	3.58	1.01
3. Equidad- Rec.	-.20**	.48**	----	.44**	-.29**	-.26**	-.19**	-.27**	-.25**	-.21**	.56**	.15*	.28**	-.15*	.29**	.29**	.17**	.09	.29**	.07	3.63	.82
4. Dir. Racional	.08	.11	.45**	----	-.01	-.03	.01	.04	-.02	-.05	.25**	.31**	.21**	.03	.00	.06	-.03	-.07	-.01	-.01	3.32	1.07
5. Imposición M	.49**	-.16*	-.17**	-.02	----	.74**	.70**	.76**	.48**	.53**	-.08	.31**	.07	.62**	-.18**	-.20**	-.17**	-.16**	-.16**	-.11	1.35	.75
6. Descalificar	.46**	-.19**	-.21**	-.12	.55**	----	.65**	.67**	.48**	.57**	-.02	.35**	.19**	.68**	-.20**	-.18**	-.23**	-.16*	-.18**	-.13*	1.48	.81
7. Afecto Neg.	.49**	-.06	-.14*	-.13*	.62**	.52**	----	.68**	.51**	.58**	-.09	.36**	.27**	.63**	-.22**	-.21**	-.25**	-.19**	-.19**	-.05	1.68	.76
8. Coerción	.62**	-.08	-.18**	.02	.51**	.52**	.55**	----	.46**	.49**	-.13*	.39**	.17**	.61**	-.21**	-.18**	-.25**	-.19**	-.22**	-.07	1.35	.66
9. Agre. Pasiva	.54**	-.18**	-.25**	-.06	.42**	.42**	.44**	.51**	----	.46**	-.05	.20**	.22**	.36**	-.17**	-.13*	-.18**	-.17**	-.18**	-.04	1.62	1.04
10. Chantaje	.45**	-.01	-.18**	-.13*	.40**	.52**	.41**	.41**	.47**	----	.02	.33**	.28**	.51**	-.03	.00	-.06	-.00	.00	-.07	1.89	.80
11. Afe. Petición	-.08	.26**	.50**	.28**	-.05	-.12	.03	-.06	-.05	-.029	----	.20**	.24**	.07	.22**	.26**	.15*	.10	.26**	-.00	3.49	1.04
12. Autoafri.ón	.39**	.09	.13*	.19**	.41**	.35**	.36**	.45**	.35**	.38**	.21**	----	.24**	.44**	.01	.04	-.07	-.097	-.01	.04	2.23	.89
13. Sexual	.34**	.43**	.16*	.17**	.11	.20**	.24**	.28**	.32**	.32**	.11	.30**	----	.26**	.08	.09	-.01	-.007	.07	.04	2.53	.72
14. Dominio	.58**	-.08	-.16*	-.10	.60**	.56**	.55**	.56**	.50**	.48**	.00	.47**	.21**	----	-.16*	-.14*	-.21**	-.19**	-.12*	-.17**	1.79	.86
15. Interacción	-.25**	.19**	.34**	.14*	-.16**	-.13*	-.26**	-.17**	-.25**	-.14*	.13*	-.02	-.02	-.21**	----	.78**	.70**	.56**	.80**	.14*	4.09	.66
16. Físico- Sex.	-.24**	.27**	.35**	.14*	-.18**	-.14*	-.25**	-.19**	-.31**	-.16*	.16*	-.02	.00	-.21**	.83**	----	.49**	.43**	.65**	.16*	4.18	.66
17. Org. – Func.	-.29**	.14*	.25**	.05	-.18**	-.15*	-.25**	-.21**	-.24**	-.16*	.06	-.07	-.08	-.24**	.81**	.61**	----	.75**	.71**	.23**	3.87	.70
18. Familia	-.25**	.16*	.25**	.10	-.11	-.10	-.17**	-.12	-.22**	-.13*	.07	.01	-.05	-.18**	.71**	.57**	.72**	----	.60**	.31**	3.91	.76
19. Diversión	-.30**	.17**	.31**	.14*	-.14*	-.17**	-.27**	-.19**	-.22**	-.19**	.10	-.05	-.08	-.23**	.82**	.73**	.71**	.67**	----	.13*	3.96	.69
20. Hijos	-.03	-.03	.02	.08	-.15*	-.11	-.07	-.08	-.05	-.04	-.00	-.04	-.00	-.22**	.134*	.09	.15*	.08	.05	----	3.29	1.89
M	2.04	3.46	3.66	3.48	1.29	1.38	1.62	1.38	1.81	1.73	3.42	1.99	2.42	1.77	3.97	4.14	3.69	3.49	3.80	2.86		
DE	.74	1.10	.81	1.04	.60	.72	.73	.58	1.09	.70	1.00	.89	.81	.89	.81	.74	.93	1.05	.82	1.77		

Nota: Las intercorrelaciones para los hombres (n=261) se presentan arriba de la diagonal y las intercorrelaciones para las mujeres (n=249) aparecen debajo de la diagonal. La media y las desviaciones estándar para los hombres se presentan en las columnas verticales, y las medias y desviaciones estándar para las mujeres se presentan en las filas horizontales.

* p = 0.05 ** p = 0.01

f) Celos y Satisfacción Marital

Cuando se analizan las correlaciones en las mujeres entre los factores de Celos y Satisfacción Marital se observa que en los factores de Respuestas Emocionales generadas por los Celos, Temor y Frustración correlacionan de manera negativa con los factores de Interacción, Organización/Funcionamiento, Familia y Diversión, lo que muestra que cuando la persona siente temor, angustia y desilusión ante la posible pérdida de la pareja, menor será la comprensión y solución de problemas que facilitan la interacción de la pareja, así como no habrá una buena distribución y cooperación de las tareas del hogar, que conlleven a una mejor convivencia y comunicación afectiva dentro y fuera del hogar. En los factores de Enojo y Obsesión por la pareja correlacionan de manera negativa con los factores de Interacción, Organización/Funcionamiento y Diversión, es decir que cuando la persona se molesta por no ser el centro de atención de la pareja y tiene pensamientos continuos y recurrentes sobre el posible engaño por parte de ella, menor será la comprensión y solución de problemas que faciliten la interacción de la pareja y no habrá una buena convivencia y comunicación. El factor de Actitud Negativa correlaciona de manera negativa con los factores de Organización/Funcionamiento y Diversión, lo cual indica que cuando la persona manifiesta desacuerdo con la relación que entabla la pareja con otros, tendrán dificultades en la solución de problemas que faciliten la comunicación y convivencia. En los factores de Control y Susplicacia e Intriga se observa que correlacionan de manera negativa con los factores de Interacción, Físico-Sexual, Organización y Funcionamiento y Diversión, lo que resalta que cuando la persona muestra una actitud de disgusto ante la falta de control sobre la pareja y desconfía constantemente de ella, vigilándola en todo momento menor será la comprensión y solución de problemas que faciliten la interacción físico-sexual de la pareja y no habrá una buena convivencia y comunicación. En los factores de Confianza-Desconfianza y Desconfianza también correlacionan de manera negativa con los factores de Interacción, Físico-Sexual, Organización/Funcionamiento, Familia y Diversión, implica que cuando la persona se siente insegura ante la lealtad de la pareja, menor será la comprensión y solución de problemas que faciliten la interacción de la pareja físico-sexual, así como no habrá una buena distribución y cooperación de las tareas del hogar, que conlleven a una mejor

convivencia y comunicación afectiva dentro y fuera del hogar. Por otro lado se observa que en el factor de Dolor correlaciona de manera positiva con los factores de Interacción y Físico-Sexual, denota que cuando la persona manifiesta sentimiento de desdicha por el engaño de su pareja, mayor será la comprensión que facilite la interacción de la pareja físico-sexual. Y por último en el factor de Confianza correlaciona también de manera positiva con los factores de Interacción, Físico-Sexual, Organización/Funcionamiento, Familia y Diversión, señala que mayor será la comprensión y solución de problemas que facilitan la interacción de la pareja físico-sexual, así como habrá una buena distribución y cooperación de las tareas del hogar, que conllevan a una mejor convivencia y comunicación afectiva dentro y fuera del hogar.

En los hombres cuando se analizan las correlaciones entre los factores de Celos y Satisfacción Marital se observa que en los factores de Respuestas Emocionales generadas por Celos, Enojo, Control y Suspiciona-Intriga correlacionan de manera negativa con los factores de Interacción, Organización/Funcionamiento, Familia y Diversión, muestra que cuando la persona desconfía y sospecha constantemente de la pareja, vigilándola en todo momento y se molesta ante la falta de control sobre ella y de no ser el centro de atención, menor será la comprensión y solución de problemas que faciliten la interacción de la pareja, así como no habrá una buena distribución y cooperación de las tareas del hogar, que conllevan a una mejor convivencia y comunicación afectiva dentro y fuera del hogar. En los factores de Actitud Negativa y Obsesión por la Pareja correlacionan de manera negativa con los factores de Organización/Funcionamiento y Familia, es decir que cuando la persona manifiesta desacuerdo con la relación que entabla la pareja con otros y tiene pensamientos continuos y recurrentes sobre el posible engaño por parte de la pareja, no habrá una buena organización, distribución y cooperación de las tareas que se dan en el hogar. El factor de Temor correlaciona también de manera negativa con los factores de Interacción, Organización/Funcionamiento y Familia, señala que cuando la persona siente temor y angustia ante la posible pérdida de la pareja, menor será la comprensión y solución de problemas que faciliten la interacción de la pareja, así como no habrá una buena distribución y cooperación de las tareas del hogar. El factor de Confianza-Desconfianza correlaciona de manera negativa con los factores de Organización/Funcionamiento y Diversión, demuestra que cuando la persona siente desconfianza de su pareja, menor será la

comprensión y solución de problemas que conlleven a una mejor convivencia y comunicación afectiva dentro y fuera del hogar. En los factores de Frustración y Desconfianza se observa que correlacionan de manera negativa con los factores de Organización/Funcionamiento, Familia y Diversión, revela que cuando la persona siente desilusión ante la transgresión de la pareja e inseguridad ante la lealtad de ella, menor será la comprensión y la solución de problemas que faciliten una mejor organización, distribución y cooperación de las tareas del hogar, así como no habrá una buena convivencia y comunicación afectiva dentro y fuera del hogar (ver Tabla 24).

Tabla 24.
Correlación entre Celos y Satisfacción Marital en Hombres y Mujeres

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	M	DE
1. R. Emocional	----	.88**	.66**	.47**	.73**	.88**	.90**	.83**	.70**	-.11	.72**	.69**	-.13*	-.09	-.16**	-.15*	-.14*	-.08	3.81	.91
2. Enojo	.85**	----	.70**	.42**	.82**	.82**	.91**	.84**	.67**	-.13*	.74**	.72**	-.13*	-.08	-.21**	-.17**	-.13*	-.03	3.63	.77
3. Act. Negativa	.66**	.66**	----	.60**	.69**	.70**	.68**	.64**	.43**	.07	.81**	.58**	-.10	-.06	-.20**	-.17**	-.10	.03	3.45	.97
4. Dolor	.51**	.39**	.60**	----	.39**	.49**	.45**	.32**	.18**	.29**	.56**	.25**	.05	.08	.05	.03	.08	.08	2.66	.88
5. Control	.78**	.81**	.62**	.36**	----	.72**	.79**	.79**	.55**	-.12*	.80**	.83**	-.14*	-.09	-.23**	-.18**	-.15*	-.02	3.73	.76
6. Temor	.88**	.77**	.66**	.47**	.77**	----	.83**	.83**	.60**	-.07	.78**	.69**	-.12*	-.05	-.20**	-.19**	-.11	-.08	3.05	.84
7. Obsesión Pareja	.88**	.85**	.61**	.44**	.77**	.80**	----	.86**	.64**	-.13*	.76**	.76**	-.09	-.07	-.17**	-.15*	-.11	-.06	3.40	.73
8. Suspiciacia Intriga	.80**	.80**	.56**	.31**	.78**	.84**	.87**	----	.64**	-.17**	.75**	.82**	-.13*	-.10	-.19**	-.16*	-.15*	-.13*	4.09	.66
9. Confianza- Desconfianza	.70**	.66**	.44**	.18**	.64**	.64**	.65**	.64**	----	-.33**	.51**	.56**	-.12	-.08	-.15*	-.05	-.18**	-.08	4.18	.66
10. Confianza	-.14*	-.17**	-.05	.21**	-.23**	-.20**	-.16*	-.21**	-.41**	----	-.03	-.18**	.11	.12	.07	.01	.10	.08	3.87	.70
11. Frustración	.73**	.70**	.76**	.53**	.76**	.74**	.67**	.65**	.53**	-.12	----	.77**	-.10	-.05	-.21**	-.19**	-.14*	-.03	3.91	.76
12. Desconfianza	.72**	.70**	.54**	.33**	.80**	.74**	.77**	.80**	.60**	-.27**	.71**	----	-.10	-.07	-.21**	-.20**	-.14*	-.09	3.96	.69
13. Interacción	-.19**	-.19**	-.11	.13*	-.26**	-.21**	-.16*	-.25**	-.27**	.29**	-.23**	-.31**	----	.78**	.70**	.56**	.80**	.14*	3.29	1.8 9
14. Físico Sexual	-.09	-.10	-.01	.16*	-.17**	-.06	-.09	-.16*	-.24**	.32**	-.12	-.22**	.83**	----	.49**	.43**	.65**	.16*	3.81	.91
15. Organización Funcionamiento	-.22**	-.20**	-.16*	.08	-.23**	-.21**	-.17**	-.22**	-.28**	.26**	-.24**	-.27**	.81**	.61**	----	.75**	.71**	.23**	3.63	.77
16. Familia	-.13*	-.09	-.11	-.03	-.11	-.14*	-.11	-.11	-.16*	.24**	-.19**	-.18**	.71**	.57**	.72**	----	.60**	.31**	3.45	.97
17. Diversión	-.22**	-.20**	-.16*	.02	-.25**	-.21**	-.21**	-.23**	-.27**	.28**	-.26**	-.30**	.82**	.73**	.71**	.67**	----	.13*	2.66	.88
18. Hijos	-.03	-.04	-.02	.06	-.08	-.05	-.05	-.11	.01	-.12	-.02	-.11	.14*	.09	.15*	.08	.05	----	3.73	.76
M	2.13	2.10	2.90	3.29	2.18	2.23	2.16	1.93	2.17	3.59	2.55	1.98	3.97	4.14	3.69	3.49	3.80	2.86		
DE	.91	.83	.95	.91	.85	1.00	.73	.76	.61	.87	.97	.99	.81	.74	.93	1.05	.82	1.77		

Nota: Las intercorrelaciones para los hombres (n=261) se presentan arriba de la diagonal y las intercorrelaciones para las mujeres (n=249) aparecen debajo de la diagonal. La media y las desviaciones estándar para los hombres se presentan en las columnas verticales, y las medias y desviaciones estándar para las mujeres se presentan en las filas horizontales.

* p = 0.05 ** p = 0.01

g) Conducta Infiel y Satisfacción Marital

En las mujeres cuando se analizan las correlaciones entre los factores de Conducta Infiel y Satisfacción Marital se observa que, en el factor de Infidelidad Sexual correlaciona de manera negativa con los factores de Interacción, Físico-Sexual, Organización/Funcionamiento y Familia, lo cual indica que cuando la persona manifiesta conductas que denotan el mantenimiento de un vínculo sexual con otra persona además de su pareja, menor será la comprensión y la solución de problemas que faciliten la interacción emocional y física de la pareja, así como no habrá una buena distribución y cooperación de las tareas del hogar. En los factores de Deseo de Infidelidad Emocional y de Deseo de Infidelidad Sexual correlacionan también de manera negativa con los factores de Interacción, Físico-Sexual, Organización/Funcionamiento, Familia y Diversión, lo que implica que cuando la persona denota el deseo de un vínculo romántico y sexual con otra persona además de la pareja primaria, sin necesariamente llevarlas a cabo, menor es el grado de comprensión y solución de problemas que faciliten la interacción físico-sexual de la pareja, así como no habrá una buena distribución y cooperación de las tareas del hogar, que conlleven a una convivencia y comunicación afectiva dentro y fuera del hogar.

En cuanto a los hombres cuando se analizan las correlaciones entre los factores de Conducta Infiel y Satisfacción Marital, se observa que en los factores de Infidelidad Sexual, Deseo de Infidelidad Emocional e Infidelidad Emocional correlacionan de manera negativa con los factores de Interacción, Físico-Sexual, Organización/Funcionamiento, Familia y Diversión, lo que muestra que cuando la persona manifiesta conductas que denotan el mantenimiento de un vínculo sexual y emocional romántico con otra persona además de la pareja primaria, menor es el grado de comprensión y solución de problemas que faciliten la interacción físico-sexual de la pareja, así como no habrá una buena distribución y cooperación de las tareas del hogar, que conlleven a una convivencia y comunicación afectiva dentro y fuera del hogar. El factor de Deseo de Infidelidad Sexual correlaciona también de manera negativa con los factores de Organización/Funcionamiento, Familia y Diversión, es decir que cuando se denota el deseo de un vínculo sexual con otra persona además de la pareja primaria, sin necesariamente llevarla a cabo, menor será la comunicación y solución de problemas en la relación, así como no habrá una buena

distribución y cooperación de las tareas del hogar, que conlleven a una convivencia y comunicación afectiva dentro y fuera del hogar (ver Tabla 25).

Tabla 25.
Correlación entre Conducta Infiel y Satisfacción Marital en Hombres y Mujeres

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	M	DE
1. Infidelidad Sexual	----	.85**	.77**	.77**	-.13*	-.18**	-.15*	-.13*	-.19**	-.02	1.36	.66
2. Deseo Infidelidad Emocional	.74**	----	.88**	.74**	-.15*	-.15*	-.25**	-.19**	-.19**	-.05	1.67	.72
3. Deseo Infidelidad Sexual	.80**	.80**	----	.60**	-.10	-.08	-.18**	-.19**	-.14*	-.02	1.58	.75
4. Infidelidad Emocional	.70**	.70**	.56**	----	-.14*	-.18**	-.21**	-.19**	-.14*	-.05	1.47	.70
5. Interacción	-.15*	-.19**	-.16**	-.03	----	.78**	.70**	.56**	.80**	.14*	4.09	.66
6. Físico Sexual	-.19**	-.17**	-.18**	-.07	.83**	----	.49**	.43**	.65**	.16*	4.18	.66
7. Organización Funcionamiento	-.18**	-.26**	-.21**	-.06	.81**	.61**	----	.75**	.71**	.23**	3.87	.70
8. Familia	-.16**	-.21**	-.22**	-.08	.71**	.57**	.72**	----	.60**	.31**	3.91	.76
9. Diversión	-.11	-.14*	-.14*	.04	.82**	.73**	.71**	.67**	----	.13*	3.96	.69
10. Hijos	-.06	-.10	-.01	-.11	.14*	.09	.15*	.08	.05	----	3.29	1.89
M	1.16	1.44	1.24	1.40	3.97	4.14	3.69	3.49	3.80	2.86		
DE	.46	.60	.57	.70	.81	.74	.93	1.05	.82	1.77		

Nota: Las intercorrelaciones para los hombres (n=261) se presentan arriba de la diagonal y las intercorrelaciones para las mujeres (n=249) aparecen debajo de la diagonal. La media y las desviaciones estándar para los hombres se presentan en las columnas verticales, y las medias y desviaciones estándar para las mujeres se presentan en las filas horizontales.

* p = 0.05 ** p = 0.01

h) Consecuencias de la Infidelidad y Satisfacción Marital

En las correlaciones entre las Consecuencias de la Infidelidad y la Satisfacción Marital en las mujeres se observa que el factor de Consecuencias Positivas de la Infidelidad correlacionan de manera negativa con los factores de Interacción, Físico-Sexual y

Diversión, es decir que cuando las personas se enfocan en el beneficio que el acto de la infidelidad puede acarrear hacia la relación primaria, menor será el grado de comprensión que facilite la interacción físico-sexual de la pareja, así como no habrá una buena convivencia y comunicación dentro y fuera del hogar. Por otro lado, en este mismo factor de Consecuencias Positivas de la Infidelidad correlaciona también en los hombres de manera negativa con los factores de Interacción, Organización/Funcionamiento, Familia y Diversión, lo que señala que cuando la persona se enfoca a que el acto de la infidelidad propicia el acercamiento y la resolución de la problemática dentro del vínculo, menor es el grado de comprensión y solución de problemas que faciliten la interacción de la pareja, así como no habrá una buena distribución y cooperación de las tareas del hogar, que conlleven a una convivencia y comunicación afectiva dentro y fuera del hogar (ver Tabla 26).

Tabla 26.
Correlación entre Consecuencias de la Infidelidad y Satisfacción Marital en Hombres y Mujeres

	1	2	3	4	5	6	7	8	M	DE
1. Consecuencias Negativas de la Infidelidad	----	-.13*	.08	.10	.00	.05	.08	.06	3.84	.96
2. Consecuencias Positivas de la Infidelidad	-.20**	----	-.14*	-.06	-.19**	-.19**	-.15*	-.00	1.95	.80
3. Interacción	.11	-.16*	----	.78**	.70**	.56**	.80**	.14*	4.09	.66
4. Físico Sexual	.13*	-.14*	.83**	----	.49**	.43**	.65**	.16*	4.18	.66
5. Organización Funcionamiento	.02	-.10	.81**	.61**	----	.75**	.71**	.23**	3.87	.70
6. Familia	-.01	-.09	.71**	.57**	.72**	----	.60**	.31**	3.91	.76
7. Diversión	.00	-.15*	.82**	.73**	.71**	.67**	----	.13*	3.96	.69
8. Hijos	.11	.01	.14*	.09	.15*	.08	.05	----	3.29	1.89
M	3.97	1.84	3.97	4.14	3.69	3.49	3.80	2.86		
DE	.88	.79	.81	.74	.93	1.05	.82	1.77		

Nota: Las intercorrelaciones para los hombres (n=261) se presentan arriba de la diagonal y las intercorrelaciones para las mujeres (n=249) aparecen debajo de la diagonal. La media y las desviaciones estándar para los hombres se presentan en las columnas verticales, y las medias y desviaciones estándar para las mujeres se presentan en las filas horizontales.

* p = 0.05 ** p = 0.01

i) Estrategias de Manejo del Conflicto y Satisfacción Marital

Para las correlaciones entre Estrategias de Manejo del Conflicto y Satisfacción Marital, se encontró que tanto en las mujeres como en los hombres en los factores de Negociación/Comunicación, Auto modificación, Afecto, Racional Reflexivo y Separación correlacionan de manera positiva con los factores de Interacción, Físico-Sexual, Organización/Funcionamiento, Familia y Diversión, es decir, que cuando las parejas tratan de aumentar la comunicación, son prudentes, pacientes, cariñosas y esperan el momento adecuado para analizar y reflexionar las razones de la discusión, mayor será el grado de comprensión y solución de problemas que facilitan la interacción físico-sexual de la pareja, así como habrá una buena distribución y cooperación de las tareas del hogar, que conllevan a una convivencia y comunicación afectiva dentro y fuera del hogar. Por otro lado, el factor de Evitación correlacionó de manera negativa para ambos con los factores de Interacción, Físico-Sexual, Organización/Funcionamiento, Familia y Diversión, lo que muestra que cuando las personas se alejan, no le hablan a su pareja, se muestran indiferentes y las ignoran, menor es el grado de comprensión y solución de problemas que facilitan la interacción físico-sexual de la pareja, así como no habrá una buena distribución y cooperación de las tareas del hogar, que conlleven a una convivencia y comunicación afectiva dentro y fuera del hogar. Y por último se observa que solamente para los hombres el factor de Acomodación correlaciona de manera positiva con los factores de Organización/Funcionamiento, Familia y Diversión, es decir que cuando la persona acepta que se cometieron errores, asume la culpa del problema y hace lo que la pareja quiere, mayor será la organización, toma de decisiones y función de la pareja, así como habrá una buena distribución y cooperación de las tareas del hogar, que conllevan a una convivencia y comunicación afectiva dentro y fuera del hogar (ver Tabla 27).

Tabla 27.

Correlación entre Estrategias de Manejo del Conflicto y Satisfacción Marital en Hombres y Mujeres

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	M	DE
1. Negociación Comunicación	----	.61**	.63**	-.24**	.75**	.43**	.54**	.28**	.28**	.23**	.20**	.29**	.04	3.81	.91
2. Automodificación	.49**	----	.51**	-.29**	.72**	.37**	.66**	.19**	.20**	.26**	.25**	.25**	.10	3.63	.77
3. Afecto	.46**	.46**	----	-.31**	.55**	.52**	.46**	.25**	.22**	.18**	.17**	.25**	.01	3.45	.97
4. Evitación	-.30**	-.36**	-.33**	----	-.28**	-.10	.02	-.25**	-.23**	-.20**	-.10	-.22**	-.03	2.66	.88
5. Racional Reflexivo	.68**	.58**	.38**	-.27**	----	.44**	.58**	.23**	.24**	.26**	.22**	.28**	.04	3.73	.76
6. Acomodación	.23**	.22**	.19**	.06	.30**	----	.52**	.07	.02	.16*	.20**	.12*	-.01	3.05	.84
7. Separación	.48**	.62**	.41**	-.06	.53**	.40**	----	.14*	.13*	.24**	.28**	.17**	.07	3.40	.73
8. Interacción	.33**	.34**	.33**	-.36**	.32**	-.03	.25**	----	.78**	.70**	.56**	.80**	.14*	4.09	.66
9. Físico Sexual	.33**	.30**	.37**	-.29**	.31**	-.08	.20**	.83**	----	.49**	.43**	.65**	.16*	4.18	.66
10. Organización Funcionamiento	.32**	.34**	.28**	-.40**	.32**	.03	.27**	.81**	.61**	----	.75**	.71**	.23**	3.87	.70
11. Familia	.29**	.33**	.23**	-.32**	.29**	-.00	.24**	.71**	.57**	.72**	----	.60**	.31**	3.91	.76
12. Diversión	.35**	.35**	.31**	-.33**	.32**	-.03	.21**	.82**	.73**	.71**	.67**	----	.13*	3.96	.69
13. Hijos	-.00	-.00	-.01	-.10	-.01	-.05	-.03	.14*	.09	.15*	.08	.05	----	3.29	1.89
M	3.95	3.61	3.51	2.56	3.77	2.95	3.34	3.97	4.14	3.69	3.49	3.80	2.86		
DE	.80	.70	1.06	.86	.71	.67	.66	.81	.74	.93	1.05	.82	1.77		

Nota: Las intercorrelaciones para los hombres (n=261) se presentan arriba de la diagonal y las intercorrelaciones para las mujeres (n=249) aparecen debajo de la diagonal. La media y las desviaciones estándar para los hombres se presentan en las columnas verticales, y las medias y desviaciones estándar para las mujeres se presentan en las filas horizontales.

* p = 0.05 ** p = 0.01

Discusión

De acuerdo a los resultados encontrados se observó que se relacionaron de manera diferente para hombres y mujeres, la satisfacción marital con las escalas de Premisas (PHSC), Instrumentalidad/Expresividad, Actitud hacia el Empoderamiento de la Mujer, Actitud hacia la Mujer con Éxito e Infidelidad.

Las variables asociadas con las escalas de estrategias de poder, celos y manejo del conflicto en la relación de pareja se relacionaron en la mayoría de los factores tanto para hombres como para las mujeres con la satisfacción marital.

Premisas Histórico Socio Culturales (PHSC)

Considerando el planteamiento de Díaz-Guerrero (1994, 2003), sobre las premisas de la familia mexicana, en donde muestra que la socialización tradicional de los niños y niñas está encaminada a desarrollar y preservar rasgos de identidad considerados exclusivamente masculinos o femeninos. En el presente estudio se observa que para los hombres, cuando se busca la autonomía e independencia y existe temor a la autoridad estarán menos satisfechos con su relación; mientras que para las mujeres cuando existe aceptación de la abnegación y sufrimiento de la mujer, obediencia afiliativa y temor a la autoridad tendrán una menor satisfacción marital; pero cabe hacer mención que en las mujeres cuando existe temor a la autoridad se encuentran satisfechas solamente con lo que respecta a la educación, atención y cuidado que proporciona su pareja a los hijos. Esto puede indicar que en el caso de las mujeres, se siguen manteniendo las afirmaciones aprendidas en la infancia, es decir que las normas que determinan la cultura acerca de cómo nos debemos comportar (Díaz-Guerrero, 2003) siguen ahí, al menos en lo que respecta en la educación de los hijos, pero es posible que los hábitos sean distintos, es así como vivimos en una cultura de conductas innovadoras y premisas tradicionales (Díaz-Loving, Rivera, Velasco & Montero, 2008).

Rasgos Instrumentales y Expresivos

En los factores de Instrumentalidad Positiva-Orientación al Logro y Expresividad Positiva-Expresivo Afiliativo, se encuentran más relacionados con la satisfacción marital,

tanto en hombres como en mujeres, lo que indica que cuando las personas poseen rasgos que resaltan la competencia personal encaminada al desarrollo y progreso del individuo (determinado, competente y tenaz) y son más afectivos estarán más satisfechos con su relación de pareja, lo que sustenta que la instrumentalidad como la expresividad positivas (androginia), son rasgos que favorecen que las personas sean más felices y que tengan un mejor ajuste psicológico y emocional (Díaz-Loving, Rocha & Rivera, 2007; Hegelson & Fritz, 1999).

Por otro lado se encontró que en los hombres cuando se poseen rasgos o características vinculados a la producción y manipulación del medio con una alta responsabilidad social (cumplido, responsable y organizado) tendrán una mayor satisfacción marital. También se observa en los hombres que cuando son sensibles, idealistas y románticos tendrán más expresiones afectivas (abrazos, besos, caricias y tendrán relaciones sexuales) con su pareja, tenderán a una mejor organización y funcionamiento, así como una mejor convivencia y comunicación en su relación. No obstante también para los hombres se observa que cuando se es descortés, desagradecido y desatento se encontrarán menos satisfechos con su relación. Cabe mencionar que para las mujeres el factor de Expresividad Negativa-Control Externo Pasivo (conformista, indeciso, sumiso y débil), se asocia de manera negativa con la satisfacción marital. De esta manera los patrones de instrumentalidad y expresividad positivos y negativos pueden impactar directamente en la salud y en el bienestar de los sujetos (Díaz-Loving, Rocha & Rivera, 2007), así como en la satisfacción que las personas tienen en su vida, con sus parejas y con sus relaciones (Green & Kendrick, 1994; Hegelson & Fritz, 1999).

Actitud hacia el empoderamiento de la mujer

Tanto en hombres como en mujeres se detectó que cuando perciben que la mujer participa socialmente y su trabajo es valorado y reconocido en las mismas circunstancias que el hombre se relaciona con la satisfacción marital, lo que indica, como lo menciona Schuler (1997) que entre las manifestaciones necesarias para el proceso de empoderamiento de la mujer, están, la capacidad de actuar eficazmente en la esfera pública, la participación en grupos no familiares y uso de grupos de solidaridad como recursos de información y apoyo. Es así como, la mujer que trabaja adquiere una mayor posibilidad para lograr su

identidad y autonomía, ya que puede satisfacer sus necesidades y las de su pareja, así como también tener la motivación de auto realizarse en su vida profesional (Casique, 2004; Jejeebhoy, 1995; Padilla, 2000).

En cuanto a los hombres se observa que cuando perciben que la mujer ejerce su influencia de una forma activa, alcanzando logros sociales y económicos a través de su liderazgo en igualdad de condiciones que los hombres se encuentran más satisfechos con su relación. Mientras que en las mujeres se observa que cuando perciben que las mujeres se atreven a tomar decisiones o bien a realizar acciones sin tener que depender de la opinión o permiso de otra persona se encuentran más satisfechas en el aspecto físico-sexual. Al respecto Schuler (1997) argumenta que cuando la mujer se siente segura y toma sus propias decisiones, le permite sin miedo, realizar acciones para su beneficio o el de otros, así como reconocer los obstáculos mentales que dificultan el cambio.

Actitud hacia la mujer con éxito

En los factores de líder, afectivo-altruista, autosuficiente y competente se asociaron con la satisfacción marital en los hombres y no así en las mujeres, en donde solamente se relacionó el factor de mujer autosuficiente con los factores de interacción, físico-sexual y diversión, esto podría deberse a que a pesar de que en los últimos años se pueden apreciar algunos cambios importantes en las percepciones sobre el papel de las mujeres en el mundo laboral, aún existen importantes diferencias entre hombres y mujeres en torno a la percepción sobre los obstáculos que se les presentan a éstas últimas, ya que ante la afirmación de que "una mujer tenía que ser excepcional para tener éxito en el mundo empresarial en la actualidad", el 31.7% de los hombres ejecutivos coincidían con esta afirmación, entre las mujeres el porcentaje ascendió al 69.4% (Buquet, Cooper, Loredó & Botello, 2006), lo que indica que la mujer cuando decide trabajar fuera de casa, se enfrenta a una serie de retos (Chinchilla & León, 2004; Chinchilla & Moragas, 2009; Debeljuh & Las Heras, 2010), ya que deben pagar un precio elevado si desean sostener simultáneamente deseos que en apariencia son contradictorios: deseos de prestigio, de reconocimiento social y de ocupar posiciones de liderazgo en el ámbito público, a la vez que deseos maternales y de crianza de sus hijos en la intimidad familiar (Burin, 2008), lo que sugiere que los roles en la familia mexicana todavía se distribuyen de manera

tradicional, independientemente de que la mujer tenga un trabajo remunerado (Rodríguez & Ramírez, 2003).

Estrategias de poder

Cuando hombres y mujeres utilizan estrategias de poder positivas en su relación de pareja, estarán más satisfechos(as) con dicha relación, no obstante cuando emplean estrategias de poder negativas tenderán a una menor satisfacción marital, tal como lo indican diversas investigaciones, en donde han encontrado que las estrategias de poder pueden ser destructivas, productivas o integradoras de la relación dependiendo de cómo sean percibidas por los miembros de la pareja, es decir, cuando una persona utiliza una forma negativa de poder tendrá mayor probabilidad de relacionar otras del mismo tipo, asimismo el hecho de que los miembros en una relación hagan uso de situaciones positivas, las estrategias asociadas a estas serán en la misma dirección (Rivera, 2000; Rivera & Díaz-Loving, 2002).

Celos

En el presente estudio tanto en hombres como en mujeres los factores de celos que se encuentran relacionados con la insatisfacción marital, son: respuestas emocionales generadas por celos, enojo, control, temor, suspicacia e intriga, frustración y desconfianza, en donde se asocian respuestas tanto emocionales como conductuales. Cabe destacar que los hombres ante los celos presentan una actitud más negativa y para ellos no se encuentra una relación entre los celos y el factor físico-sexual de la satisfacción marital. Para las mujeres los factores de los celos relacionados con la obsesión por la pareja, confianza-desconfianza y confianza son los que se asocian más con la insatisfacción marital. Esto puede indicar como lo afirma Romero (2007), que en el caso de los hombres los celos son más de tipo reactivo, mientras que en el caso de las mujeres son más de tipo ansioso o sospechoso. Los celos reactivos no son permanentes, requieren un estímulo específico, mientras que los celos ansiosos y sospechosos son más un rasgo que un estado.

Infidelidad

En cuanto a la conducta infiel se encuentra que en hombres como en mujeres se relaciona con la satisfacción marital de manera negativa, esto es que la infidelidad sexual como el deseo de infidelidad emocional y sexual van a influir en la satisfacción en la relación. Aunque cabe destacar que para los hombres solamente la infidelidad emocional se relaciona con la insatisfacción en la relación y no así en las mujeres, esto puede deberse a que el simple declinar pasional y la consiguiente transformación hacia un amor compañero que se da en las relaciones comprometidas con el paso del tiempo, como lo afirma Yela (2002), suele conllevar también al aumento de la atracción hacia otras personas, frecuentemente unida a deseos de promiscuidad sexual, lo que manifiesta la importancia de la satisfacción con la relación en todas sus áreas para un buen funcionamiento de la pareja en lo que a exclusividad se refiere.

Consecuencias de la Infidelidad

En cuanto a las consecuencias de la infidelidad y su relación con la satisfacción marital, se encontraron patrones diferentes en hombres y en mujeres.

En los hombres se encontró una relación negativa de las consecuencias positivas de la infidelidad con la mayoría de los factores de satisfacción marital, excepto con el factor físico-sexual e hijos en donde no se encontró relación. En las mujeres solamente se asociaron las consecuencias positivas de la infidelidad con la interacción, con el aspecto físico-sexual y con la diversión. Esto indica que para los hombres más que para las mujeres, cuando perciben consecuencias positivas de la infidelidad influirá en su satisfacción marital. Cabe hacer mención que no se encontraron relaciones tanto en hombres como en mujeres en las consecuencias negativas de la infidelidad y la satisfacción marital. Al respecto argumentan Bonilla (1993), Lewandowsky y Ackerman (2006) y Romero (2007) que en general, la insatisfacción junto con la calidad del matrimonio están asociados con una actitud positiva hacia el sexo extramarital e incluso con la aparición de relaciones de infidelidad.

Estrategias del Manejo de conflicto

En las estrategias de manejo del conflicto tanto en hombres como en mujeres prácticamente, la satisfacción marital se encuentra relacionada cuando se utilizan estrategias positivas de manejo del conflicto en la relación, es decir, si el conflicto es manejado constructivamente hay crecimiento y enriquecimiento. Si es manejado destructivamente, la pareja puede tener una relación relativamente insatisfactoria (Anaya & Bermúdez, 2002).

Fase 2b. Análisis Factorial de Segundo Orden

Con la finalidad de reducir y agrupar las dimensiones de las diferentes escalas en factores generales, así como también reducir la probabilidad de multicolinealidad entre las variables, se llevó a cabo un Análisis Factorial de Segundo Orden.

Participantes.

Muestreo no probabilístico intencional de 510 participantes voluntarios de la Ciudad de México, 261 hombres y 249 mujeres, de 18 a 72 años de edad, con una media de 39 años y una desviación estándar de 11.63; de los cuales 316 son casados, 167 viven en unión libre, 15 separados y 11 divorciados, con una media de 14.52 años de vivir en pareja. En cuanto a la escolaridad, ésta se distribuyó de la siguiente manera: 32 personas tenían primaria, 83 secundaria, 120 preparatoria, 75 carrera técnica, 169 licenciatura, 29 posgrado y 2 ninguna. Se empleó como criterio de inclusión que fuesen hombres y mujeres con un año como mínimo de vivir o haber vivido con su pareja heterosexual.

Instrumentos.

- *Escala de PHSC (García, 2007)*. Descrita en la Fase 2A. (Anexo 5).
- *Inventario para Evaluar las Dimensiones Atributivas de Instrumentalidad y Expresividad (Díaz-Loving, Rocha & Rivera, 2007)*. Descrita en la Fase 2A. (Anexo 6).
- *Escala que mide la Actitud hacia el Empoderamiento de la Mujer (Hernández & García, 2008)*. Descrita en la Fase 2A. (Anexo 7).
- *Escala que mide la Actitud hacia una Mujer con Éxito*, construida en la Fase 1C. Descrita en la Fase 2A. (Anexo 8).
- *Escala de Estrategias de Poder (Rivera, 2000)*. Descrita en la Fase 2A. (Anexo 9).
- *Inventario de Celos (Díaz-Loving, Rivera, Ojeda & Reyes, 2000)*. Descrita en la Fase 2A. (Anexo 10).
- *Escala de Conducta Infidel (Romero, Rivera & Díaz-Loving, 2007)*. Descrita en la Fase 2A. (Anexo 11).

- *Escala de Consecuencias de la Infidelidad (Romero, Rivera & Díaz-Loving, 2007).* Descrita en la Fase 2A. (Anexo 12).
- *Escala de Estrategias de Manejo del Conflicto (Rivera, Cruz, & Díaz-Loving, 2004).* Descrita en la Fase 2A. (Anexo 13).
- *Inventario Multifacético de Satisfacción Marital (Cortés, Reyes, Díaz-Loving, Rivera & Monjaraz, 1994).* Descrita en la Fase 2A. (Anexo 14).

Procedimiento.

La aplicación se llevó a cabo en diferentes lugares tales como: casas particulares, escuelas y centros de trabajo. Se les pidió a los participantes que respondieran a las preguntas con la mayor veracidad posible destacando, que el cuestionario forma parte de una investigación que se está realizando en la Universidad Nacional Autónoma de México.

Asimismo se destacó el anonimato y confidencialidad de las respuestas, y se les indicó que dichas respuestas no serían catalogadas como buenas o malas, correctas o incorrectas, con el fin de dar confianza a los participantes.

Resultados

Análisis Factorial de Segundo Orden para la Escala de PHSC

Se aplicó un análisis factorial de componentes principales con rotación ortogonal (varimax) de segundo orden para la escala de PHSC. De los siete factores que componían la escala quedaron dos factores que explican el 53.1% de la varianza, con valor propio mayor de 1. De este análisis, se eligieron los factores con un peso factorial mayor o igual a .45 para cada dimensión (ver Tabla 28).

Tabla 28.

Análisis Factorial de Segundo Orden de la Escala de PHSC

Factores	Dimensiones	
	1	2
Marianismo	.74	.20
Obediencia Afiliativa	.72	-.35
Honor Familiar	.66	.09
Consentimiento	.65	.23
Autoafirmativo	-.20	.82
Temor a la Autoridad	.29	.70
Status Quo Familiar	.15	.50

Nota: Peso Factorial >.45 en negritas.

Los factores de segundo orden quedaron definidos de la siguiente manera:

1. Premisas tradicionales. Representa las normas tradicionales de la familia: En donde los hijos deben de obedecer a sus padres, las mujeres tienen que ser protegidas, así como también existe una mayor aceptación de la abnegación de la mujer e importancia al honor familiar.

2. Premisas en transición. Representa los intentos por ser autónomo e independiente, aunque se tiende a mantener la estructura tradicional de las relaciones entre los miembros de la familia.

Análisis Factorial de Segundo Orden para la Escala de Rasgos Instrumentales y Expresivos

En el análisis factorial de componentes principales con rotación ortogonal (varimax), se obtuvieron tres factores de once que conformaban la escala original, con valores propios mayores a uno, que explicaron el 68.3% de la varianza. El punto de corte para incluir algún factor en una dimensión fue de .50 (ver Tabla 29).

Tabla 29.

Análisis Factorial de Segundo Orden de la Escala de Rasgos Instrumentales y Expresivos

Factores	Dimensiones		
	1	2	3
Instrumentalidad Negativa Machismo	.84	.09	-.09
Expresividad Negativa Emotivo Negativo-Egocéntrico	.81	-.07	.16
Instrumentalidad Negativa Autoritarismo	.76	.34	.03
Instrumentalidad Negativa Rebelde Social	.67	-.21	.02
Instrumentalidad Positiva Orientación al Logro	.01	.86	.07
Instrumentalidad Positiva Egocéntrica	.29	.73	-.04
Instrumentalidad Positiva Cooperativa	-.43	.63	.15
Expresividad Positiva Romántico-Sonador	-.04	.29	.83
Expresividad Negativa Vulnerabilidad Emocional	.21	-.23	.83
Expresividad Positiva Expresivo Afiliativo	-.39	.32	.68
Expresividad Negativa Control Externo-Pasivo	.36	-.46	.57

Nota: Peso Factorial >.50 en negritas.

Los factores de segundo orden se definieron de la siguiente manera:

1. Instrumentalidad Negativa. Es la posesión de rasgos o atributos que recogen la parte negativa de la emotividad, vinculados a un ejercicio de dominio, control, manipulación, falta de flexibilidad y desinterés social.

2. Instrumentalidad Positiva. Son los rasgos o atributos que enfatizan un patrón individual centrado en la satisfacción personal, que resaltan la competencia encaminada al desarrollo y progreso del individuo, así como también vinculados a la producción y manipulación del medio.

3. Expresividad. Atributos que reflejan la idea tradicional de la feminidad, como el ser afectivo, sensible, romántico, sumiso, débil, conformista, indeciso, chillón, preocupón y miedoso.

Análisis Factorial de Segundo Orden para la Escala que mide la Actitud hacia el Empoderamiento de la Mujer

Al realizar el análisis factorial con rotación ortogonal (varimax), se detectaron dos factores de siete que integraban la escala original, con valores propios mayores a uno, que

explicaron el 57.4% de la varianza y se eligieron los factores con un peso factorial mayor o igual a .50 para cada dimensión (ver Tabla 30).

Tabla 30.

Análisis Factorial de Segundo Orden de la Escala que mide la Actitud hacia el Empoderamiento de la Mujer

Factores	Dimensiones	
	1	2
Satisfacción Social	.80	.06
Seguridad	.79	.00
Participación	.76	-.24
Igualdad	.70	.03
Temeridad	.19	.79
Independencia	-.16	.72
Influencias Externas	-.05	.65

Nota: Peso Factorial >.50 en negritas.

Se definieron los factores de segundo orden de la siguiente manera:

1. Participación Social. Son las percepciones acerca de la influencia que la mujer ejerce de una forma activa, en las mismas circunstancias que el hombre para controlar su entorno.
2. Liderazgo. Se refiere a las percepciones acerca de aquellos factores individuales y sociales que la mujer requiere tener al ejercer el liderazgo.

Análisis Factorial de Segundo Orden para la Escala que mide la Actitud hacia la Mujer con Éxito

En el análisis factorial de componentes principales y con rotación ortogonal (varimax) de segundo orden para obtener las dimensiones que conforman los factores de la escala que mide la Actitud hacia la Mujer con Éxito, se agruparon los cuatro factores que integraban la escala original en uno, que explica el 75.1% de la varianza, con valor propio mayor de 1. De este análisis, se eligieron los factores con un peso factorial mayor o igual a .50 (ver Tabla 31).

Tabla 31.

Análisis Factorial de Segundo Orden Escala Actitud hacia la Mujer con Éxito

Factores	1
Líder	.94
Autosuficiente	.91
Competente	.82
Afectivo-Altruista	.80

Nota: Peso Factorial >.50 en negritas.

El factor de segundo orden se definió de la siguiente manera como: Mujer con Éxito. Se refiere a la mujer autónoma e independiente que enfrenta retos para alcanzar sus objetivos. Es una persona eficiente, competitiva y con capacidad para conducir a otros hacia un objetivo o meta de manera cordial.

Análisis Factorial de Segundo Orden Escala de Estrategias de Poder

En el análisis de componentes principales con rotación ortogonal (varimax), se obtuvieron tres factores de catorce que conformaban la escala, con valores propios mayores a uno, que explicaron el 63.1% de la varianza. Se eligieron los factores con un peso factorial mayor o igual a .50 para cada dimensión (ver Tabla 32).

Tabla 32.

Análisis Factorial de Segundo Orden de la Escala de Estrategias de Poder

Factores	Dimensiones		
	1	2	3
Coerción	.82	-.08	.05
Imposición Manipulación	.80	-.10	-.01
Descalificar	.80	-.00	-.11
Afecto Negativo	.80	.06	-.06
Dominio	.79	.08	.01
Autoritarismo	.79	-.04	.10
Chantaje	.69	.24	-.21
Agresión Pasiva	.67	-.05	-.08
Autoafirmación	.55	.16	.43
Afecto Positivo	-.14	.85	.13
Sexual	.32	.72	.02
Directo Racional	.01	.00	.86
Equidad Reciprocidad	-.27	.51	.64
Afecto Petición	-.06	.49	.50

Los factores de segundo orden quedaron definidos de la siguiente forma:

1. Estrategias de Poder Negativas. Implica una serie de medios o estrategias negativas que utiliza la pareja para convencer al otro y conseguir sus fines a través de imponerse, buscar beneficios propios, manipular, humillar, ser agresivo y utilizar la fuerza física.

2. Estrategias de Poder Sexual-Afectivas. Son las estrategias que utiliza la pareja a través de retirar afectos sexuales y emotivos en respuesta a la no gratificación de su petición.

3. Estrategias de Poder Positivas. Estrategias utilizadas por la persona para tratar de convencer a su pareja utilizando argumentos racionales, de forma respetuosa y se ofrece un intercambio en términos de beneficios mutuamente aceptables para cumplir su petición.

Análisis Factorial de Segundo Orden para la Escala de Celos

Se aplicó un análisis factorial de componentes principales con rotación oblicua de segundo orden para obtener las dimensiones que conforman los factores de la Escala de Celos. Se obtuvieron dos factores de doce que componían la escala original, que explican el 77.5% de la varianza, con valor propio mayor de 1. De este análisis, se eligieron los factores con un peso factorial mayor o igual a .60 para cada dimensión (ver Tabla 33).

Tabla 33.

Análisis Factorial de Segundo Orden de la Escala de Celos

Factores	Dimensiones	
	1	2
Obsesión por la Pareja	.92	.03
Respuestas Emocionales generadas por Celos	.92	.06
Enojo	.92	.02
Temor	.91	.09
Susplicacia e Intriga	.91	-.07
Control	.89	.00
Frustración	.86	.24
Desconfianza	.85	-.10
Actitud Negativa	.77	.38
Confianza-Desconfianza	.73	-.33
Confianza	-.19	.80
Dolor	.50	.71

Nota: Peso Factorial >.60 en negritas.

Se definieron los factores de segundo orden de la siguiente manera:

1. Celos. Respuestas emocionales generadas por la traición de su pareja, como por ejemplo: enojo, desconfianza, temor, control, obsesión, suspicacia e intriga.

2. Traición. Se refiere a que las personas presentan sentimientos ambivalentes de autoconfianza, pero a su vez manifiestan desdicha y dolor si su pareja los engañara.

Análisis Factorial de Segundo Orden Escala de Conducta Infiel

En el análisis factorial de componentes principales con rotación ortogonal (varimax), se obtuvo un factor de cuatro que integraban la escala original, que explica el 80.9% de la varianza, con valor propio mayor de 1. De este análisis, se eligieron los factores con un peso factorial mayor o igual a .80 (ver Tabla 34).

Tabla 34.

Análisis Factorial de Segundo Orden de la Escala de Conducta Infiel

Factores	1
Deseo de Infidelidad Emocional	.95
Infidelidad Sexual	.93
Deseo de Infidelidad Sexual	.90
Infidelidad Emocional	.83

Nota: Peso Factorial >.80 en negritas.

El factor de segundo orden se definió de la siguiente manera:

1. Infidelidad. Conductas y deseos que denotan el mantenimiento de un vínculo sexual y emocional romántico con otra persona además de la pareja primaria.

Análisis Factorial de Segundo Orden para la Escala de Consecuencias de la Infidelidad

En el análisis factorial de componentes principales con rotación ortogonal (varimax) de segundo orden para obtener las dimensiones que conforman los factores de la escala de Consecuencias de la Infidelidad, se obtuvo un factor de dos que conformaban la escala original, que explica el 58.4% de la varianza, con valor propio mayor de uno. El punto de corte para incluir algún factor en una dimensión fue de .70 (ver Tabla 35).

Tabla 35.
Análisis Factorial de Segundo Orden de la Escala de Consecuencias de la Infidelidad

Factores	1
Consecuencias Negativas de la Infidelidad	.77
Consecuencias Positivas de la Infidelidad	-.77

Nota: Peso Factorial >.70 en negritas.

Se definió de la siguiente manera el factor de segundo orden:

1. Consecuencias Negativas de la Infidelidad. Se refiere al perjuicio que la infidelidad puede llevar a la relación primaria, propiciando incluso la disolución del vínculo.

Análisis Factorial de Segundo Orden para la Escala de Estrategias de Manejo del Conflicto

Se aplicó un análisis factorial de componentes principales con rotación oblicua de segundo orden para la Escala de Estrategias de Manejo de Conflicto. Se obtuvieron dos factores de siete que integraban la escala original, que explican el 67.3% de la varianza, con valor propio mayor de 1. De este análisis, se eligieron los factores con un peso factorial mayor o igual a .60 para cada dimensión (ver Tabla 36).

Tabla 36.
Análisis Factorial de Segundo Orden de la Escala de Estrategias de Manejo del Conflicto

Factores	Dimensiones	
	1	2
Racional Reflexivo	.83	-.19
Automodificación	.81	-.21
Negociación/ Comunicación	.80	-.23
Separación	.80	.25
Afecto	.70	-.27
Acomodación	.61	.35
Evitación	-.28	.88

Nota: Peso Factorial >.60 en negritas.

Los factores de segundo orden se definieron de la siguiente forma:

1. Estrategias de Manejo de Conflicto Positivas. Se incluyen medios que la pareja usa para aumentar la comunicación de una manera afectuosa, reflexiva y prudente para solucionar los problemas.

2. Estrategias de Manejo de Conflicto Negativas. Implica una serie de estrategias que utiliza la persona en donde se muestra evasivo con su pareja.

Análisis Factorial de Segundo Orden para la Escala de Satisfacción Marital

En el análisis factorial de componentes principales con rotación ortogonal (varimax), se obtuvo un factor de seis, que explica el 63.3% de la varianza, con valor propio mayor de 1. De este análisis, se eligieron los factores con un peso factorial mayor o igual a .80 (ver Tabla 37).

Tabla 37.
Análisis Factorial de Segundo Orden de la Escala de Satisfacción Marital

Factores	1
Interacción	.93
Diversión	.89
Organización y Funcionamiento	.87
Físico-Sexual	.82
Familia	.81
Hijos	.23

Nota: Peso Factorial >.80 en negritas.

El factor de segundo orden se definió de la siguiente manera:

1. Satisfacción Marital. Se refiere a los aspectos emocionales, afectivos y de comprensión que facilita la interacción físico-sexual de la pareja, así como la distribución y cooperación de las tareas del hogar que facilitan la convivencia y comunicación.

Correlaciones Entre Los Factores De Segundo Orden

En las correlaciones obtenidas entre las PHSC y la Satisfacción Marital, se observa que solamente para los hombres el factor de Premisas en Transición correlaciona de manera negativa con el factor de Satisfacción Marital, lo que indica que cuando se trata de mantener la estructura tradicional de las relaciones entre los miembros de la familia, pero a la vez se pretende ser autónomo e independiente, menor será la comprensión que facilita la interacción emocional y físico-sexual de la pareja, así como no habrá una buena distribución y cooperación de las tareas del hogar que faciliten la convivencia y comunicación (ver Tabla 38).

Tabla 38.

Correlación entre PHSC y Satisfacción Marital en Hombres y Mujeres

	1	2	3	M	DE
1. Premisas Tradicionales	----	.15*	-.03	1.42	.22
2. Premisas en Transición	.16**	----	-.17**	1.51	.24
3. Satisfacción Marital	-.11	-.06	----	4.00	.59
M	1.35	1.58	3.82		
DE	.24	.24	.76		

Nota: Las intercorrelaciones para los hombres (n=261) se presentan arriba de la diagonal y las intercorrelaciones para las mujeres (n=249) aparecen debajo de la diagonal. La media y las desviaciones estándar para los hombres se presentan en las columnas verticales, y las medias y desviaciones estándar para las mujeres se presentan en las filas horizontales.

* p = 0.05 ** p = 0.01

Las correlaciones entre los factores de Instrumentalidad/Expresividad y Satisfacción Marital se observa en los hombres que cuando se tienen rasgos o atributos que enfatizan un patrón individual centrado en la satisfacción personal, que resaltan la competencia encaminada al desarrollo y progreso del individuo, y que a la vez reflejan la idea tradicional de la feminidad, como el ser afectivo y sensible, es decir con características más andróginas, se está más satisfecho con su relación de pareja. En comparación con las mujeres que solamente se encontró que cuando se tienen rasgos o atributos Instrumentales positivos correlacionan de manera positiva con la Satisfacción Marital (ver Tabla 39).

Tabla 39.

Correlación entre Instrumentalidad/Expresividad y Satisfacción Marital en Hombres y Mujeres

	1	2	3	4	M	DE
1. Instrumentalidad Negativa	----	-.06	.16*	-.10	2.24	.62
2. Instrumentalidad Positiva	-.00	----	.13*	.20**	3.71	.48
3. Expresividad	.16*	.07	----	.13*	3.01	.51
4. Satisfacción Marital	-.02	.15*	-.08	----	4.00	.59
M	2.09	3.56	3.44	3.82		
DE	.55	.49	.50	.76		

Nota: Las intercorrelaciones para los hombres (n=261) se presentan arriba de la diagonal y las intercorrelaciones para las mujeres (n=249) aparecen debajo de la diagonal. La media y las desviaciones estándar para los hombres se presentan en las columnas verticales, y las medias y desviaciones estándar para las mujeres se presentan en las filas horizontales.

* p = 0.05 ** p = 0.01

En cuanto a las correlaciones entre la Actitud hacia la Mujer Empoderada y la Satisfacción Marital se observa que tanto para los hombres como para las mujeres es importante la influencia que la mujer ejerce de una forma activa y en las mismas circunstancias que el hombre para controlar su entorno para su satisfacción marital (ver Tabla 40).

Tabla 40.

Correlación entre la Actitud hacia la Mujer Empoderada y Satisfacción Marital en Hombres y Mujeres

	1	2	3	M	DE
1. Participación Social	----	-.11	.28**	3.03	.44
2. Liderazgo	.04	----	.04	2.65	.42
3. Satisfacción Marital	.20**	.03	----	4.00	.59
M	3.13	2.68	3.82		
DE	.41	.37	.76		

Nota: Las intercorrelaciones para los hombres (n=261) se presentan arriba de la diagonal y las intercorrelaciones para las mujeres (n=249) aparecen debajo de la diagonal. La media y las desviaciones estándar para los hombres se presentan en las columnas verticales, y las medias y desviaciones estándar para las mujeres se presentan en las filas horizontales.

* p = 0.05 ** p = 0.01

En las correlaciones obtenidas entre la actitud hacia la mujer con éxito y la satisfacción marital se puede destacar que solamente en los hombres se encontró que correlacionó positivamente el factor de Mujer con Éxito y el factor de Satisfacción Marital, lo que indica

que cuando los hombres perciben a la mujer como autónoma e independiente que enfrenta retos para alcanzar sus objetivos y es eficiente, competitiva, con capacidad de conducir a otros hacia un objetivo o meta de manera cordial, mayor será su satisfacción en la relación de pareja (ver Tabla 41).

Tabla 41.
Correlación entre la Actitud hacia la Mujer con Éxito y Satisfacción Marital en Hombres y Mujeres

	1	2	M	DE
1. Mujer con Éxito	----	.22**	3.78	.56
2. Satisfacción Marital	.08	----	4.00	.59
M	3.97	3.82		
DE	.47	.76		

Nota: Las intercorrelaciones para los hombres (n=261) se presentan arriba de la diagonal y las intercorrelaciones para las mujeres (n=249) aparecen debajo de la diagonal. La media y las desviaciones estándar para los hombres se presentan en las columnas verticales, y las medias y desviaciones estándar para las mujeres se presentan en las filas horizontales.

* p = 0.05 ** p = 0.01

Las correlaciones entre las Estrategias de Poder y la Satisfacción Marital se observa que tanto para los hombres como para las mujeres se encontró que cuando se utilizan estrategias de poder negativas, como por ejemplo, convencer al otro y conseguir sus fines a través de imponerse, manipular, humillar, ser agresivo y utilizar la fuerza física para buscar beneficios propios, menor será la satisfacción marital. Por otro lado, se observa que también, tanto para los hombres como para las mujeres cuando se utilizan estrategias de poder positivas, como el tratar de convencer a la pareja utilizando argumentos racionales, de forma respetuosa y se ofrece un intercambio en términos de beneficios mutuamente aceptables para cumplir su petición, mayor será la satisfacción en la relación. En cuanto a las estrategias de poder sexual-afectivas (chantaje) se encontró una correlación positiva solamente en los hombres, lo que indica que para ellos, cuando se utilizan estrategias de poder en la pareja, a través de retirar afectos sexuales y emotivos en respuesta a la no gratificación de su petición, mayor será la satisfacción marital (ver Tabla 42).

Tabla 42.

Correlación entre Estrategias de Poder y Satisfacción Marital en Hombres y Mujeres

	1	2	3	4	M	DE
1. Estrategias Negativas	----	.08	-.07	-.24**	1.70	.61
2. Estrategias Sexual- Afectivas (Chantaje)	.10	----	.50**	.23**	3.05	.74
3. Estrategias Positivas	-.10	.33**	----	.19**	3.48	.76
4. Satisfacción Marital	-	.11	.24**	----	4.00	.59
	.28**					
M	1.67	2.94	3.52	3.82		
DE	.56	.81	.74	.76		

Nota: Las intercorrelaciones para los hombres (n=261) se presentan arriba de la diagonal y las intercorrelaciones para las mujeres (n=249) aparecen debajo de la diagonal. La media y las desviaciones estándar para los hombres se presentan en las columnas verticales, y las medias y desviaciones estándar para las mujeres se presentan en las filas horizontales.

* p = 0.05 ** p = 0.01

En cuanto a las correlaciones obtenidas entre los celos y la satisfacción marital se observa que, para los hombres y las mujeres los celos correlacionan de manera negativa con la satisfacción en la pareja (ver Tabla 43).

Tabla 43.

Correlación entre Celos y Satisfacción Marital en Hombres y Mujeres

	1	2	3	M	DE
1. Celos	----	.23**	-.19**	2.31	.79
2. Traición (Confianza-Dolor)	.18**	----	.11	3.47	.74
3. Satisfacción Marital	-.24**	.12	----	4.00	.59
M	2.23	3.44	3.82		
DE	.74	.69	.76		

Nota: Las intercorrelaciones para los hombres (n=261) se presentan arriba de la diagonal y las intercorrelaciones para las mujeres (n=249) aparecen debajo de la diagonal. La media y las desviaciones estándar para los hombres se presentan en las columnas verticales, y las medias y desviaciones estándar para las mujeres se presentan en las filas horizontales.

* p = 0.05 ** p = 0.01

Las correlaciones entre la infidelidad y la satisfacción marital se observa que correlacionan de manera negativa tanto para los hombres como para las mujeres, es decir que las conductas y deseos que denotan el mantenimiento de un vínculo sexual y emocional romántico con otra persona además de la pareja primaria, deterioran la relación (ver Tabla 44).

Tabla 44.
Correlación entre Infidelidad y Satisfacción Marital en Hombres y Mujeres

	1	2	M	DE
1. Infidelidad	----	-.21**	1.52	.64
2. Satisfacción Marital	-.18**	----	4.00	.59
M	1.31	3.82		
DE	.51	.76		

Nota: Las intercorrelaciones para los hombres (n=261) se presentan arriba de la diagonal y las intercorrelaciones para las mujeres (n=249) aparecen debajo de la diagonal. La media y las desviaciones estándar para los hombres se presentan en las columnas verticales, y las medias y desviaciones estándar para las mujeres se presentan en las filas horizontales.

* p = 0.05 ** p = 0.01

En cuanto a las consecuencias negativas de la infidelidad y la satisfacción marital, no se encontraron correlaciones en los hombres ni en las mujeres (ver Tabla 45).

Tabla 45.
Correlación entre Consecuencias Negativas de la Infidelidad y Satisfacción Marital en Hombres y Mujeres

	1	2	M	DE
1. Consecuencias Negativas de la Infidelidad	----	-.05	2.89	.58
2. Satisfacción Marital	-.06	----	4.00	.59
M	2.91	3.82		
DE	.53	.76		

Nota: Las intercorrelaciones para los hombres (n=261) se presentan arriba de la diagonal y las intercorrelaciones para las mujeres (n=249) aparecen debajo de la diagonal. La media y las desviaciones estándar para los hombres se presentan en las columnas verticales, y las medias y desviaciones estándar para las mujeres se presentan en las filas horizontales.

* p = 0.05 ** p = 0.01

En las correlaciones entre las estrategias de manejo del conflicto positivas y la satisfacción marital se observa que tanto para los hombres como para las mujeres correlacionan de manera positiva; y las estrategias de manejo del conflicto negativas y la satisfacción marital correlacionan de manera negativa, también para los hombres y las mujeres, lo que muestra que, cuando se incluyen medios que la pareja usa para aumentar la comunicación de una manera afectuosa, reflexiva y prudente para solucionar los problemas, mayor será la satisfacción marital, no así cuando se utilizan estrategias en donde se muestra indiferencia, se ignora a la pareja y se decide no hablarle y alejarse ante una problemática (ver Tabla 46).

Tabla 46.
Correlación entre Estrategias de Manejo de Conflicto y Satisfacción Marital en Hombres y Mujeres

	1	2	3	M	DE
1. Manejo de Conflicto Positivo	----	-.26**	.31**	3.51	.65
2. Manejo de Conflicto Negativo	-.31**	----	-.24**	2.66	.88
3. Satisfacción Marital	.40**	-.39**	----	4.00	.59
M	3.52	2.56	3.82		
DE	.55	.86	.76		

Nota: Las intercorrelaciones para los hombres (n=261) se presentan arriba de la diagonal y las intercorrelaciones para las mujeres (n=249) aparecen debajo de la diagonal. La media y las desviaciones estándar para los hombres se presentan en las columnas verticales, y las medias y desviaciones estándar para las mujeres se presentan en las filas horizontales.

* p = 0.05 ** p = 0.01

Discusión

A partir de los resultados encontrados se puede concluir que para los hombres y las mujeres se relacionaron de la misma manera: la actitud hacia la mujer empoderada, los celos, la conducta infiel, las consecuencias negativas de la infidelidad y las estrategias de manejo del conflicto con la satisfacción marital.

No obstante se relacionaron de manera diferente para hombres y para mujeres: las premisas histórico-socioculturales (PHSCS), la instrumentalidad/expresividad, la actitud hacia la mujer con éxito y las estrategias de poder con la satisfacción marital.

En la relación de la actitud hacia la mujer empoderada y la satisfacción marital en hombres y mujeres se observa que la participación social de la mujer es muy importante para ambos, ya que las percepciones que tienen acerca de la influencia que la mujer ejerce de una forma activa, a logros sociales y económicos en las mismas circunstancias que el hombre, y al grado de satisfacción que tiene la mujer debido al control sobre su comportamiento social, es significativo para la satisfacción marital. Esto se podría explicar debido a que en las últimas décadas se ha derivado una modificación importante de las relaciones de género en el ámbito público, ya que las mujeres han accedido de forma generalizada a la educación, al trabajo remunerado y a la política, lo que ha supuesto una indudable mejora en la situación de las mujeres (Astelarra, 2007; Subirats & Brullet 1988 en Moreno, 2006).

Tanto para hombres como para mujeres la conducta infiel se relacionó de manera negativa con la satisfacción marital, esto es que la infidelidad como lo mencionan diversas investigaciones se ha convertido en un aspecto importante, que se presenta por problemas dentro de la relación, en donde la insatisfacción, falta de comprensión y comunicación, impactan en la calidad de las relaciones (Bonilla, 1993; Bonilla, Hernández & Andrade, 2000; García, 2007; Romero, 2007), teniendo consecuencias negativas y puede ser una de las principales causas de divorcios, separaciones y rupturas; siendo una ofensa, un riesgo para la estabilidad de la relación, y una amenaza a la propia autoestima (Buunk, 1995; Hendrick, Hendrick & Adler, 1988; Yela, 2002).

En la relación de las estrategias de manejo del conflicto y la satisfacción marital se encontró que tanto los hombres como las mujeres asocian la utilización de estrategias de manejo del conflicto positivas con la satisfacción marital y las estrategias negativas con la insatisfacción en la relación. El conflicto en las relaciones de pareja adquiere mayor importancia entre sus miembros, ya que de su adecuado manejo depende la expresión de conductas positivas y negativas durante la interacción (Rivera, Díaz-Loving & Sánchez, 2002; Verde, Rivera, Díaz-Loving & Montero, 2010). Es así como si prevalece el conflicto

interpersonal y es inevitable puede provocar la ruptura, o en contraste, ayudar a madurar a la relación (Cramer, 2002; Cui & Donnellan, 2009).

En lo que respecta a la relación entre las PHSC, se observa que solamente para los hombres, las premisas en transición se asocian de manera negativa con las satisfacción marital, esto es que para los hombres, cuando se tiene la disposición para buscar la independencia y la autonomía, pero a la vez tienden a mantener la estructura tradicional de las relaciones entre los miembros de la familia, les genera un malestar, provocando insatisfacción con la relación, por el querer y el deber ser; esto es, que se siguen manteniendo las afirmaciones aprendidas en la infancia, es decir que las normas que determinan la cultura acerca de cómo nos debemos comportar (Díaz-Guerrero, 2003) siguen ahí, pero es posible que los hábitos sean distintos, como lo mencionan Díaz-Loving, Rivera, Velasco y Montero (2008) que vivimos en una cultura de conductas innovadoras y premisas tradicionales.

En cuanto a la relación de la instrumentalidad/expresividad y la satisfacción marital, se concluye que para los hombres y las mujeres existe una relación entre la instrumentalidad positiva y la satisfacción marital, es así como para ambos es importante la posesión de rasgos o atributos centrados en la satisfacción personal, con orientación al logro y con una alta responsabilidad social para la satisfacción marital, esto es que la instrumentalidad positiva, son rasgos que favorecen a las personas y a su relación (Díaz-Loving, Rocha & Rivera, 2007; Green & Kendrick, 1994; Hegelson & Fritz, 1999). No obstante sólo para los hombres la expresividad (afectivo, sensible, romántico, sumiso, débil), se asocia de una manera positiva con la satisfacción marital.

En la relación entre la actitud hacia la mujer con éxito y la satisfacción marital se encontró que solamente para los hombres, cuando la mujer es autosuficiente, líder, competente y a la vez afectuosa se asocia con la satisfacción en la relación. Esto podría deberse García-Retamero y López-Zafra (2008), a que las mujeres han desempeñado habitualmente roles más tradicionales y es posible que los hombres perciban más el incremento que se ha producido en la inserción de la mujer en el mercado laboral. Así como también, al hecho de que las mujeres tradicionales evalúan a las mujeres que desempeñan puestos de liderazgo más negativamente que las mujeres menos tradicionales (Ellemers, Van Den Heuvel, De Gilder, Maass & Bonvini, 2004). El proceso de una mujer

líder y exitosa, como lo mencionan diversos autores es mucho más complejo que en el hombre (Eagly, 2007; Eagly & Carli, 2003; Eagly & Carli, 2007), y esto puede traer como resultado el que no exista una relación, al menos en el caso de las mujeres con la satisfacción en la relación de pareja.

Tanto en hombres como en mujeres en la relación entre las estrategias de poder y la satisfacción marital se concluye que cuando los miembros en una relación hacen uso de situaciones positivas, es decir, cuando una pareja utiliza un estilo o estrategias positivas, estará satisfecha; no así cuando estas estrategias son negativas, ya que la pareja estará insatisfecha (Rivera, 2000; Rivera & Díaz-Loving, 2002). No obstante para los hombre las estrategias de poder que se utilizan a través de retirar afectos sexuales y emocionales en respuesta a la no gratificación de su petición, se asocian con la satisfacción marital, esto puede deberse a que, dentro de una relación de pareja se establecen convenios y negociaciones en donde una de las partes trata de obtener que la otra acepte sus ideas y resuelva sus necesidades (Rivera & Díaz-Loving, 1995). De esta manera, cuando se habla del grado en el cual un miembro de la pareja controla los actos conductuales importantes que se dan en la relación y este control determina la dinámica de las necesidades, preferencias y deseos del otro, estos se remiten al concepto de poder en la relación (Rivera, 2000).

En la relación entre los celos y la satisfacción marital los hombres y las mujeres lo asocian de manera negativa, ya que los celos, son causantes de muchos comportamientos y situaciones desagradables, ya que involucran rabia, amenazan destruir la relación, humillación, conflicto interpersonal dentro de la relación y se ven acompañados de incertidumbre, frustración y desesperación (Reidl, 2005).



Capítulo VIII

Estudio Predictivo

Justificación

La incorporación de la mujer en el mundo laboral ha sido uno de los fenómenos sociodemográficos más importantes de la segunda mitad del siglo XX, lo cual ha generado una serie de cambios importantes en la vida de los individuos, tanto cultural como socialmente; es así como la integración de las mujeres a espacios laborales, científicos, culturales y políticos, le han permitido tomar otra posición en la sociedad, debido a que tradicionalmente estos espacios eran ocupados por los hombres. Las mujeres han accedido de forma generalizada a la educación, al trabajo remunerado y a la política, brindándoles la posibilidad de dedicar más tiempo para sus propios intereses, para pensar como un ser con otra gama de posibilidades adicionales a ser madre y esposa (Debeljuh & Las Heras, 2010; Moreno, 2006; Rodríguez, 2001), y esto ha puesto a los hombres ante una situación diferente, ya que también están teniendo que modificar en forma radical su concepción de la mujer y su relación de pareja en todos los ámbitos: en la intimidad, en el núcleo familiar, en el aspecto social, cultural y por supuesto en el profesional y económico. Ya que cabe destacar que en el México tradicional la mujer, como lo afirma Díaz-Guerrero (1994) ha vivido una situación asimétrica y desigual en la que se le asignó la abnegación y total sacrificio como base de la familia, respecto al hombre, para quien el poder y el respeto son sus principales atributos, por lo que culturalmente la mujer mexicana tiene mayores responsabilidades que los hombres en el ámbito familiar (Cinamon & Rich, 2002; Haddock, Schindler & Lyness, 2003; Kroska, 2004; Rodríguez & Ramírez, 2003) y prioriza las necesidades de otros a expensas de las propias, y es así como los hombres que mantienen dichos roles tradicionales sienten competencia con sus parejas si ellas trabajan, utilizando diferentes estrategias de poder en la relación e impidiendo su crecimiento rivalizando y compitiendo para tratar de demostrar que él es mejor, apareciendo así los celos y la infidelidad (Nahoul, 1990) dando como resultado conflicto e insatisfacción en la relación de pareja (Cruz, 2006; Gerson, 1993). De esta manera es importante detectar y conocer en qué medida las variables asociadas al modelo (Premisas Histórico-Socio-Culturales, la

identidad de género, la actitud hacia una mujer empoderada, la actitud hacia una mujer con éxito, las estrategias de poder empleadas en la relación, los celos, la infidelidad y el manejo del conflicto) tienen la capacidad de predecir la satisfacción en la relación y facilitar el entendimiento de este fenómeno social, así como poder crear programas de intervención que proporcionen alternativas para mejorar y/o fortalecer la relación de la pareja, bajo éstas condiciones.

Fase 3. Construcción de un Modelo

Objetivo.

Determinar si la satisfacción en la relación de pareja, se puede predecir a partir de las PHSCS, la identidad de género, la actitud hacia el empoderamiento de la mujer, la actitud hacia una mujer con éxito, las estrategias de poder, los celos, la infidelidad y el manejo del conflicto, tanto en hombres como en mujeres.

Variables.

A. De Clasificación:

- Sexo

B. Independientes:

- PHSCS
- Identidad de Género
- Empoderamiento de la Mujer
- Actitud hacia una Mujer con Éxito
- Estrategias de poder en la pareja
- Celos
- Infidelidad
- Estrategias de Manejo del Conflicto

C. Dependiente

- Satisfacción Marital

Definiciones Conceptuales.

- Sexo: Asignación biológica de testículos u ovarios en una identidad sexual, y luego en una identidad según el género (Gotwald & Golden, 2000).
- Satisfacción con la relación: Actitud que incluye satisfacción con las relaciones emocionales de la pareja, la relación entre sí y los aspectos estructurales, tales

como, la forma de organización, de establecimiento y cumplimiento de las reglas de la pareja (Cortés, Reyes, Díaz-Loving, Rivera & Monjaraz, 1994).

- Premisas Histórico-Socio-Culturales (PHSCS): Afirmaciones simples o complejas referentes a la forma en que se perciben las personas a sí mismas, a su familia, a sus roles y relaciones, aprendidas de las figuras de autoridad y significativas de un contexto cultural y reforzadas por todos los adultos de un grupo sociocultural, que norman, regulan y establecen las reglas de interacción de los individuos de un grupo social (Díaz-Guerrero, 1994).
- Identidad de género: La autopercepción que las personas desarrollan a partir de la diferenciación sexual, en la cual se internalizan los estereotipos y los roles asignados socialmente a hombres y a mujeres, dando como resultado un comportamiento y características diferentes, implicando un proceso de socialización continuo y permanente a través de la vida (Spence, 1993).
- Empoderamiento de la Mujer: Es un proceso por medio del cual las mujeres incrementan su capacidad de configurar sus propias vidas y su entorno, una evolución en la concientización de las mujeres sobre sí mismas y su estatus, y en su eficiencia en las relaciones sociales (Schuler, 1997).
- Mujer con Éxito: Mujer activa, autosuficiente con capacidad de decisiones, con acceso a todos los niveles, tanto en la educación como en los campos profesionales, así como en oportunidades y retribución, en la investigación científica, en el arte y en decisiones políticas (Rodríguez, 2001).
- Estrategias de Poder: Las estrategias de poder se definen como el ejercicio de poder positivo o negativo a través de una serie de acciones encaminadas a ejercer el control que determina la dinámica de las necesidades, preferencias y deseos del otro para obtener lo que se quiere (Rivera, 2000).
- Celos: Concepto multidimensional que tiene componentes tales como: dolor necesidad de poseer, desconfianza e intriga hacia la pareja (Díaz-Loving, Rivera, Ojeda & Reyes, 2000).
- Infidelidad: La infidelidad se define como el mantener una relación sentimental y/o sexual con otras personas distintas a la pareja, contra la voluntad explícita de ésta, teniendo consecuencias negativas (Romero, 2007).

- Manejo del Conflicto: Estrategias de los individuos que están determinadas por su preocupación en sus propios beneficios y por su preocupación en los beneficios del otro (Rivera, Díaz-Loving & Sánchez, 2002).

Definiciones Operacionales.

- Sexo: Respuesta obtenida de los participantes de acuerdo a su condición orgánica (masculino y femenino).
- Satisfacción con la relación: Puntaje obtenido del Inventario Multifacético de Satisfacción Marital (Cortés, Reyes, Díaz-Loving, Rivera & Monjaraz, 1994).
- PHSC: Puntaje obtenido en la Escala de PHSC (García, 2007).
- Identidad de género: Puntaje obtenido en el Inventario para Evaluar las Dimensiones Atributivas de Instrumentalidad y Expresividad (Díaz-Loving, Rocha & Rivera, 2007).
- Actitud hacia el Empoderamiento de la Mujer: Puntaje obtenido en la Escala de Empoderamiento de la Mujer (Hernández & García, 2008).
- Actitud hacia una Mujer con Éxito: Puntaje obtenido en la Escala Actitud hacia una Mujer con Éxito construida en la Fase 1C.
- Estrategias de poder: Puntaje obtenido en la Escala de Estrategias de Poder (Rivera, 2000).
- Celos: Puntaje obtenido en el Inventario de Celos (Díaz-Loving, Rivera, Ojeda & Reyes, 2000).
- Infidelidad: Puntaje obtenido en la Escala de Infidelidad (Romero, Rivera & Díaz-Loving, 2007).
- Estrategias de Manejo del Conflicto: Puntaje obtenido en la Escala de Estrategias de Manejo del Conflicto (Rivera, Cruz, & Díaz-Loving, 2004).

Participantes.

Muestreo no probabilístico intencional de 908 participantes voluntarios de la Ciudad de México, 454 hombres y 454 mujeres, de 18 a 74 años de edad, con una media de 37 años y una desviación estándar de 11.26; de los cuales 489 son casados, 366 viven en unión libre,

34 separados, 16 divorciados y 3 viudos, con una media de 12.76 años de vivir en pareja. En cuanto a la escolaridad, ésta se distribuyó de la siguiente manera: 50 personas tenían primaria, 151 secundaria, 206 preparatoria, 117 carrera técnica, 346 licenciatura, 36 posgrado y 2 ninguna. La mayoría tiene dos hijos y el 94.9% de los hombres y el 57.7% de las mujeres cuenta con un trabajo remunerado. Se empleó como criterio de inclusión que fuesen hombres y mujeres con un año como mínimo de vivir o haber vivido con su pareja heterosexual.

Instrumentos.

- *Escala de Premisas Histórico-Socio-Culturales (García, 2007)*. Descrita en la Fase 2A. (Anexo 5).
- *Inventario para Evaluar las Dimensiones Atributivas de Instrumentalidad y Expresividad (Díaz-Loving, Rocha & Rivera Aragón, 2007)*. Descrita en la Fase 2A. (Anexo 6).
- *Escala que mide el Empoderamiento de la Mujer (Hernández & García, 2008)*. Descrita en la Fase 2A. (Anexo 7 y 8).
- *Escala Actitud hacia una Mujer con Éxito*, construida en la Fase 1C. Descrita en la Fase 2A. (Anexo 9).
- *Escala Estrategias de Poder (Rivera, 2000)*. Descrita en la Fase 2A. (Anexo 10).
- *Inventario de Celos (Díaz-Loving, Rivera, Ojeda & Reyes, 2000)*. Descrita en la Fase 2A. (Anexo 11).
- *Escala Conducta Infidel (Romero, Rivera & Díaz-Loving, 2007)*. Descrita en la Fase 2A. (Anexo 12).
- *Escala de Consecuencias de la Infidelidad (Romero, Rivera & Díaz-Loving, 2007)*. Descrita en la Fase 2A. (Anexo 13).
- *Escala Estrategias de Manejo del Conflicto (Rivera, Cruz, & Díaz-Loving, 2004)*. Descrita en la Fase 2A. (Anexo 14).
- *Inventario Multifacético de Satisfacción Marital (Cortés, Reyes, Díaz-Loving, Rivera & Monjaraz, 1994)*. Descrita en la Fase 2A. (Anexo 15).

Procedimiento.

La aplicación se llevó a cabo en diferentes lugares tales como: casas particulares, escuelas y centros de trabajo. Se les pidió a los participantes que respondieran a las preguntas con la mayor veracidad posible destacando, que el cuestionario forma parte de una investigación que se está realizando en la Universidad Nacional Autónoma de México.

Asimismo se destacó el anonimato y confidencialidad de las respuestas, y se les indicó que dichas respuestas no serían catalogadas como buenas o malas, correctas o incorrectas, con el fin de dar confianza a los participantes.

Resultados

Con el fin de predecir la satisfacción marital en hombres a partir de las variables premisas en transición, instrumentalidad positiva, expresividad, actitud hacia la participación social de la mujer, actitud hacia la mujer con éxito, estrategias de poder negativas, estrategias de poder sexual-afectivas, estrategias de poder positivas, celos, infidelidad, manejo del conflicto positivo y manejo del conflicto negativo, se realizó un análisis de regresión múltiple utilizando el método paso por paso.

En la tabla 47 se observa que para el primer paso del análisis para los hombres, se incluyó en la ecuación la Instrumentalidad Positiva como predictor de la Actitud hacia la Participación Social de la Mujer, que explica el 2.6% de la varianza, $F(1,452) = 12.13; p < .00$.

Tabla 47.

Resumen del análisis de regresión paso a paso para las variables que predicen la Actitud hacia la Participación Social de la Mujer en hombres

Variables	B	EE	β	Intervalo de confianza	
				Mínimo	Máximo
Instrumentalidad Positiva	.146	.042	.162**	.064	.228

Nota. $R^2 = .026$ para el paso 1 ($p < .001$). ** $p < .01$

En el segundo análisis en el primer paso, se incluyó en la ecuación para los hombres la Instrumentalidad Positiva como predictor de la Actitud hacia la Mujer con Éxito, que

explica el 6.5% de la varianza, $F(1,452) = 31.30, p < .00$; en el segundo paso se incorporó en la ecuación la Expresividad como predictor, que explica el 8.0% de la varianza, $F(2,451) = 19.49, p < .00$ (ver Tabla 48).

Tabla 48.
Resumen del análisis de regresión paso a paso para las variables que predicen la Actitud hacia la Mujer con Éxito en hombres

Variables	B	EE	β	Intervalo de confianza	
				Mínimo	Máximo
Instrumentalidad Positiva	.273	.051	.243***	.173	.374
Expresividad	.126	.047	.122**	.034	.218

Nota. $R^2 = .065$ para el paso 1 ($p < .001$); $R^2 = .080$ para el paso 2 ($p < .001$).
** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

En el primer paso del tercer análisis, se incluyó en la ecuación para los hombres la Actitud hacia la Participación Social de la Mujer como predictor de las Estrategias de Poder Negativas, que explica el 2.2% de la varianza, $F(1,452) = 10.19, p < .00$; en el segundo paso se incorporó en la ecuación la Actitud hacia la Mujer con Éxito como predictor, que explica el 3.2% de la varianza, $F(2,451) = 7.49, p < .00$ (ver Tabla 49).

Tabla 49.
Resumen del análisis de regresión paso a paso para las variables que predicen las Estrategias de Poder Negativas en hombres

Variables	B	EE	β	Intervalo de confianza	
				Mínimo	Máximo
Participación Social de la Mujer	-.162	.061	-.126**	-.282	-.042
Actitud hacia la Mujer con Éxito	-.106	.049	-.103*	-.202	-.010

Nota. $R^2 = .022$ para el paso 1 ($p < .001$); $R^2 = .032$ para el paso 2 ($p < .001$).
* $p \leq .05$ ** $p \leq .01$

En el cuarto análisis en el primer paso, se incluyó en la ecuación para los hombres la Actitud hacia la Participación Social de la Mujer como predictor de las Estrategias de Poder Sexual-Afectivas, que explica el 6.8% de la varianza, $F(1,452) = 32.91, p < .00$ (ver Tabla 50).

Tabla 50.

Resumen del análisis de regresión paso a paso para las variables que predicen las Estrategias de Poder Sexual-Afectivas en hombres

Variables	B	EE	β	Intervalo de confianza	
				Mínimo	Máximo
Participación Social de la Mujer	.452	.079	.261***	.297	.607

Nota. $R^2 = .068$ para el paso 1 ($p < .001$). *** $p \leq .001$

Para el primer paso del quinto análisis para los hombres, se incluyó en la ecuación la Actitud hacia la Participación Social de la Mujer como predictor de las Estrategias de Poder Positivas, que explica el 9.5% de la varianza, $F(1,452) = 47.63$, $p < .00$ (ver Tabla 51).

Tabla 51.

Resumen del análisis de regresión paso a paso para las variables que predicen las Estrategias de Poder Positivas en hombres

Variables	B	EE	β	Intervalo de confianza	
				Mínimo	Máximo
Participación Social de la Mujer	.547	.079	.309***	.391	.703

Nota. $R^2 = .095$ para el paso 1 ($p < .001$). *** $p \leq .001$

En el sexto análisis en el primer paso, se incluyó en la ecuación para los hombres la Actitud hacia la Mujer con Éxito como predictor de los Celos, que explica el 6.0% de la varianza, $F(1,452) = 28.96$, $p < .00$ (ver Tabla 52).

Tabla 52.

Resumen del análisis de regresión paso a paso para las variables que predicen los Celos en hombres

Variables	B	EE	β	Intervalo de confianza	
				Mínimo	Máximo
Actitud hacia la Mujer con Éxito	-.351	.065	-.245***	-.479	-.223

Nota. $R^2 = .060$ para el paso 1 ($p < .001$). *** $p \leq .001$

Para el primer paso del séptimo análisis para los hombres, se incluyó en la ecuación la Actitud hacia la Participación Social de la Mujer como predictor de la Infidelidad, que explica el 2.4% de la varianza, $F(1,452) = 11.26$, $p < .00$ (ver Tabla 53).

Tabla 53.

Resumen del análisis de regresión paso a paso para las variables que predicen la Infidelidad en hombres

Variables	B	EE	β	Intervalo de confianza	
				Mínimo	Máximo
Participación Social de la Mujer	-.224	.067	-.156**	-.355	-.093

Nota. $R^2 = .024$ para el paso 1 ($p < .001$). ** $p \leq .01$

En el primer paso del octavo análisis, se incluyó en la ecuación para los hombres la Actitud hacia la Participación Social de la Mujer como predictor del Manejo del Conflicto Positivo, que explica el 6.7% de la varianza, $F(1,452) = 32.62$, $p < .00$; en el segundo paso se incorporó en la ecuación la Actitud hacia la Mujer con Éxito como predictor, que explica el 9.4% de la varianza, $F(2,451) = 23.48$, $p < .00$ (ver Tabla 54).

Tabla 54.

Resumen del análisis de regresión paso a paso para las variables que predicen el Manejo del Conflicto Positivo en hombres

Variables	B	EE	β	Intervalo de confianza	
				Mínimo	Máximo
Participación Social de la Mujer	.317	.065	.223***	.189	.445
Actitud hacia la Mujer con Éxito	.192	.052	.168***	.089	.294

Nota. $R^2 = .067$ para el paso 1 ($p < .001$); $R^2 = .094$ para el paso 2 ($p < .001$).

*** $p \leq .001$

En el noveno análisis en el primer paso, se incluyó en la ecuación para los hombres la Actitud hacia la Mujer con Éxito como predictor del Manejo del Conflicto Negativo, que explica el 1.5% de la varianza, $F(1,452) = 7.08$, $p < .00$ (ver Tabla 55).

Tabla 55.

Resumen del análisis de regresión paso a paso para las variables que predicen el Manejo del Conflicto Negativo en hombres

Variables	B	EE	β	Intervalo de confianza	
				Mínimo	Máximo
Actitud hacia la Mujer con Éxito	-.197	.074	-.124**	-.342	-.051

Nota. $R^2 = .015$ para el paso 1 ($p < .001$). ** $p \leq .01$

Para el primer paso del décimo análisis para los hombres, se incluyó en la ecuación el Manejo del Conflicto Positivo como predictor de la Satisfacción Marital, que explica el 9.3% de la varianza, $F(1,452) = 46.62, p < .00$; en el segundo paso se incorporó en la ecuación las Estrategias de Poder Negativas como predictor, que explica el 12.1% de la varianza, $F(2,451) = 31.06, p < .00$; en el tercer paso se incorporó en la ecuación el Manejo del Conflicto Negativo como predictor, que explica el 13.9% de la varianza, $F(3,450) = 24.19, p < .00$; en el cuarto paso se incorporó en la ecuación las Estrategias de Poder Sexual-Afectivas como predictor, que explica el 15.2% de la varianza, $F(4,449) = 20.08, p < .00$; (ver Tabla 56).

Tabla 56.

Resumen del análisis de regresión paso a paso para las variables que predicen la Satisfacción Marital en hombres

Variables	B	EE	β	Intervalo de confianza	
				Mínimo	Máximo
Manejo del Conflicto Positivo	.165	.051	.163**	.064	.265
Estrategias de Poder Negativas	-.197	.055	-.177***	-.304	-.089
Manejo del Conflicto Negativo	-.092	.034	-.127**	-.159	-.025
Estrategias de Poder Sexual-Afectivas	.100	.038	.122**	.025	.176

Nota: $R^2 = .093$ para el paso 1 ($p < .001$); $R^2 = .121$ para el paso 2 ($p < .001$); $R^2 = .139$ para el paso 3 ($p < .001$); $R^2 = .152$ para el paso 4 ($p < .001$). ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

En el análisis de regresión múltiple utilizando el método paso por paso con el fin de predecir la satisfacción marital en mujeres a partir de las variables instrumentalidad positiva, actitud hacia la participación social de la mujer, estrategias de poder negativas, estrategias de poder positivas, celos, infidelidad, manejo del conflicto positivo y manejo del conflicto negativo. Se observa en la tabla 57 que para el primer paso del análisis, se incluyó en la ecuación la actitud hacia la participación social de la mujer como predictor de las estrategias de poder negativas, que explica el 2.9% de la varianza, $F(1,452) = 13.56; p < .00$.

Tabla 57.

Resumen del análisis de regresión paso a paso para las variables que predicen las Estrategias de Poder Negativas en mujeres

Variables	B	EE	β	Intervalo de confianza	
				Mínimo	Máximo
Participación Social de la Mujer	-.220	.060	-.171***	-.337	-.102

Nota. $R^2 = .029$ para el paso 1 ($p < .001$). *** $p < .001$

En el segundo análisis en el primer paso, se incluyó en la ecuación para las mujeres la Instrumentalidad Positiva como predictor de las estrategias positivas, que explica el 10.5% de la varianza, $F(1,452) = 53.24$, $p < .00$; en el segundo paso se incorporó en la ecuación la Actitud hacia la Participación de la Mujer como predictor, que explica el 14.50% de la varianza, $F(2,451) = 38.25$, $p < .00$ (ver Tabla 58).

Tabla 58.

Resumen del análisis de regresión paso a paso para las variables que predicen las Estrategias de Poder Positivas en mujeres

Variables	B	EE	β	Intervalo de confianza	
				Mínimo	Máximo
Instrumentalidad Positiva	.365	.069	.247***	.229	.500
Participación Social de la Mujer	.363	.079	.214***	.207	.519

Nota. $R^2 = .105$ para el paso 1 ($p < .001$); $R^2 = .145$ para el paso 2 ($p < .001$). *** $p \leq .001$

En el primer paso del tercer análisis, se incluyó en la ecuación para las mujeres la Instrumentalidad Positiva como predictor de los Celos, que explica el 4.9% de la varianza, $F(1,452) = 23.13$, $p < .00$; en el segundo paso se incorporó en la ecuación la Actitud hacia la Participación Social de la Mujer como predictor, que explica el 6.8% de la varianza, $F(2,451) = 16.35$, $p < .00$ (ver Tabla 59).

Tabla 59.

Resumen del análisis de regresión paso a paso para las variables que predicen los Celos en mujeres

Variables	B	EE	β	Intervalo de confianza	
				Mínimo	Máximo
Instrumentalidad Positiva	-.246	.072	-.167**	-.387	-.105
Participación Social de la Mujer	-.250	.083	-.148**	-.412	-.088

Nota. $R^2 = .049$ para el paso 1 ($p < .001$); $R^2 = .068$ para el paso 2 ($p < .001$).
** $p \leq .01$

En el cuarto análisis en el primer paso, se incluyó en la ecuación para las mujeres la Instrumentalidad Positiva como predictor del Manejo del Conflicto Negativo, que explica el 3.8% de la varianza, $F(1,452) = 17.72$, $p < .00$ (ver Tabla 60).

Tabla 60.

Resumen del análisis de regresión paso a paso para las variables que predicen el Manejo del Conflicto Negativo en mujeres

Variables	B	EE	β	Intervalo de confianza	
				Mínimo	Máximo
Instrumentalidad Positiva	-.328	.078	-.194***	-.481	-.175

Nota. $R^2 = .038$ para el paso 1 ($p < .001$). *** $p \leq .001$

Para el primer paso del quinto análisis para las mujeres, se incluyó en la ecuación la Instrumentalidad Positiva como predictor del Manejo del Conflicto Positivo, que explica el 10.5% de la varianza, $F(1,452) = 53.08$, $p < .00$; en el segundo paso se incorporó en la ecuación la Actitud hacia la Participación Social de la Mujer como predictor, que explica el 11.5% de la varianza, $F(2,451) = 29.33$, $p < .00$ (ver Tabla 61).

Tabla 61.

Resumen del análisis de regresión paso a paso para las variables que predicen el Manejo del Conflicto Positivo en mujeres

Variables	B	EE	β	Intervalo de confianza	
				Mínimo	Máximo
Instrumentalidad Positiva	.321	.053	.285***	.216	.426
Participación Social de la Mujer	.139	.062	.107*	.018	.260

Nota. $R^2 = .105$ para el paso 1 ($p < .001$); $R^2 = .115$ para el paso 2 ($p < .001$).
* $p \leq .05$ *** $p \leq .001$

En el sexto análisis en el primer paso para las mujeres, se incluyó en la ecuación el Manejo del Conflicto Positivo como predictor de la Satisfacción Marital, que explica el 14.4% de la varianza, $F(1,452) = 75.90, p < .00$; en el segundo paso se incorporó en la ecuación el Manejo del Conflicto Negativo las como predictor, que explica el 19.3% de la varianza, $F(2,451) = 53.80, p < .00$; en el tercer paso se incorporó en la ecuación las Estrategias de Poder Negativas como predictor, que explica el 22.1% de la varianza, $F(3,450) = 42.60, p < .00$; en el cuarto paso se incorporó en la ecuación los Celos como predictor, que explica el 23.4% de la varianza, $F(4,449) = 34.37, p < .00$; en el quinto paso se incorporó en la ecuación la Infidelidad como predictor, que explica el 24.4% de la varianza, $F(5,448) = 28.98, p < .00$ (ver Tabla 62).

Tabla 62.
Resumen del análisis de regresión paso a paso para las variables que predicen la Satisfacción Marital en mujeres

Variables	B	EE	β	Intervalo de confianza	
				Mínimo	Máximo
Manejo del Conflicto Positivo	.339	.057	.262***	.226	.452
Manejo del Conflicto Negativo	-.154	.038	-.178***	-.230	-.079
Estrategias de Poder Negativas	-.136	.063	-.104*	-.259	-.013
Celos	-.123	.044	-.124**	-.209	-.037
Infidelidad	-.156	.064	-.108*	-.282	-.030

Nota: $R^2 = .144$ para el paso 1 ($p < .001$); $R^2 = .193$ para el paso 2 ($p < .001$); $R^2 = .221$ para el paso 3 ($p < .001$); $R^2 = .234$ para el paso 4 ($p < .001$); $R^2 = .244$ para el paso 5 ($p < .001$). * $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

Figura 2.
Modelo de Predicción de la Satisfacción Marital en Hombres

HOMBRES

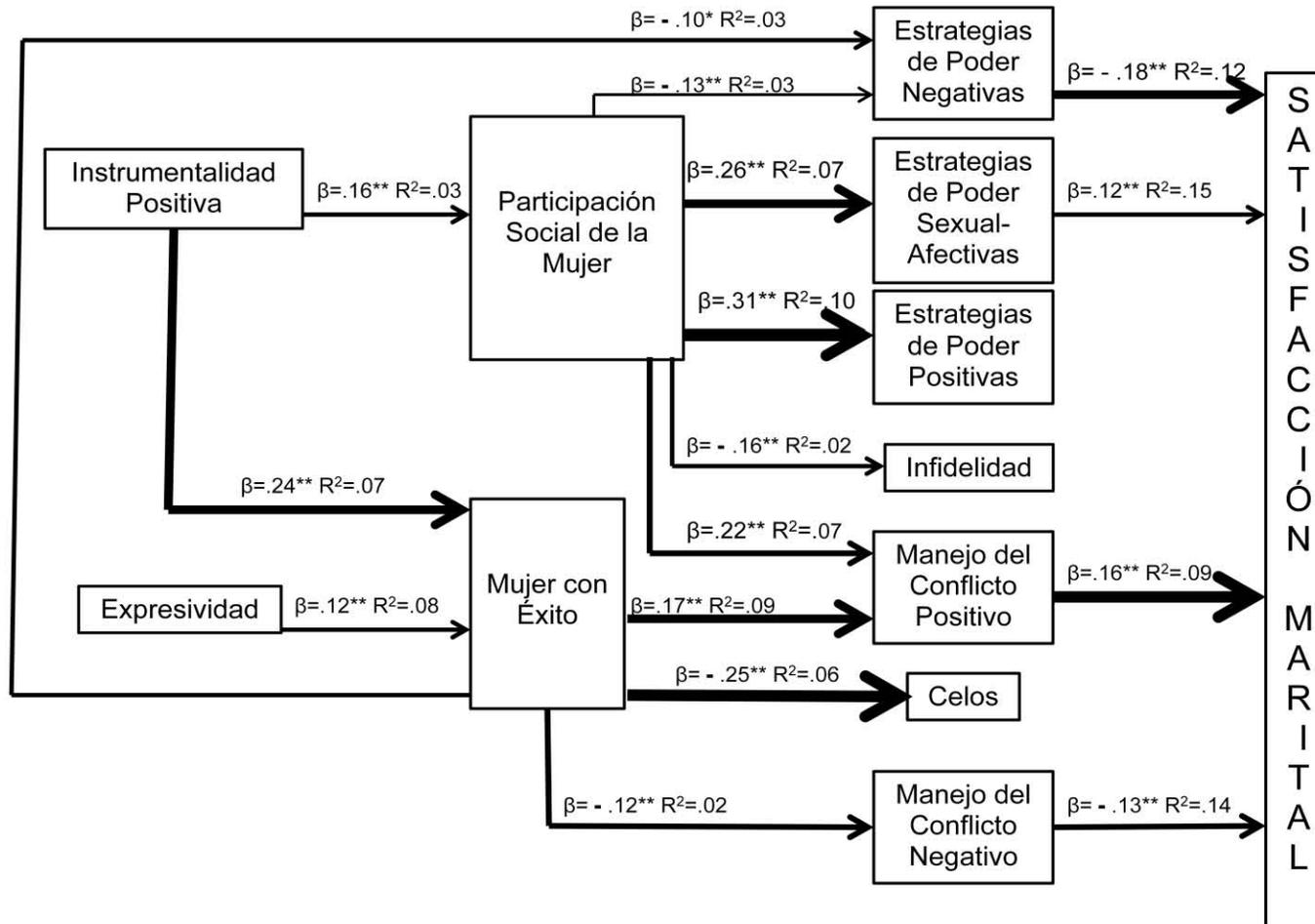
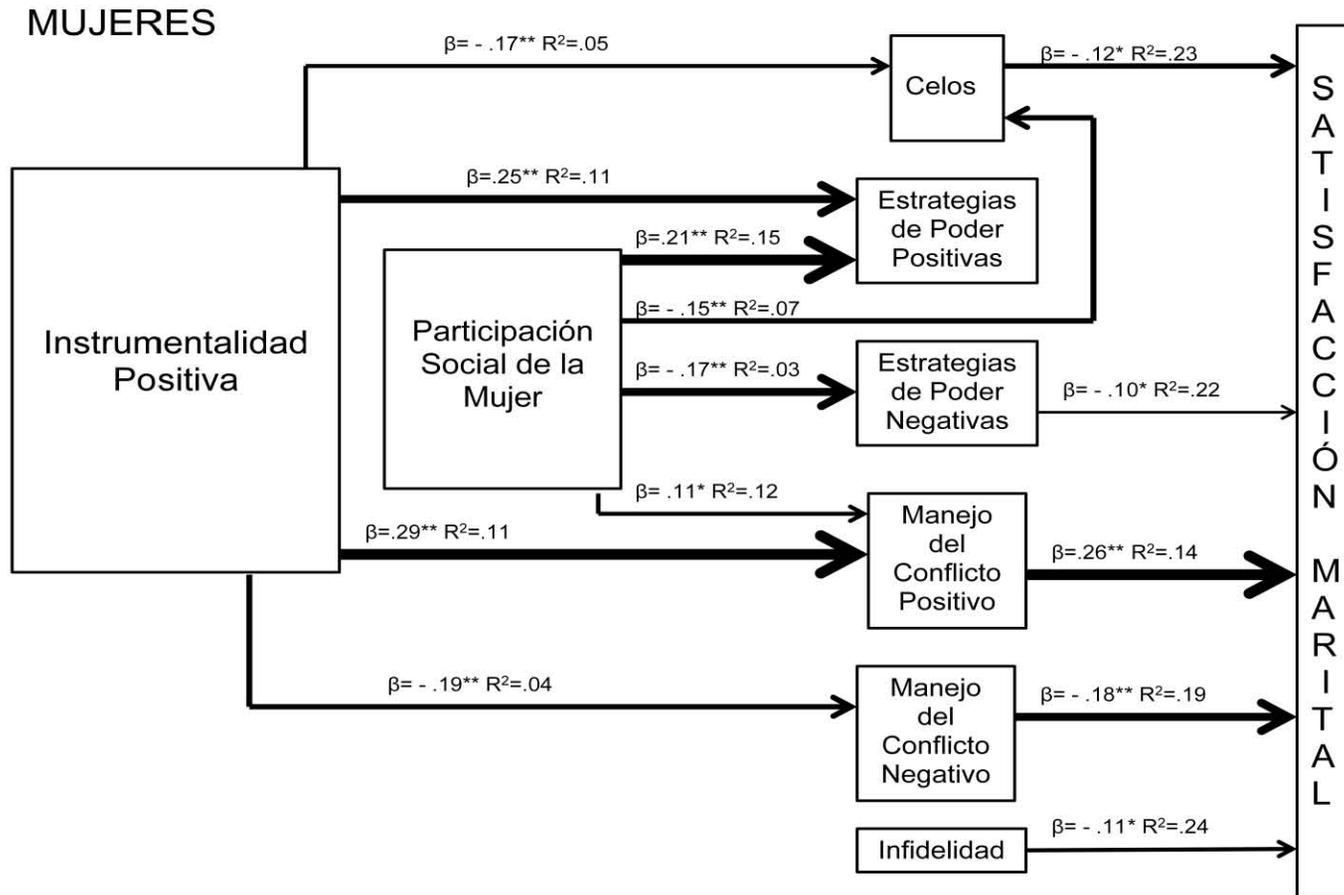


Figura 3.
Modelo de Predicción de la Satisfacción Marital en Mujeres



Discusión

En el modelo de predicción de la satisfacción marital para los hombres, como se muestra en la figura 2 se encontró que cuando poseen rasgos instrumentales positivos, es decir orientados al logro y a la productividad predice una actitud positiva hacia la participación social de la mujer como también hacia la mujer con éxito, lo que indica que los hombres responsables, determinados y competentes tendrán una percepción positiva de la mujer activa, independiente, autónoma, amable, emprendedoras, líder; y que además su trabajo es valorado y reconocido en las mismas circunstancia que los hombres. Asimismo cuando los hombres poseen rasgos o atributos que manifiestan afectividad, es decir que expresan sus emociones (cariñosos, tiernos, sentimentales e idealistas) predice una actitud positiva hacia la mujer líder, amable, generosa, autosuficiente y competente.

Además, cuando los hombres tienen una actitud positiva hacia la participación social de la mujer predice que las estrategias de poder utilizadas en la relación serán tanto positivas como sexual-afectivas y el manejo del conflicto será positivo, lo que muestra que los hombres cuando perciben de una manera positiva a una mujer activa, perseverante, emprendedora que ejerce su influencia para obtener logros sociales y económicos en las mismas circunstancias que el hombre, tratarán de convencer a la pareja utilizando argumentos racionales de forma amable, respetuosa, reflexiva y prudente para solucionar los problemas, asimismo utilizarán estrategias a través de retirar afectos sexuales y emotivos en respuesta a la no gratificación de su petición. También predice que no habrá infidelidad y que los medios que utiliza la pareja para convencer al otro y conseguir sus fines no será a través de la imposición, manipulación o humillación.

Cuando los hombres tienen una actitud positiva hacia una mujer autónoma e independiente, amable, competitiva, líder y que enfrenta retos para alcanzar sus objetivos, predice que utilizan en su relación estrategias para aumentar la comunicación de una manera afectuosa, reflexiva y prudente para solucionar los problemas, del mismo modo predice que no habrá celos, ni se utilizarán estrategias negativas en la relación, como por ejemplo, a través de imponerse, buscar beneficios propios, ser evasivo, humillar y utilizar la fuerza física.

Asimismo cuando existe en la relación comunicación afectuosa, reflexiva y prudente en la forma de solucionar los problemas y no se utilizan medios negativos para convencer a la pareja (evitar, humillar y fuerza física) predice para los hombres satisfacción en la relación.

Estos hallazgos señalan que los cambios sociales y familiares por los que atraviesan las parejas de éste siglo indican una desviación significativa de los roles tradicionales de género y las actitudes hacia las funciones de la base de la vida, ya que tienen que adaptarse a un mundo y a una forma de vida muy diferente a la que ambos miembros vivieron en su infancia y por supuesto muy diferente a la que vieron y vivieron sus padres (Solloa, 2001). Es así como, en investigaciones acerca de los roles de género se ha encontrado que los roles han cambiado dramáticamente en las últimas décadas y continúan cambiando (Ciabattari 2001; Cinamon & Rich, 2002; Fan & Marini 2000; Loo & Thorpe, 2005; Wu & Baer, 1996), lo que está permitiendo que los hombres incorporen tanto la instrumentalidad como la expresividad en su interacción de pareja, y que el impacto de la instrumentalidad positiva como de la expresividad (androginia) en los hombres en este estudio lleva a una percepción más positiva hacia el éxito en las mujeres, lo que sustenta que, son rasgos que favorecen que las personas sean más felices y que tengan un mejor ajuste psicológico y emocional, es decir que pueden impactar directamente en la satisfacción que las personas tienen con sus parejas y con sus relaciones (Bem, 1981; Díaz-Loving, Rocha & Rivera, 2007; Green & Kendrick, 1994; Hegelson & Fritz, 1999).

Los resultados muestran también que en términos de satisfacción marital es importante para los hombres, que la mujer sea activa, perseverante, responsable, con ingreso económico propio y que participe socialmente (Hernández & García, 2008; Riger, 1997; Schuler, 1997; Stein, 1997; Townsend, 2002) y cabe destacar que también para los hombres es importante que su conducta o bien, las habilidades que tiene, influyan en su actuación para ser una mujer líder y exitosa, ya que como lo mencionan Brasileiro y Judd (2006), Eagly (2007) y Zabludovsky (2007) entre otros que se están presentando cambios importantes en las percepciones sobre el papel de las mujeres en el mundo empresarial, ya que existe una creciente aceptación de la participación femenina en altos cargos ejecutivos.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el modelo de predicción de la satisfacción marital para las mujeres, como se observa en la figura 3 se detectó que cuando poseen rasgos instrumentales positivos, es decir orientados a la productividad y al logro

(responsable, organizada, determinada y competente) predice que en la relación de pareja se utilizarán los medios para aumentar la comunicación de una manera afectuosa, reflexiva y prudente para solucionar los problemas, lo que señala que también se utilizarán estrategias de poder positivas, es decir, trataran de convencer a su pareja con argumentos racionales de una forma respetuosa, asimismo se predice que no habrá celos y no se utilizarán estrategias de manejo del conflicto negativas.

Por otro lado, cuando las mujeres tienen una actitud positiva hacia la participación social de la mujer predice que las estrategias de poder utilizadas en la pareja, así como el manejo del conflicto serán positivas, lo que señala que para las mujeres, cuando perciben a una mujer activa, perseverante, emprendedora que ejerce su influencia para obtener logros sociales y económicos en las mismas circunstancias que el hombre y que además su trabajo es reconocido y valorado, emplearán estrategias de poder utilizando argumentos racionales de forma amable, respetuosa, reflexiva y prudente para solucionar los problemas, del mismo modo se predice que no se utilizarán estrategias de poder negativas (manipular, humillar, el ser agresiva y violenta), así como no habrá celos en la relación.

Se encontró también que para las mujeres cuando el manejo del conflicto en la relación es positivo y no se utilizan medios que implican estrategias negativas para convencer al otro y conseguir sus fines a través de la manipulación, de la agresión y violencia, así como el que no haya celos ni infidelidad van a predecir la satisfacción en la relación.

Es importante señalar que en este estudio, para las mujeres la actitud hacia la mujer con éxito no se relaciona con la satisfacción marital, ya que pareciera ser que el interés de las mujeres no radica en ser exitosas y ocupar posiciones de liderazgo (Dulewicz & Higgs, 2005; García-Retamero & López-Zafra, 2008; Lorenzo, Sola & Cáceres, 2007); pero si es importante para ellas la participación social, que va a determinar el grado de satisfacción que sienten por el trabajo desempeñado que a su vez es reconocido y valorado socialmente (Hernández & García, 2008; Riger, 1997; Schuler, 1997; Stein, 1997; Townsend, 2002). Es así como para la mujer es más difícil realizar su trabajo a causa de sus obligaciones en la familia, ya que se incrementa el tiempo invertido en la fuerza laboral, además de las horas en las tareas del hogar y las responsabilidades familiares, lo cual les genera conflicto, dando como resultado insatisfacción en la relación, ya que las tareas domésticas siguen estando segregadas por género (Askari et al., 2010; Bartley, Blanton & Gilliard, 2005; Careaga,

2000; Cinamon & Rich, 2002; Gager & Hohmann-Marriott, 2006; Hochschild, 1989; Kroska, 2004). Esto se puede fundamentar desde la perspectiva de la teoría del intercambio social de Thibaut y Kelley (1959 en Deutsch & Krauss, 1974), ya que cuando la mujer trabaja y tiene la motivación de auto realizarse en su vida profesional, podría experimentar insatisfacción en su relación, si en su pareja no encuentra el apoyo, es decir, que podría experimentar más costos que recompensas si su pareja no colabora en las tareas domésticas del hogar ni en el cuidado de los hijos. De esta manera, como lo señalan diversas investigaciones sobre la interacción en el matrimonio (Gottman, 1998; Wills, Weiss & Patterson, 1974), los costos son más importantes que las recompensas en una relación.



Discusión

Discusión General y Conclusión

La presente investigación tuvo como propósito identificar la relación y evaluar el impacto que existe entre las premisas histórico-socio-culturales (PHSCS) y la identidad de género en la actitud hacia una mujer empoderada y con éxito considerando las estrategias de poder, los celos, la infidelidad y el manejo del conflicto en la satisfacción en la relación de pareja. Para realizar dicho objetivo la investigación se dividió en tres fases. La primera fase se integró a su vez por tres estudios: en los dos primeros estudios exploratorios se investigó la conceptualización del constructo de una mujer con éxito en hombres y mujeres y se encontró que tanto hombres como mujeres definen el constructo de una manera muy similar, es decir la definen como: inteligente, preparada, activa, autosuficiente, decidida, capaz, perseverante, independiente, trabajadora y responsable; lo que indica que hombres y mujeres definen el constructo más como instrumental positivo, el cual incluye rasgos deseables en hombres y mujeres como lo afirman Díaz-Loving, Rocha y Rivera (2007), además que se ha planteado en diversas investigaciones que la instrumentalidad positiva favorece la salud mental de los individuos (Gove & Tudor, 1973; Mirowsky & Ross, 1995; Nurullah, 2010; Ptacek, Smith & Dodge, 1994; Weissman & Klerman, 1977). Al respecto Spence y Helmreich (1978), argumentan que debido a la importancia mostrada por la orientación al logro en el advenimiento del éxito y del fracaso individual, hombres y mujeres orientados hacia la competitividad son más instrumentales y poco expresivos, por otra parte, también reportan que a las personas que les gusta trabajar o hacer bien las cosas, tienen características o rasgos instrumentales positivos (activo, independiente) como expresivos positivos (gentil, amable).

Cabe hacer mención que cuando se les pide a los participantes que definan el constructo con un solo concepto, las mujeres utilizan conceptos con connotación positiva y negativa, como: inteligente, exitosa, triunfadora, autosuficiente, completa, independiente, responsable, capaz, infeliz, sola, ambiciosa, con frustraciones, estresada y exagerada; mientras que los hombres la definen como: inteligente, triunfadora, exitosa, preparada, responsable, única, emprendedora, perfecta, inexistente o irreal, ambiciosa y mandona. Esto se podría explicar, en el caso de las mujeres, que ante la incorporación al mundo de la

autoafirmación, definen el constructo de una mujer con éxito con tintes positivos y tintes negativos, ya que de alguna manera, denota la lucha entre el desarrollo personal y el reflejo de las imposiciones sociales que marca la cultura, cuya filosofía se centra en la afiliación, la obediencia y la dependencia (Díaz-Guerrero, 2003), que si bien por una parte se ha dado paso a la transformación de la mujer, abriéndole un espacio fuera del ámbito hogareño, favorecen la aparición de aspectos tales como la agresividad, el dominio y la manipulación. De hecho, parece ser que la doble y hasta triple jornada, no solo impulsan al crecimiento personal constructivo de la mujer, sino que también, parecen estar creando inestabilidades e incongruencias por la dificultad de cumplir “adecuada y satisfactoriamente” todas las demandas. Es así como, las mujeres se ven envueltas en necesidades personales y sociales aparentemente incompatibles y que refleja la complejidad de la cultura mexicana que marca lo que es socialmente deseable en cada sexo. Por lo que es importante señalar que la prevalencia de estereotipos y sesgos culturales, la presión social, la forma en la que fueron educadas e incluso los roles de género prescritos siguen ahí. Al respecto Ellemers, et al. (2004) encontraron que las mujeres tradicionales evalúan a las mujeres que desempeñan puestos de liderazgo más negativamente que las mujeres menos tradicionales.

En el tercer estudio se construyó y validó la escala que mide la actitud hacia la mujer con éxito. Los factores que componen la escala se relacionan con lo que argumenta Stromquist (1997) indicando que la independencia económica permite a la mujer mejorar el estatus y para mejorar este estatus se necesita ser inteligente, responsable, independiente, tener la capacidad para escuchar, saber relacionarse con las personas que la rodean ser competente y exitosa, entre otras cosas, como se identifica en los factores encontrados.

El primer factor se denominó líder, y fue el que tuvo mayor varianza explicada, esto implica que la primera actitud que los participantes asumen como importante para evaluar a una mujer con éxito, es que sepa dirigir a otros y que tenga la capacidad de escuchar. Al respecto Eagly y Johnson (1990) encontraron que cuando se comparan los estilos de liderazgo de las mujeres y los hombres existe una tendencia de las mujeres a conducir en un estilo más democrático y participativo que los hombres. Además, se ha demostrado que las mujeres, más que los hombres, adoptan un estilo transformacional (Bass, 1998), el cual consiste en centrarse en el desarrollo y orientación de los seguidores y atender a las

necesidades individuales de éstos (Eagly & Johannesen-Schmidt, 2001; Eagly, Johannesen-Schmidt & Van Engen, 2003).

De tal manera como lo mencionan Carli (1990), Eagly y Johannesen-Schmidt (2001) y Ridgeway (2001), que cuando las mujeres deciden tomar papeles principales, alcanzan puestos de alto estatus y de liderazgo. Al respecto, Lucas (2003) encontró que cuando se hizo legítimo el liderazgo femenino a través de la institucionalización, mediante la creación de creencias que los grupos exitosos tienen a las mujeres en posiciones de liderazgo, cambió la estructura de contexto de favorecer a los hombres, ya que la institucionalización de la mujer aumentó la influencia del liderazgo alcanzado por las mujeres y la manipulación institucional eliminó la brecha entre hombres y mujeres en dichos puestos.

En otras investigaciones se ha reportado que las mujeres tienen niveles más altos en los valores de trabajo que los hombres, al respecto Bass y Avolio (1994) argumentan que las mujeres son más transformacionales en su forma de dirigir que ellos por su mayor experiencia en actividades de crianza y educación, su interés por los demás y su mayor sensibilidad social, como se demuestra en el segundo factor de la escala que se denominó como afectivo-altruista, es decir que una mujer con éxito se preocupa por los demás, es amigable y generosa. Es así como se ha demostrado en diversas investigaciones relacionadas con los estilos de liderazgo, la tendencia mayoritaria de vincular aspectos democráticos y las orientaciones centradas en el equipo con los roles comunales, de apoyo y ayuda a las personas (Eagly & Johnson, 1990).

El tercer factor denominado como autosuficiente, indica en qué medida la mujer con éxito es autónoma e independiente y que se enfrenta a cualquier reto para alcanzar sus objetivos, Padilla (2000) señala al respecto, que la mujer independiente tienen la motivación de auto realizarse, ya que adquiere una mayor posibilidad para lograr su identidad y autonomía, así como la oportunidad de satisfacer sus necesidades. Jejeebhoy (1995) identifica cinco aspectos que caracterizan a una mujer autónoma: 1) Desempeñar un papel activo en la familia y en la sociedad; 2) Tener influencia real en las decisiones de la familia y en las decisiones sobre su propia vida; 3) Libertad de movimiento, libertad de interacción con el mundo exterior; 4) Libertad para desarrollar cercanía e intimidad con su esposo, y 5) Autoconfianza económica y social.

El cuarto factor nombrado como competente, el cual da el índice de la percepción que se tiene de la mujer como una persona apta, eficiente y que está en constante actualización, ha sido planteado por Rocha y Díaz-Loving (2005) quienes señalan que la incorporación de la mujer al campo laboral en las últimas décadas, está cambiando la visión estereotipada sobre los géneros, lo cual es congruente con el impacto que estas transformaciones tienen en el desempeño de roles menos tradicionales y que apuntan a aspectos vinculados a una androginia positiva entendida como la capacidad de un individuo para mostrar tanto rasgos como comportamientos instrumentales y expresivos. Esto además resulta coherente con los planteamientos actuales de liderazgo (Chin, 2010) y de los factores de la escala encontrados, ya que la mujer con éxito se compone de características tanto de líder, como de ser una mujer autosuficiente, competente y además ser afectivo-altruista, lo cual como se señala en diversas investigaciones (Barberá, Ramos & Candela, 2011; Cuadrado, 2004; Terroni, 2002) debe existir una adecuada interacción entre las actividades orientadas a la tarea y a las relaciones. De esta forma Eagly y Carli (2007) suponen que la mencionada incongruencia de roles se vería minimizada ya que las organizaciones demandan de sus líderes cada vez más características instrumentales pero también expresivas. Es así como, se ha encontrado en estudios que las líderes mujeres también despliegan características como la firmeza y la habilidad para superar obstáculos, las cuales son asociadas por lo general con el estereotipo masculino. Así, se destaca la combinación de atributos instrumentales y expresivos como condición para que una mujer sea considerada líder efectiva (Castro, Lupano & Lopez, 2008; Cuadrado, Navas & Molero, 2004), como lo sustentan Eagly y Karau (2002), que los prototipos de líderes femeninos (exitosas) suelen ser caracterizados con una combinación de atributos masculinos (instrumentales) y femeninos (expresivos).

En la segunda fase se muestran las relaciones entre las variables incluidas en el modelo (PHSCS, identidad de género, actitud hacia el empoderamiento de la mujer, actitud hacia una mujer con éxito, estrategias de poder en la pareja, celos, infidelidad y manejo del conflicto) con la satisfacción en la relación de pareja. Y se encontró que las PHSCS, la instrumentalidad/expresividad, la actitud hacia una mujer con éxito y las estrategias de poder en la pareja se relacionaron de manera diferente en los hombres y en las mujeres. Para los hombres, en lo que respecta a la relación entre las PHSCS y la satisfacción marital

solamente las premisas en transición se asociaron de manera negativa, esto confirma lo que señala Díaz-Guerrero (2003) que las normas que determinan la cultura acerca de cómo nos debemos comportar siguen ahí, es decir, que se siguen manteniendo las afirmaciones aprendidas en la infancia, pero es posible que los hábitos sean distintos, ya que al pretender ser autónomo e independiente, pero a la vez tratar de mantener la estructura tradicional de las relaciones entre los miembros de la familia, los hombres se sentirán insatisfechos en su relación de pareja.

En la relación entre la instrumentalidad/expresividad y la satisfacción marital, se concluye que la instrumentalidad positiva es muy importante para los hombres como para las mujeres, para sentirse satisfechos con su relación de pareja, ya que la posesión de rasgos o atributos centrados en la satisfacción personal, con orientación al logro y con una alta responsabilidad social son relevante para la satisfacción marital. Esto confirma la aseveración señalada por Díaz-Loving, Rocha y Rivera (2007), Green y Kendrick (1994) y Hegelson y Fritz (1999) que la instrumentalidad positiva, son rasgos que favorecen a las personas y a su relación. No obstante, cabe hacer mención que solamente para los hombres, la expresividad (afectivo, sensible, romántico, sumiso, débil), se asocia de manera positiva con la satisfacción marital. De acuerdo a esto Díaz-Loving, Ruiz, Cárdenas, Alvarado y Reyes (1994) señalan que la misma evolución cultural ha hecho que las mujeres desarrollen sus habilidades instrumentales, mientras que los hombres fortalecen sus características femeninas positivas y engrandecen su capacidad de expresión emocional.

Los resultados que se obtuvieron en esta investigación con respecto a la relación entre la actitud hacia la mujer con éxito y la satisfacción marital mostraron que para los hombres cuando perciben a una mujer autosuficiente, líder, competente y a la vez afectuosa se asocia de manera positiva con la satisfacción en la relación, y no así para las mujeres en donde no se encontró relación alguna entre la actitud hacia la mujer con éxito y la satisfacción marital. Esto podría deberse como lo señalan algunas investigaciones que las mujeres al acceder de forma generalizada a la educación y al trabajo remunerado en las últimas décadas (Doherty, 2004; Moreno, 2006; Sullivan, 2006), ha incrementado, el tiempo invertido en la fuerza laboral, además de las horas en las tareas del hogar, contrastando con las horas invertidas en el trabajo familiar de parte de los hombres, lo cual les ha generado conflicto, ya que es más difícil para ellas realizar su trabajo a causa de sus obligaciones en

la familia, dando como resultado conflicto e insatisfacción en la relación (Askari et al., 2010; Bartley, Blanton & Gilliard, 2005; Careaga, 2000; Cinamon & Rich, 2002; Gager & Hohmann-Marriott, 2006; Hochschild, 1989; Kroska, 2004). Es así como Furstenberg (1996) señala, que la mayor presión sobre la relación matrimonial ha sido la de hacer la transición de una división clara del trabajo remunerado y doméstico a un acuerdo más negociable entre los cónyuges, particularmente en el área del trabajo doméstico.

En cuanto a la relación entre las estrategias de poder y la satisfacción marital se encontró que tanto para los hombres como para las mujeres cuando manifiestan conductas positivas en su relación de pareja se sienten más satisfechos en dicha relación. Es así como señalan Rivera y Díaz-Loving (2002) y Rivera, Díaz-Loving y García (2002) que en las relaciones de pareja, el poder forma parte de un continuo en el que intervienen estrategias positivas y negativas, y la distinción del predominio de una u otra, o su equilibrio se vincula directamente con el grado de satisfacción marital percibido por cada uno de los cónyuges. Por otro lado cabe destacar que solamente para los hombres se relacionaron las estrategias sexual-afectivas con la satisfacción marital, esto puede deberse a que dentro de la relación de pareja se establecen convenios y negociaciones en donde una de las partes trata de obtener que la otra acepte sus ideas y resuelva sus necesidades (Rivera & Díaz-Loving, 1995). De esta manera, cuando se habla del grado en el cual un miembro de la pareja controla los actos conductuales importantes que se dan en la relación este control determina la dinámica de las necesidades, preferencias y deseos del otro (Rivera, 2000), es así como los hombres utilizan estrategias de retirar afectos sexuales y emotivos en respuesta a la no gratificación de su petición, lo cual se podría explicar de acuerdo a la perspectiva tradicional de género que asigna a los hombres como agentes independientes y a las mujeres como seguidoras sumisas, es así como lo señala Eagly (1987) que se muestra una mayor tendencia de las mujeres a ser más influenciables que los hombres, siendo las mujeres con actitudes tradicionales de género las más propensas a obedecer en cuestiones sexuales.

Por otro lado los celos, la infidelidad y las estrategias negativas de manejo del conflicto se relacionaron con la insatisfacción marital en hombres y mujeres, lo cual indica que los aspectos negativos dentro de una relación, son causantes de muchos comportamientos y situaciones desagradables (Reidl, 2005), teniendo consecuencias negativas como el

divorcio y la separación (Buunk, 1995; Cramer, 2002; Cui & Donnellan, 2009; Hendrick, Hendrick & Adler, 1988; Yela, 2002). Del mismo modo, la relación entre la actitud hacia la mujer empoderada y las estrategias de manejo del conflicto positivas se relacionaron con la satisfacción marital para ambos, lo que muestra que en la actualidad es muy importante la participación social de la mujer, que tiene que ver con el grado de influencia que ejerce de una manera activa para obtener logros sociales y económicos en las mismas circunstancias que el hombre (Schuler, 1997).

En la tercera fase de la investigación que fue el estudio predictivo se confirmó que las variables propuestas en el modelo teórico, resultaron predictores de la satisfacción marital, exceptuando la variable de premisas histórico-socio-culturales (PHSC), la cual no obtuvo resultados significativos, ni en hombres ni en mujeres. Lo anterior indicaría que para los hombres como para las mujeres no se mantienen las premisas concernientes a las normas tradicionales de la cultura, que es el caso de la obediencia afiliativa hacia la familia, que presupone la aceptación de los preceptos familiares a través de las figuras materna y paterna, así como de la posición vulnerable de la mujer, por lo que se le debe proteger y cuidar, siendo su principal dominio el hogar. Asimismo no se mantienen tampoco las premisas en transición que representan las intenciones por ser autónomo e independiente, aunque se sigue manteniendo el interés de preservar la estructura tradicional de las relaciones entre los miembros de la familia, con respecto a la satisfacción marital. Esto podría deberse a que como lo señalan Lignan, Díaz-Loving y Rivera (1998) que las personas tienen metas, valores y condiciones que las hacen sentirse satisfechas en la medida que son cubiertas, y en gran parte, estos valores, metas y condiciones devienen del contexto cultural, de tal manera que los patrones de conducta a seguir en las relaciones de pareja por ejemplo, han estado supeditados a lo largo de la historia por patrones conductuales apegados a los roles de género, los cuales son producto de una construcción sociocultural. Por lo que es importante señalar, como lo argumentan Ciabattari (2001), Cinamon y Rich (2002), Fan y Marini (2000), Loo y Thorpe (2005) y Wu y Baer (1996) en sus investigaciones acerca de los roles de género, donde plantean que los roles han cambiado y continúan cambiando, lo que indica una desviación significativa de los roles tradicionales de género y las actitudes hacia las funciones de la base de la vida.

De tal manera que todas estas expectativas que las personas desean ver cubiertas en sus relaciones, y que señalan en gran parte los puntos a atender para sentirse satisfechos con su relación, son resultado de la interacción de múltiples aspectos, tanto la conducta, como las características de la relación de pareja, son producto de la interacción de sus ecosistemas, de la evolución biológica de las especies y de la sociocultura en la que se encuentran (Díaz-Loving & Armenta, 2006), por lo que estos cambios, pueden deberse entre otras cosas, al aumento de la exposición a los medios de información, durante las últimas décadas de enormes cambios en el mundo, que han inducido a mayores transformaciones de los patrones socioculturales tradicionales como lo menciona Díaz-Guerrero (2003).

Asimismo estos hallazgos también señalan que debido a estos cambios en los roles de género tradicionales, se encontró en el modelo predictivo para los hombres que están incorporando tanto la instrumentalidad positiva como la expresividad (androginia) en su interacción de pareja, y que el impacto en este estudio de la instrumentalidad como de la expresividad en los hombres lleva a una percepción más positiva hacia la mujer activa, perseverante, responsable, con ingreso económico propio y que participa socialmente (Hernández & García, 2008; Riger, 1997; Schuler, 1997; Stein, 1997; Townsend, 2002) además de que también para los hombres es importante que la conducta de la mujer o bien, las habilidades que tiene, influyan en su actuación para ser una mujer líder y exitosa (Brasileiro & Judd, 2006; Eagly, 2007; Zabudovsky, 2007). Al respecto Bem (1981), Díaz-Loving, Rocha y Rivera (2007), Green y Kendrick (1994) y Hegelson y Fritz (1999) sustentan que, la instrumentalidad como la expresividad (androginia) son rasgos que favorecen que las personas sean más felices y que tengan un mejor ajuste psicológico y emocional, es decir que pueden impactar directamente en la satisfacción que las personas tienen con sus parejas y con sus relaciones.

En cuanto al modelo de predicción de la satisfacción marital para las mujeres, se pudo observar en esta investigación que la variable de los rasgos atributivos de la personalidad (instrumentalidad y expresividad), la expresividad no obtuvo resultados significativos, lo cual indica que para las mujeres, mantener atributos que reflejan la idea tradicional de la feminidad, como el ser afectiva, sensible, sumisa y débil, las coloca en una posición de vulnerabilidad emocional, lo que permite ver la influencia de la socialización en las expectativas y percepciones que se tienen de la mujer, ya que como lo señalan Díaz-

Loving, Rivera y Sánchez (2010) las características atribuidas a cada sexo corresponden a los papeles asignados tradicionalmente a cada género por la cultura, lo que trae como consecuencia que un hombre y una mujer sean diferentes socialmente, a pesar de que las potencialidades en ambos sean similares, lo que conlleva a una serie de implicaciones en la relación de pareja, ya que el significado y la atribución hecha difiere de un sexo a otro. Sin embargo, la instrumentalidad positiva si es importante para las mujeres, es decir poseer rasgos o atributos orientados a la productividad y al logro (responsable, organizada, determinada y competente), predice en las mujeres que habrá una buena comunicación en la pareja y se podrán resolver los problemas de una manera respetuosa y afectiva.

Lo anterior sugiere la posibilidad de que en general, tanto hombres como mujeres están optando por características mucho más funcionales en el contexto de los cambios socioculturales y las necesidades individuales. Y es posible, que algunos hombres y mujeres, en cuanto a la estructuración de su personalidad, no sólo sea andrógina, sino además constructiva, en donde los aspectos negativos de ambas dimensiones, sean cada vez menos evidentes. Por supuesto, esto no es una regla ni representa una totalidad, sin embargo hay que considerar que en una cultura como la nuestra, en donde se centra en la afiliación, la obediencia y la dependencia (Díaz-Guerrero, 2003), pueden hombres y mujeres llegar a desarrollar una versión de sí mismos más positiva, autosuficiente, exitosa y sana, dejando a un lado la tipificación y estereotipos tradicionales de la cultura mexicana.

Cabe destacar que también es importante para los hombres como para las mujeres, la participación social de la mujer, ya que en ambos sexos, cuando perciben de una manera positiva a una mujer activa, perseverante, emprendedora que ejerce su influencia para obtener logros sociales y económicos en las mismas circunstancias que el hombre (Hernández & García, 2008; Riger, 1997; Schuler, 1997; Stein, 1997; Townsend, 2002), predice que se utilizaran estrategias de poder positivas en la relación, así como también el manejo del conflicto en la relación será positivo, además no habrá celos ni infidelidad en la relación de pareja lo que traerá como consecuencia satisfacción en la relación.

Es importante señalar que solamente para las mujeres la actitud hacia la mujer con éxito, en esta investigación no se relacionó con la satisfacción marital, esto posiblemente pueda explicarse a que se ha evidenciado en diversas investigaciones, que uno de los obstáculos fundamentales de las mujeres en los cargos de dirección es la imposibilidad de

hacer compatibles sus diferentes roles. En muchas ocasiones el desarrollo profesional se vive como una opción que anula o limita la maternidad. Es así como, suele coincidir el momento de la consolidación profesional y familiar, lo cual obliga a muchas mujeres a elegir entre su carrera y su proyecto familiar (Burin, 2008, Chinchilla & León, 2004; Chinchilla & León, 2010; Chinchilla & Moragas, 2009; Debeljuh & Destéfano, 2005; Debeljuh & Las Heras, 2010). De esta manera al enfrentarse con la realidad se dan cuenta que el ciclo vital femenino más favorable para la maternidad coincide con las fases del ciclo profesional en las que es necesaria mayor dedicación al trabajo. El hecho de actuar en contra de lo que se piensa, siente o desea crea un conflicto cognoscitivo muy fuerte y difícil de manejar por la mujer (Brennan, Barnett & Gareis, 2001). Así, la mujer actual está entrando en todos los campos de la sociedad, logrando una posición de aceptación y pertenencia dentro del contexto social, validando su capacidad intelectual igual al hombre. Lo cual la hace acreedora de nuevos roles, enfrentándola a retos y conflictos. Uno de estos retos es el conjugar el rol de ama de casa con el de profesionista (Christensen, 2005). Las mujeres que deciden ejercer su profesión, argumentan que la madre biológica no necesita responsabilizarse totalmente por los hijos ya que la calidad del cuidado es más importante que el número de horas invertidas en él; pero a la vez, sienten complejo de culpa y sentimiento de pérdida e identidad femenina al delegar la mayor parte de sus responsabilidades a familiares. Sin embargo se consideran buenas madres y exteriorizan que son ellas quienes se hacen cargo del cuidado de sus hijos, a pesar de que más del 70% trabaja mínimo 8 horas diarias. Por lo que difícilmente pueden hacerse cargo de ellos, lo que hace evidente su disonancia cognoscitiva.

En investigaciones recientes se ha reportado que las mujeres son responsables de dos terceras partes de las tareas domésticas en los hogares (Greenstein, 2009; Lachance-Grzela & Bouchard, 2010; McHale, Crouter & Whiteman, 2003). En un estudio realizado por Lam, McHale y Updegraff (2012), se reveló que, los hombres informaron actitudes igualitarias ante los roles de género, no obstante la división del trabajo doméstico era tradicional, en donde las mujeres realizaban la mayor parte de las tareas en el hogar. Al respecto Askari et al. (2010), Bartley, Blanton y Gilliard (2005), Careaga (2000), Cinamon y Rich (2002), Gager y Hohmann-Marriott (2006), Hochschild (1989) y Kroska (2004) argumentan que para las mujeres es más difícil realizar su trabajo a causa de sus obligaciones en la familia,

ya que se incrementa el tiempo invertido en la fuerza laboral, además de las horas en las tareas del hogar y las responsabilidades familiares, lo cual les genera conflicto, dando como resultado insatisfacción en la relación. Esto se podría explicar a través del proceso de intercambio social (Thibaut & Kelley, 1959 en Deutsch & Krauss, 1974), de tal manera que, cuando la mujer trabaja y tiene la motivación de auto realizarse en su vida profesional, podría experimentar insatisfacción en su relación, si en su pareja no encuentra el apoyo, lo cual indica que podría experimentar más costos que recompensas si su pareja no colabora en las tareas domésticas del hogar ni en el cuidado de los hijos. Lo cual coincide con diversas investigaciones sobre la interacción en el matrimonio, en donde se argumenta que los costos son más importantes que las recompensas en una relación (Gottman, 1998; Wills, Weiss & Patterson, 1974).

De esta manera cuando se analiza la relación de pareja, en cuanto a la satisfacción y participación continua, se basan en evaluaciones de la forma justa o equitativa de la distribución de los costos y beneficios para cada persona. Es así como lo argumentan los teóricos de la equidad (Hatfield & Traupmann, 1981; Hatfield, Traupmann, Sprecher, Utne & Hay, 1985; Hatfield, Utne & Traupmann, 1979; Walster, E., Walster, G. & Berscheid, 1978), que comparamos nuestros resultados con los de nuestro compañero de la relación, ya que lo justo es un aspecto central en las relaciones, y predicen que estaremos satisfechos con dicha relación sólo si percibimos que nuestros resultados son comparables con aquellos de nuestra pareja. Al respecto Coltrane (2000) y Stevens, Kiger y Riley (2001) reportaron que la percepción de la equidad en el reparto de las tareas domésticas es un eslabón importante en la función de la división del trabajo y la satisfacción marital. Así las parejas con ideologías igualitarias de género tienden a estar menos satisfechas con sus matrimonios si perciben que la división del trabajo doméstico es injusto (Dillaway & Broman, 2001).

Es así como para poder lograr que la participación de la mujer en el mundo laboral no vaya en detrimento de su vida social y familiar, es importante que las parejas afronten los conflictos resultantes de estas inequidades de género, que producen nuevas tensiones en la vida de la pareja e insatisfacción en la relación. Así de esta manera como lo argumentan Clark y Chrisman (1994) y Clark y Mills (1979) en cuanto a la teoría de la equidad que las relaciones cercanas no deben basarse en los cálculos individuales de los costos y beneficios,

con el único beneficio personal que puede proporcionar dicha relación, sino que las relaciones deben basarse en un interés mutuo para el bienestar de las necesidades de los demás. De esta manera, cuando existen mayores niveles de satisfacción marital se relacionan con la igualdad en la toma de decisiones, con el control de las tareas compartidas (Gray-Little & Burks, 1983) y con niveles más altos de bienestar de las esposas, asociados con la participación de los hombres en las tareas del hogar (Steil, 1997). De hecho, en las relaciones de pareja donde las responsabilidades económicas y domésticas se comparten por igual, tanto los maridos como los niños se ven beneficiados (Schwartz, 1994), por la empatía masculina, la comprensión y la atención (Coltrane, 1996), y la relación se vuelve más íntima y los lazos conyugales más estables (Schwartz, 1994).



Referencias

- Aldous, J., Mulligan, G. M., & Bjarnason, R. (1998). Fathering over time: What makes the difference?. *Journal of Marriage and the Family*, 60, 809-829.
- Amato, P. R., & Previti, D. (2003). People's reasons for divorcing: Gender, social class, the life course, and adjustment. *Journal of Family Issues*, 24, 602–626.
- Anaya, C. y Bermúdez, L. (2002) *Prevención del problema en la pareja: Programa breve de entrenamiento premarital en habilidades de comunicación, solución de conflicto y reforzamiento recíproco*. Tesis de Licenciatura. México: Facultad de Psicología. UNAM.
- Antill, J. K. (1983). Sex rol complementarity versus similarity in married couples. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 145-155.
- Aramoni, A. (1965). *Psicoanálisis de la dinámica de un pueblo. México, tierra de hombres*. México: Editorial Costa-Amic.
- Arnaldo, O. (2001). Construcción y validación de un instrumento de conflicto para parejas mexicanas. Tesis de Licenciatura. México: Facultad de Psicología. UNAM.
- Askari, S. F., Liss, M., Erchull, M. J., Staebell, S. E. & Axelson, S. J. (2010). Men want equality, but women don't expect it: young adults' expectations for participation in household and child care chores. *Psychology of Women Quarterly*, 34, 243-252.
- Astelarra, J. (2007). *Género y Cohesión Social*. España: Fundación Carolina – CeALCI.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Barash, D. P., & Lipton, J. E. (2001). *The myth of monogamy*. New York: W. H. Freeman.
- Barberá, E., Ramos, A. y Candela, C. (2011). Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres. *Psicothema*, 23 (2), 173-179.
- Barberá, E., Sarrió, M. y Ramos, A. (2000). Mujeres y estilos de dirección: el valor de la diversidad. *Revista de Intervención Psicosocial*, 9 (1), 49-62.
- Barberá, E., Sarrió, M., Ramos, A. y Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de Psicología Social*, 17 (2), 167-182.
- Barnet, R., Marchall, N., Raudenbush, S., & Brennan, R. (1993). Gender and the relationship between job experiences and psychological distress: a study of dual-earner couples. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64 (5), 794-806.

- Bartley, S. J., Blanton, P. W., & Gilliard, J. L. (2005). Husbands and wives in dual-earner marriages: Decision-making, gender-roles attitudes, division of household labor, and equity. *Marriage and Family Review, 37*, 69-94.
- Bass, B. M. (1998). Transformational and transactional leadership of men and women. En B. M. Bass, *Transformational leadership: Industrial, military and educational impact*. Nueva Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Shatter the Glass Ceiling: Woman May Make Better Managers. *Human Resource Management, 33*, 549-560.
- Batliwala, S. (1997). El significado del empoderamiento de las mujeres: nuevos conceptos desde la acción. En León, M. (Comp.). *Poder y Empoderamiento de las Mujeres* (pp. 187-211). Colombia: Editores del Tercer Mundo y Facultad de Ciencias Humanas.
- Baucon, D. C., & Epstein, N. (1990). *Cognitive-behavioral marital therapy*. New York: Brunner/Mazel.
- Baumeister, R. F., Catanese, K. R., & Vohs, K. D. (2001). Is there a gender difference in strength of sex drive? Theoretical view, conceptual distinctions, and a review of relevant evidence. *Personality and Social Psychology Review, 5*, 242-273.
- Bem, S. L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 42*, 155- 162.
- Bem, S. L. (1981). Gender Schema Theory: a Cognitive account of sex-typing: *Psychological Review, 88*, 354-364.
- Benítez, R. (1984). *Los factores del cambio demográfico en México*. México: Siglo XXI.
- Berry, J. W., Poortinga, Y. H., Segall, M. H., & Dasen, P. R. (1999). *Cross-Cultural Psychology. Research and Applications*. U.K.: Cambridge University Press.
- Biernat, M., & Wortman, C. B. (1991). Sharing of home responsibilities between professionally employed women and their husbands. *Interpersonal Relations and Group Processes, 60*, 844-860.
- Bjorklund, D. F., & Shackelford, T. K. (1999). Differences in parental investment contribute to important differences between men and women. *Current Directions in Psychological Science, 8*, 86-89.
- Blood, R., & Wolfe, D. (1960). *Husbands and Wives*. Nueva York, Free Press.

- Blumstein, P., & Schwartz. (1983). *American Couples: Money, Work, Sex*. New York: Morrow.
- Boekhout, B., Hendrick, S. S., & Hendrick, C. (2003). Exploring infidelity: Developing the relationship issues scale. *Journal of Loss and Trauma*, 8, 283–306.
- Bonilla, M. P. (1993). *Infidelidad en la pareja. Conceptuación e implicación en hombres y mujeres mexicanos*. Tesis de Doctorado. México: Facultad de Psicología. UNAM.
- Bonilla, M. P., Hernández, A. y Andrade, P. (2000). Atribución y actitud ante la infidelidad. *La Psicología Social en México*. VIII, 17-23.
- Brannon, L. (1999). *Gender: Psychological Perspectives*. USA: Allyn and Bacon Edit.
- Brasileiro & Judd. (2006). *Women's Leadership in a Changing World*. UNIFEM, Nueva York.
- Brehm, S. S. (1992). *Intimate Relationships*. New York: McGraw Hill.
- Brennan, R. T., Barnett, C. R., & Gareis, K. (2001). When she earns more than he does: a longitudinal study of dual-earner. *Journal of Marriage and Family*, 63, 168-182.
- Brescoll, L. V., & Uhlmann, E. L. (2005). Attitudes toward traditional and nontraditional parents. *Psychology of Women Quarterly*. 29, 436-445.
- Brett, J. M. & Stroh, L. K. (1997). Jumping Ship: Who benefits from an external labor market career strategy?. *Journal of Applied Psychology*, 82 (3), 331-341.
- Bruckmüller, S. & Branscombe, N. R. (2010). The glass cliff: When and why women are selected as leaders in crisis contexts. *British Journal of Social Psychology*, 49, 433-451.
- Buquet, A. G., Cooper, J., Loredó, H., & Botello, L. (2006). *Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía*. México: Programa de Estudios de Género, UNAM.
- Burin, M. (1996). Género y Psicoanálisis. Subjetividades femeninas vulnerables. En Burin, M. y Dio Bleichmar. *Género, Psicoanálisis, Subjetividad*. México: Paidós.
- Burin, M. (2008). Las “fronteras de cristal” en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. *Anuario de Psicología*, 39 (1).
- Buss, D. M. (1989). Sex differences in human mate preferences: Evolutionary hypotheses testing in 37 cultures. *Behavioral and Brain Sciences*, 12, 1-49.

- Buss, D. M. (1990). Toward a Biologically Informed Psychology of Personality. *Journal of Personality*, 58, 1-16.
- Buss, D. M. (1991). Conflict in married couples: Personality predictors of anger and upset. *Journal of Personality*, 59, 663-688.
- Buss, D. M. (1994/2003). *The evolution of desire: Strategies of human mating*. NY: BasicBooks.
- Buss, D. M. (1998). Sexual Estrategies theory: Historical origins and current status. *Journal of Sex Research*. 53, 19-31.
- Buss, D. M. (2000). *The dangerous passion*. New York: Free Press.
- Buss, D. M., & Barnes, M. F. (1986). Preferences in human mate selection. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 559-570.
- Buss, D. M., & Schmitt, D. P. (1993). Sexual strategies theory: An evolutionary perspective on human mating. *Psychological Review*, 100, 204-232.
- Buunk, B. P. (1995). Sex, Self-Esteem, Dependency and Extradyadic Sexual Experiences as Related to Jealousy Responses. *Journal of Social and Personal Relationships*. 12, 147-153.
- Byers, E. S. (1996). How well does the traditional sexual script explain sexual coercion? Review of a program of research. In E. S. Byers & L. F. Sullivan (Eds.). *Sexual coercion in dating relationships* (7–26). New York: Haworth Press.
- Cahn, D. (1990). *Conflict in Intimate Relationships*. Handbook of Emotions. New York: The Guilford Press.
- Careaga, G. (2000). *Género y Salud Reproductiva en: Seminario sobre Salud Reproductiva y Participación Social, Género, Sexualidad y Derechos Sexuales y Reproductivos (1997-1998: Mérida Yucatán)*. Universidad Autónoma de Yucatán.
- Carli, L. L. (1990). Gender, Language, and Influence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 941-951.
- Casique, I. (2004). *Poder de decisión y autonomía de la mujer mexicana. Análisis de algunos condicionantes*. UNAM-Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias. Cuernavaca, Mor.
- Castañeda, M. (2002). *El machismo invisible*. México: Editorial Grijalbo.

- Castro, A. & Lupano, M. (2006). Prototipos de liderazgo y percepción de la efectividad de los líderes. *Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina*, 52 (3), 185-195.
- Castro, A., Lupano, M. y Lopez A. (2008). Teorías implícitas acerca del liderazgo femenino y masculino. Un estudio comparativo en regiones culturales diversas. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 26, 53-73.
- Chernesky, R.H. (2003). Examining the glass ceiling: Gender influences on promotion decisions. *Administration in Social Work*, 27 (2), 13-18.
- Chin, J. L. (2010). Introduction to the special issue on diversity and leadership. *American Psychologist*, 65 (3), 150-156.
- Chinchilla, N. y León, C. (2004). *La Ambición Femenina: reconciliar trabajo y familia*. Madrid: Santillana.
- Chinchilla, N. y León, C. (2010). Conciliación Laboral y Familiar: ¿Es posible en tiempos de crisis?. *Harvard Business Review*.
- Chinchilla, N. y Moragas, M. (2009). *Dueños de nuestro destino. Cómo conciliar la vida profesional, familiar y laboral*. Barcelona: Ariel.
- Christensen, K. (2005). Achieving work-life balance: strategies for dual-earner families. En B. Schneider & L. Waite (Eds.) pp. 449-457, *Being together working apart: Dual-Career families and the work-life balance*. United Kingdom: Cambridge University Press.
- Ciabattari, T. (2001). Changes in men's conservative gender ideologies: Cohort and period influences. *Gender & Society*, 15 (4), 574-591.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work-family conflict. *Sex Roles*, 47, 531-549.
- Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behaviour*, 58 (3), 348-365.
- Clark, M., & Chrisman, K. (1994). *Resource Allocation in Intimate Relationships: Trying to Make Sense of a Confusing Literature*. In *Entitlement and the Affectional Bond: Justice in Close Relationships*. Ed. MJ Lerner and G. Mikula. New York: Plenum Press.
- Clark, M., & Mills, J. (1979). Interpersonal Attraction in Exchange and Communal Relationship. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 12-24.

- Coltrane, S. (1996). *Family Man: Fatherhood, Housework, and Gender Equality*. New York: Oxford University Press.
- Coltrane, S. (2000). Research on household labor: Modeling and measuring the social embeddedness of routine family work. *Journal of Marriage & the Family*, 62 (4), 1208-1234.
- Cooper, J. (2001). *¿Esto es cosa de Hombres?*. México: PUEG/UNAM.
- Cortés, A., Flores, G. y Moya, M. (2008). Premisas socioculturales, sexismo ambivalente e ideología de género en adolescentes. *La Psicología Social en México*, XII, 201-207.
- Cortés, M., Reyes, D., Díaz-Loving, R., Rivera, A. y Monjaraz, C. (1994). Elaboración y análisis psicométrico del inventario multifacético de satisfacción marital. *La Psicología Social en México*, V, 123-130.
- Correll, S. J. (2004). Constraints into preferences: gender, status and emerging career aspirations. *American Sociological Review*, 69, 93-113.
- Cramer, D. (2002). Relationship satisfaction and conflict over minor and major issues in romantic relationships. *The Journal of Psychology*, 136 (1), 75-81.
- Cramer, D. (2004): Satisfaction with a Romantic Relationship, Depression, Support and Conflict. *Psychology and Psychotherapy-Theory Research and Practice*, 77 (4), 449-461.
- Cross, Ch. (2010). Barriers to the executive suite: evidence from Ireland. *Leadership & Organization Development Journal*, 31 (2), 104-119.
- Cruz del Castillo, C. (2006). *Beneficios y Costos del Trabajo Remunerado de la Mujer: Implicaciones Individuales y en la Pareja*. Tesis de Doctorado. México: Facultad de Psicología. UNAM.
- Cuadrado, I. (2004). Valores y rasgos estereotípicos de género de mujeres líderes. *Psicothema*, 16, 270-275.
- Cuadrado, I., Navas, M., & Molero, F. (2004). El acceso de las mujeres a puestos directivos: género, contexto organizacional y estilos de liderazgo. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 57 (2), 181-192.
- Cui, M., & Donnellan, M. (2009). Trajectories of conflict over raising adolescent children and marital satisfaction. *Journal of Marriage and Family*, 71, 478-494.

- Dambrin, C. & Lambert, C. (2008). Mothering or auditing?. The case of two big Four in France. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21 (4), 474-506.
- Debeljuh, P. & Destéfano, A. (2005). An Inside Look into Teaching Corporate Social Responsibility: A Practical Study with NGOs. *Journal of Business Ethics Education*, 2 (2), 137-150.
- Debeljuh, P. y Las Heras, M. (2010). *Mujer y Liderazgo*. LID Editorial.
- DeLacoste-Utamsing, M. C., & Holloway, R. L. (1982). Sexual dimorphism in the human corpus callosum. *Science*, 216, 1431-1432.
- Denner, J., & Dunbar, N. (2004). Negotiating femininity: power and strategies of mexican american girls. *Sex Roles*, 50, 5/6, 501-514.
- Desmarais, S. & Lerner, M. (1994). *Entitlements in Close Relationships: A Justice-Motive Analysis*. In *Entitlement and the Affectinal Bond: Justice in Close Relationship*, ed. MJ Lerner and G. Mikula. New York: Plenum Press.
- DeSteno, D.A. & Salovey, P. (1996). Evolutionary origins of sex differences in jealousy?. Questioning the fitness of the model. *Psychological Science*, 7, 367-372.
- Deutsch, M. y Krauss, R. (1974). *Teorías en Psicología Social*. Buenos Aires: Paidós.
- Deutsch, M. (1985). *Distributive Justice: A Social Psychological Perspective*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Díaz-Guerrero, R. (1994). *Psicología del Mexicano*. México: Trillas.
- Díaz-Guerrero, R. (2003). *Bajo las Garras de la Cultura. Psicología del Mexicano 2*. México: Trillas.
- Díaz-Loving, R. (2010). Una Teoría Bio-Psico-Socio-Cultural de la Relación de Pareja. En Díaz-Loving, R. y Rivera Aragón S., *Antología Psicosocial de la Pareja. Clásicos y contemporáneos* (11-33). México: UNAM- Miguel Ángel Porrúa.
- Díaz-Loving, R. y Armenta, H. C. (2006). Efectos de la cultura, los miembros de la pareja y la interacción sobre la satisfacción marital. *La Psicología Social en México*, 11, 897-903. México: AMEPSO.
- Díaz-Loving, R., Rivera, A. S. y Flores, G. M. (1986). Celos: reacciones ante la posible pérdida de la pareja. *La Psicología Social en México*, 1, 386-391. México: AMEPSO.

- Díaz-Loving, R., Rivera, A. S., Ojeda, G. A. y Reyes, D. D. (2000). Construcción y validación de la escala de multidimensional de celos. *La Psicología Social en México*, 8, 24-31. México: AMEPSO.
- Díaz-Loving, R., Rivera, A. S. y Sánchez A. R. (2010). Género y Pareja. En Díaz-Loving, R. y Rivera Aragón S., *Antología Psicosocial de la Pareja. Clásicos y contemporáneos* (215-241). México: UNAM- Miguel Ángel Porrúa.
- Díaz-Loving, R., Rivera, A. S., Sánchez A. R. y Alvarado, H. V. (2010). Aportaciones psicosociales al estudio de la pareja mexicana. En Díaz-Loving, R. y Rivera Aragón S., *Antología Psicosocial de la Pareja. Clásicos y contemporáneos* (155-181). México: UNAM- Miguel Ángel Porrúa.
- Díaz-Loving, R., Rivera, A. S., Velasco, M. P. y Montero, S. N. (2008). Las Premisas Histórico-Socio-Culturales (PHSCS) a través del Tiempo. *La Psicología Social en México. XII*, 421-426.
- Díaz-Loving, R., Rocha, S. T. & Rivera, A. S. (2007). *La instrumentalidad y la expresividad desde una perspectiva psico-socio-cultural*. México: UNAM-Porrúa.
- Díaz-Loving, R., Ruiz, B. P., Cárdenas, R. M., Alvarado, H. V. y Reyes, R. D. (1994). Masculinidad-Feminidad y Satisfacción Marital: Correlaciones e implicaciones. *La Psicología Social en México*, V, 138-145.
- Díaz-Loving, R. y Sánchez, A., R. (2000). Negociando y Comunicando en Pareja: Relación entre Estilos de Comunicación y Estilos de Negociación. *La Psicología Social en México*, 32-38. México: AMEPSO.
- Díaz-Loving, R. y Sánchez, A., R. (2002). Psicología del amor: una visión integral de la relación de pareja. México: UNAM-Miguel Ángel Porrúa.
- Díaz Martínez, C., Díaz Méndez, C., Moreno, S. D. e Ibáñez, M. (2004). *Dinero, amor e individualización: Las relaciones económicas en las parejas/familias contemporáneas*. Oviedo, KRK, Colección Alternativas.
- Dijkstra, P., & Buunk, B. P. (1998). Jealousy as a function of rival's Characteristics: A Evolutionarity perspective. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 1158-1166.

- Dillaway, J., & Broman, C. (2001). Race, class, and gender differences in marital satisfaction and divisions of household labour among dual-earner couples: A case for Intersectional Analysis. *Journal of Family Issues*, 22 (3), 309-326.
- Doherty, L. (2004). Work-life balance initiatives: Implications for women. *Employee Relations*, 26 (4), 433-452.
- Donaghue, N., & Fallon, B. J. (2003). Gender-role self-stereotyping and the relationship between equity and satisfaction in close relationships. *Sex Roles*, 48, 217-230.
- Dulewicz, V. & Higgs, M. (2005). Assessing leadership styles and organizational context. *Journal of Managerial Psychology*, 20, 105-123.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Nueva Jersey: Erlbaum.
- Eagly, A. H. (2007). Female leadership advantage and disadvantage: resolving the contradictions. *Psychology of Women Quarterly*, 31, 1-12.
- Eagly, A. H. & Carli, L. L. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *The Leadership Quarterly*, 14, 807-834.
- Eagly, A. H. & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Boston: Harvard University Business School Press.
- Eagly, A. H. & Johannesen-Schmidt, C. M. (2001). The Leadership Style of Women and Men. *Journal of Social Issues*, 57, 781-797.
- Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C., & Van Engen, M. L. (2003). Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: A meta-analysis comparing women and men. *Psychological Bulletin*, 129, 569-591.
- Eagly, A. H., & Johnson, B. T. (1990). Gender and leadership style: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 108, 233-256.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109, 573-598.
- Eagly, A. H., Mladinic, A. & Otto, S. (1991). Are women evaluated more favorably than men?. An analysis of attitudes, beliefs and emotions. *Psychological of Women Quarterly*, 15, 203-216.
- Edalati, A. & Redzua, M. (2010). A Review: Dominance, Marital Satisfaction and Female Aggression. *Journal of Social Sciences*, 6, 2, 162-166.

- Elías, A. (2000). Resistencia al cambio del hombre ante la metamorfosis de la mujer. En González Núñez: *Los cambios del hombre frente a la metamorfosis de la mujer* (43-55). Edit. IIPCS. A.C. México.
- Ellemers, N., Van Den Heuvel, H., De Gilder, D., Maass, A. & Bonvini, A. (2004). The underrepresentation of women in science: Differential commitment or the queen bee síndrome?. *British Journal of Social Psychology*, 43, 315-338.
- Ellis, B. J. (1992). The evolution of sexual attraction: evaluate mechanism in women. En J. Barkow, L. Cosmides, & J. Toddy (Eds.) *The adapted mind: Evolutionary psychology and the generation of the culture* (pp.267-288). Nueva York: Oxford University Press.
- Erchull, M. J., Liss, M., Axelson, S. J., Staebell, S. E., & Askari, S. F. (2010). Well . . . she wants it more: Perceptions of social norms about desire for marriage and children and anticipated chore participation. *Psychology of Women Quarterly*, 34, 253–260.
- Etzioni, A. (1972). Organizaciones Modernas. Prentice Hall.
- Evans, C. D., & Diekman, A. B. (2009). On motivated role selection: Gender beliefs, distant goals, and career interest. *Psychology of Women Quarterly*, 33, 235–249.
- Fan, P., & Marini, M. (2000). Influences on gender-role attitudes during the transition to adulthood. *Social Science Research*, 29 (2), 258-283.
- Fernández, F., López, M., Maeztu, I. y Martín, A. (2010). El techo de cristal en las pequeñas y medianas empresas. *Revista de Estudios Empresariales*, 1, 231-247.
- Fernández, J. (1996). Varones y Mujeres. Desarrollo de la doble realidad del sexo y del género. España: Pirámide.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117-140.
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford University Press, Stanford, CA.
- Figuroa, B. (1989). *La fecundidad en México*. México: El Colegio de México.
- Figuroa, J. (2000). Masculinidad, Salud y Sexualidad en: *Seminario sobre Salud Reproductiva y Participación Social, Género, Sexualidad y Derechos Sexuales y Reproductivos (1997-1998: Mérida Yucatán)*. Universidad Autónoma de Yucatán.
- Fisher, H. (2003). *El Primer Sexo*. España: Punto de Lectura.

- Flores, G. M., Díaz-Loving, R. y Rivera, A. S. (2002). El paso del tiempo, los hijos y el ingreso en la relación con la satisfacción marital. *Revista de Psicología Social y Personalidad*, 18 (1), 37-54.
- Fox, G. L. & Bruce, C. (2001). Conditional Fatherhood: Identity Theory and Parental Investment Theory as Alternative Sources of Explanation of Fathering. *Journal of Marriage and Family*, 63, 394-403.
- French, J. R., & Raven, B. H. (1959). The bases of social power. En D. Cartwright (Ed.). *Studies in social power*. Ann Arbor, MI: Institute of Social Research.
- Furstenberg, F. F. (1996). The future of marriage. *American Demographics*, 18 (6), 34-40.
- Gager, C. T., & Hohmann-Marriott, B. (2006). Distributive justice in the household: A comparison of alternative theoretical models. *Marriage & Family Review*, 40, 5-42.
- Gangestad, S. W., & Simpson, J. A. (1990). Toward an evolutionary history of female sociosexual variation. *Journal of Personality*, 58, 69-96.
- García, M. M. (2007). *La Infidelidad y su Relación con el Poder y el Funcionamiento Familiar: Correlatos y Predicciones*. Tesis de Doctorado. México: Facultad de Psicología. UNAM.
- García y Garma, I. (1982). Diferenciales de fecundidad en México, 1970, en *Lecturas sobre temas Demográficos*. Alejandro Mina (compilador). México: El Colegio de México.
- García, V., Moya, S. y Rodríguez, D. (1997). *Historia de la Psicología*. México: Siglo XXI.
- García, M. M. y Vargas, N. B. (2002). Satisfacción marital y evitación del conflicto. *La Psicología Social en México*, 9, 756-762. México: AMEPSO.
- García-Retamero, R., & López-Zafra, E. (2006). Prejudice against women in male-congenial environments: Perceptions of gender role congruity in leadership. *Sex Roles*, 55, 51-61.
- García-Retamero, R. y López-Zafra, E. (2008). Atribuciones causales sobre éxito y fracaso y percepción del liderazgo femenino. *Estudios de Psicología*, 29 (3), 273-288.
- Gerson, K. (1993). *No man's changing commitments to family and work*. New York: Basic Books.

- Glass, J. (1998). Gender liberation, economic squeeze, or fear of strangers: Why fathers provide infant care in dual earner families. *Journal of Marriage and the Family*, 60, 821-834.
- Glass, S., & Wright, T. (1992). Justifications for Extramarital Relationships: The Association between Attitudes, Behaviors and Gender. *The Journal of Sex Research*, 29(3), 361-387.
- Glick, P., & Fiske, S. (1996). The ambivalent sexism Inventory; differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 12, 1323-1334.
- Goode, W. J. (1972). The place of force in human society. *American Sociological Review*, 37, 507-519.
- Gottman, J. M. (1998). Psychology and the study of marital processes. *Annual Review of Psychology*, 49, 169-197.
- Gotwald, W. H., & Golden, G. H. (2000). *Sexualidad, la experiencia humana*. México: Manual Moderno.
- Gove, W. R., & Tudor, J. E. (1973). Adult sex roles and mental illness. *American Journal of Sociology*, 78 (4), 812-835.
- Grañeras, M., Olmo, G., Gil, N., Garcia, M. y Boix, M. (2001): *Las mujeres en el sistema educativo*, Madrid, CIDE.
- Gray-Little, B., & Burks, N. (1983). Power and Satisfaction in Marriage: A Review and Critique. *Psychological Bulletin*, 93, 513-538.
- Greeff, A., & Bruyne, T. (2000). Conflict management style and marital satisfaction. *Journal of Sex & Marital Therapy*, 26, 321-334.
- Green, B., & Kendrick, D. (1994). The attractiveness of gender type traits at different relationships levels: Androgynous characteristics may be desirable after all. *Journal of Personality and Social Psychology*, 20, 244-253.
- Greenstein, T. N. (2009). National context, family satisfaction, and fairness in the division of household labor. *Journal of Marriage and Family*, 71, 1039-1051.
- Haddock, Sh. A., Schindler, T., & Lyness, K. P. (2003). Changing gender norms. In F. Walsh (Ed.), *Normal Family Processes* (pp. 301-336). New York: The Guilford Press.

- Haddock, G., & Zanna, M. (1994). Preferring “housewives” to “feminist” categorization and the favorability of attitudes towards women. *Psychology of Women Quarterly*, 18, 25-52.
- Hatfield, E., & Traupmann, J. (1981). Intimate relationships: A perspective from equity theory. In S. W. Duck & R. Gilmour (Eds.), *Personal relationships: Vol 1. Studying personal relationships* (pp.165-178). London: Academic Press.
- Hatfield, E., Traupmann, J., Sprecher, S., Utne, M., & Hay, J. (1985). Equity and intimate relations: Recent research. In W. Ickees (Ed.), *Compatible and incompatible relationships* (pp. 91-117). New York: Springer-Verlag.
- Hatfield, E., Utne, M. K., & Traupmann, J. (1979). Equity theory and intimate relationships. In R. L. Burgess & T. L. Huston (Eds.), *Social exchange in developing relationships* (pp. 99-133). New York: academic Press.
- Hazan, C., & Diamond, L. (2000). The place of attachment in human mating. *Review of General Psychology*, 4, 186-204.
- Heckert, T. M., Droste, H. E., Adams, P. J., Griffin, C. M., Roberts, L. L., Mueller, M. A., & Wallis, H. A. (2002). Gender differences in anticipated salary: Role of salary estimates for others, job characteristics, career paths, and job inputs. *Sex Roles*, 47 (3-4), 139-151.
- Hegelson, V. S., & Fritz, H. L. (1999). Unmitigated agency and unmitigated communion, distinctions from agency and communion. *Journal of Research in Personality*, 33, 131-158.
- Helms-Erikson, H., Tanner, J. L., Crouter, A. C., & McHale, S. M. (2000). Do women's provider-role attitudes moderate the links between work and family?. *Journal of Family Psychology*, 14 (4), 658-670.
- Hendrick, S., Hendrick, C., & Adler, N. L. (1988). Romantic relationships: love, satisfaction and staying together. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 6, 980-988.
- Hernández, S. E. y García, F. R. (2008). Diseño de un instrumento para medir empoderamiento en mujeres mexicanas. *La Psicología Social en México*, XII, 611-617.
- Hertz, R. (1988). *More Equal than Others*. Berkeley, University of California Press.

- Hochschild, A. (1989). Marital stability and spouse's share time. *Journal of Family Issues*, 9, 427-451.
- Hoobler, J.M., Wayen, S.J., & Lemmon, G. (2009). Bosses's perceptions of family-work conflict and women's promotability: Glass ceiling effects. *Academy of Management Journal*, 52 (5), 939-957.
- Hultil, M. (2003). Some take the glass escalator, some hit the glass ceiling?: Career consequence of occupational sex segregation. *Work and Occupations*, 30 (1), 30-61.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía y Secretaria del Trabajo y Previsión Social (INEGI-STPS). (2012). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2011*. Cuarto trimestre.
- Jackman, M. R. (2001). License to kill: Violence and legitimacy in expropriative social relationships. In J. T. Jost & B. Major. *The psychology of legitimacy*. New York: Cambridge University Press.
- Jejeebhoy, S. J. (1995). *Women's education, autonomy, and reproductive behavior: Experiences from developing countries*. Oxford University Press.
- Johnson, M. P., Caughlin, J. P., & Huston, T. L. (1999). The tripartite nature of marital commitment: Personal, moral and structural reasons to stay married. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 160-177.
- Kaplan, M., & Maddux, J. E. (2002). Goal and marital satisfaction: Perceived support for personal goals and collective efficacy for collective goals. *Journal of Social Clinical Psychology*, 21, 157-164.
- Keil, L., & McClintock C. (1983). *A Developmental Perspective on Distributive Justice. In Equity Theory: Psychological and Sociological Perspective*, ed. DM Messick and KS Cook. New York: Praeger Publishers.
- Kelly, R. L. (1995). *The foraging spectrum: Diversity in hunter-gathered lifeways*. Washington: Smithsonian Institution Press.
- Keltner, D., Gruenfeld, D. H., & Anderson, C. (2003). Power, approach and inhibition. *Psychological Review*, 110 (2), 265-284.
- Kenrick, D. T., Groth, G. E., Trost, M. R., & Sadalla, E. K. (1993). Integrating evolutionary and social exchange perspectives on relationships: Effects of gender, self-appraisal

- and involvement level on mates selection. *Journal of Personality and Social Psychology*, *64*, 951-969.
- Kenrick, D. T., & Keefe, R. C. (1992). Age preferences in mates reflect sex differences in reproductive strategies. *Behavioral and Brain Sciences*, *15*, 75-133.
- Kenrick, D. T., Neuberg, S. L., Zierk, K.L., & Krones, J. M. (1994). Evolution and social cognition: Contrast effects as a function of sex, dominance, and physical attractiveness. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *20*, 210-217.
- Kenrick, D. T., Sadalla, E. K., Groth, G. E., & Trost, M. R. (1990). Evolution, Traits, and the Stages of Human Courtship: Qualifying the Parental Investment Model. *Journal of Personality*, *58*, 97-116.
- Kilbourne, B. S., Farkas, G., Beron, K., Weir, D., & England, P. (1994). Returns to skill, compensating differentials, and gender bias: Effects of occupational characteristics on the wages of white women and men. *American Journal of Sociology*, *100* (3), 689-719.
- Killeen, L. A., López-Zafra, E., & Eagly, A. H. (2006). Envisioning oneself as a leader: Comparisons of women and men in Spain and the United States. *Psychology of Women Quarterly*, *30*, 312-322.
- Kimble, Ch., Hirt, E., Díaz-Loving, R., Hosch, H., Lucker, G.W. y Zárate, M. (2002). *Psicología Social de las Américas*. México: Pearson Educación.
- Kluwer, E., Heeskink, J., & Van de Vliert, E. (1996). Marital Conflict about the Division of Household Labor and Paid Work. *Journal of Marriage and the Family*, *58*, 958-969.
- Kroska, A. (2004). Divisions of domestic work: revising and expanding the theoretical explanations. *Journal of Family Issues*, *25*, 900-932.
- Lachance-Grzela, M., & Bouchard, G. (2010). Why do women do the lion's share of housework? A decade of research. *Sex Roles*, *63*, 767-780.
- Lagarde, M. (2005). *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. México. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Lam, C. B., McHale, S. M., & Updegraff, K. A. (2012). Gender Dynamics in Mexican American Families: Connecting Mothers', Fathers', and Youths' Experiences. *Sex Roles*, *67*, 17-28.

- Lewandowsky, G., & Ackerman, R. A. (2006). Something's missing: Need Fulfillment and self expansion as predictors of susceptibility to infidelity. *The Journal of Social Psychology, 146* (4), 389-403.
- Lignan, C., Díaz-Loving, R. y Rivera, A. S. (1998). Felicidad y satisfacción con la relación de pareja. *La Psicología Social en México, 7*, 193-197.
- Loo, R., & Thorpe, K. (2005). Relationships between attitudes toward women's roles in society, and work and life values. *The Social Science Journal, 42* (3), 367-374.
- López-Zafra, E., García-Retamero, R., y Eagly, A.H. (2009). Congruencia de rol de género y aspiraciones de las mujeres a posiciones de liderazgo. *Revista de Psicología Social, 24*(1), 99-108.
- Lorenzo, M., Sola, T. y Cáceres, M. P. (2007). El liderazgo femenino en los cargos directivos: un estudio longitudinal en la Universidad de Granada (1990-2005). *Educación y Educadores, 10*, 177-194.
- Losoncz, I., & Bortolotto, N. (2009). Work-life balance: The experiences of Australian working mothers. *Journal of Family Studies, 15*, 122-138.
- Lott, A., & Lott, B. (1974). *The role of reward in the formation of positive interpersonal attitudes. Attraction Attitudes*. In T.L. Huston (Ed), *Foundations of interpersonal attraction*. New York: Academic Press.
- Lovejoy, C. O. (1981). The origin of man. *Science, 211*, 341-350.
- Low, B. S. (1989). Cross-cultural patterns in the training of children: An evolutionary perspective. *Journal of comparative Psychology, 103*, 311-319.
- Lucas, W. J. (2003). Status Processes and the Institutionalization of Women as Leaders. *American Sociological Review, 68*, 464-480.
- Lucas, T., Parkhill, M. R., Wendorf, C. A., Iimageglu, E. O., Weisfeld, C. C. , Weisfeld, G. E., & Shen, J. (2008). Cultural and evolutionary components of marital satisfaction: A multidimensional assessment of measurement. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 39*, 1, 109-115.
- Lupano, P. M. y Castro, S. A. (2008). Liderazgo y género. Identificación de prototipos de liderazgo efectivo. *Perspectivas en Psicología, 5* (1), 69-77.

- Martín-Albo, J., Núñez, J. L., y Navarro, J. G. (2003). La evolución motivacional como criterio discriminante en los deportes. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35, 1-23.
- Marx, K. y Engels, F. (1974). *La Ideología Alemana*. España: Ediciones Grijalbo.
- Matsumoto, D., & Juang, L. (2003). *Culture and Psychology*. U.S.A.: Books/cole publishing company.
- McHale, S. M., Crouter, A. C., & Whiteman, S. D. (2003). The family contexts of gender development in childhood and adolescence. *Social Development*, 12, 125-148.
- Menaghan, E. G. (1991). Work experiences and family interaction processes: The long reach of the job?. *Annual Review of Sociology*, 17, 419-444.
- Metcalfe, B. (1989). What motivates managers: an investigation by gender and sector of employment. *Public Administration*, 67, 95-108.
- Mirowsky, J., & Ross, C. E. (1995). Sex differences in distress: Real o artifact?. *American Sociological Review*, 60, 449-468.
- Moreno, S. D. (2006). Entre la tradición y la modernidad: Las parejas españolas de doble ingreso. *Revista de Sociología*, 78, 3-26.
- Moscovici, S., Mugny, G. y Pérez, J. A. (1991). *La influencia social inconsciente: Estudios de psicología experiemetal*. Barcelona: Anthropos.
- Moser, C. (1989). Gender planning in the third world: Meeting practical and strategic gender needs. *World Development*, 17 (11), 1799-1825.
- Murstein, B., Cerreto, M., & MacDonald, M. (1977). A Theory and Investigation of the Effect of Exchange-Orientation on Marriage and Friendships. *Journal of Marriage and the Family*, 39, 543-548.
- Myers, D. G. (2005). *Psicología Social*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Nahoul, V. (1999). *La importancia en la figura paterna en el artista pictórico exitoso*. Tesis de Maestría en Psicoterapia Psicoanalítica. Edit. IIPCS. A.C. México.
- Nina, E. R. (1985). Autodivulgación y satisfacción marital en matrimonios de México y Puerto Rico. Tesis de Maestría. México: Facultad de Psicología. UNAM.
- Norton, A. J., & Glick, P. C. (1976). Marital inestaility: Past, present and future. *Journal of Social Issues*, 32 (1), 5-19.

- Nurullah, A. S. (2010). Gender differences in distress: The mediating influence of life stressors and psychological resources. *Asian Social Science*, 6 (5), 27-35.
- Oppenheimer, V. K. (1994). Women's rising employment and the future of the family in industrial society. *Population and Development Review*, 20, 293-342.
- Oppenheimer, V. K., Kalmijn, M., & Lim, N. (1997). Men's career development and marriage timing during a period of rising inequality. *Demography*, 34 (3), 311-330.
- Padilla, M. T. (2000). El gozo en las parejas que trabajan. En González Núñez: *Los cambios del hombre frente a la metamorfosis de la mujer* (57-84). Edit. IIPCS. A.C. México.
- Pahl, J. (1980). Patterns of Money Management within Marriage. *Journal of Social Politics*, 9 (3), 315-335.
- Pastor, R. y Martínez Benlloch, I. (1991). Roles de género: aspectos psicológicos de las relaciones entre los sexos. *Investigaciones Psicológicas*, 9, 117-143.
- Perry-Jenkins, M., & Crouter, A. C. (1990). Men's provider role attitudes: Implications for household work and marital satisfaction. *Journal of Family*, 11, 136-156.
- Perry-Jenkins, M., Seery, B., & Crouter, A. C. (1992). Linkages between women's provider-role attitudes, psychological well-being, and family relationships. *Psychology of Women Quarterly*, 16, 311-329.
- Peterson, D. (1983). *Conflict. Close Relationships*. New York: W. H. Freeman.
- Plaza, E. A. (2000). Las dificultades para la sublimación de la pareja. En González Núñez: *Los cambios del hombre frente a la metamorfosis de la mujer* (95-102). Edit. IIPCS. A.C. México.
- Polanco, H. G. (2004). *Los Roles Sociales en la Cultura*. Tesis de Doctorado. México: Facultad de Psicología. UNAM.
- Powell, G. N., & Butterfield, D. A. (1994). Investigating the "glass ceiling" phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management. *Academy of Management Journal*, 37, 68-86.
- Pratto, F., Pearson, A., Lee, I., & Saguy, T. (2008). Power Dynamics in an Experimental Game. *Social Justice Research*, 21, 377-407.

- Pratto, F., Sidanius, J., & Levin, S. (2006). Social dominance theory and the dynamics of intergroup relations: Taking stock and looking forward. *European Review of Social Psychology, 17*, 271-320.
- Pratto, F., & Walker, A. (2004). The bases of gendered power. In Eagly, A., Beall, A., & Sternberg, R. *The psychology of gender*. New York: Guilford Publications.
- Ptacek, J. T., Smith, R. E., & Dodge, K. L. (1994). Gender differences in coping with stress: When stressors and appraisal do not differ. *Personality and Social Psychology Bulletin, 20* (4), 421-430.
- Raffaelli, M., & Ontani, L. (2004). Gender socialization in latino families: results from two retrospective studies. *Sex Roles, 50*, 5/6, 287-300.
- Ramos, A., Sarrió, M., Barberá, E. y Candela, C. (2002). Mujeres directivas y demandas organizacionales. *Revista de Psicología Social, 17* (2), 183-192.
- Regan, P., & Sprecher, S. (1995). Gender Differences in the Value of Contributions to Intimate Relationships: Egalitarian Relationships are Not Always Perceived to be Equitable. *Sex Roles, 33*, 221-238.
- Reid, M., Millar, W., & Kerr, B. (2004). Sex-based glass ceiling in U.S. state-level bureaucracies, 1987-1997. *Administration & Society, 36* (4), 377-405.
- Reidl, M. L. (1981). Estructura Factorial de Mujeres de sur del D.F. *Revista Latinoamericana de Psicología Social, 1*(2), 25-28.
- Reidl, M. L. (2005). *Celos y Envidia: Emociones Humanas*. Colección Posgrado. UNAM.
- Reskin, B., & Bielby, D. (2005). A sociological perspective on gender and career outcomes. *Journal of Economic Perspectives, 19*, 71-86.
- Reyes-Lagunes, I. (1993). Las redes semánticas naturales, su concepción y su utilización en la construcción de instrumentos. *Revista de Psicología Social y Personalidad, 9*(1), 83-99.
- Rhatigan, D. L., & Street, A. E. (2005). The impact of intimate partner violence on decisions to leave dating relationships: A test of the investment model. *Journal of Interpersonal Violence, 20*, 1580-1597.
- Rhine, D. (1981). Bases of marital satisfaction among men and women. *Journal of Marriage and the Family, 941-955*.

- Ridgeway, L. C. (2001). Gender, Status, and Leadership. *Journal of Social Issues*, 57,637-655.
- Riger, S. (1997). ¿Qué está mal con el empoderamiento?. En León, M. (Comp.). *Poder y Empoderamiento de las Mujeres* (pp. 55-73). Colombia: Editores del Tercer Mundo y Facultad de Ciencias Humanas.
- Rivera, A. S. (1992). *Atracción interpersonal y su relación con la satisfacción marital y la reacción ante la interacción de pareja*. Tesis de Maestría. México: Facultad de Psicología. UNAM.
- Rivera, A. S. (2000). *Conceptualización, medición y correlatos de poder y pareja: una aproximación etnopsicológica*. Tesis de Doctorado. México: Facultad de Psicología. UNAM.
- Rivera-Aragón, S., Cruz C. C. y Díaz-Loving, R. (2004). *Formas de negociar el conflicto en hombres y mujeres*. Ponencia presentada en el XI Coloquio de Psicología. Una Visión Global. Centro Cultural Universitario Justo Sierra. 22 al 26 de Noviembre. México.
- Rivera, A. S. y Díaz-Loving, R. (1995). Significado y distribución del poder en la relación de pareja. *Revista de Psicología Social y Personalidad*, 11, 159-172.
- Rivera, A. S. y Díaz-Loving, R. (2002). *La cultura del poder en la pareja*. México: Miguel Ángel Porrúa/UNAM.
- Rivera, A. S., Díaz-Loving, R., Flores G. M. y Montero, S. N. (2010). Desarrollo y análisis psicométrico de la Escala Multidimensional de Celos (EMUCE). En García, M. M., Del Castillo, A. A., Guzmán, S. R. y Martínez, M. J. *Medición en Psicología: Del Individuo a la Interacción* (151- 172). México: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH).
- Rivera, A. S., Díaz-Loving, R. y García, M. M. (2002). El Impacto del uso del poder en la satisfacción marital. *La Psicología Social en México*, IX, 702-707. México: AMEPSO.
- Rivera, A. S., Díaz-Loving, R., Montero, S. N. y Villanueva, O. G. (2008). Relaciones Destructivas: Los Celos y la Salud Mental en la Pareja. *La Psicología Social en México*, XII, 281-290. México: AMEPSO.

- Rivera, A. S., Díaz-Loving, R., Montero, S. N. y Villanueva, O. G. (2012). Vulnerando la salud: el caso de los celos. *Revista de Psicología Social y Personalidad*, 28 (1), 15-33.
- Rivera, A. S., Díaz-Loving, R. y Sánchez A. R. (2002). Negociación ante el conflicto en la población mexicana. *Revista de Psicología Social y Personalidad*, 16 (2), 21-36.
- Roberts, A. (2003). *Hitler and Churchill: Secrets of leadership*. London: Weidenfeld and Nicolson.
- Roca, C. M. (2003). *Efectos de los estilos de comunicación y los estilos de negociación en la satisfacción de pareja*. Tesis de Licenciatura. México: Facultad de Psicología. UNAM.
- Rocha, S. T. (2004). *Socialización, Cultura e Identidad de Género: El Impacto de la Diferenciación entre los sexos*. Tesis de Doctorado. México: Facultad de Psicología. UNAM.
- Rocha, S. T. y Díaz-Loving, R. (2004). Desarrollo y validación de una escala de estereotipos de género. *La Psicología Social en México*, X, 41-48. México: AMEPSO.
- Rocha, S. T. y Díaz-Loving, R. (2005). Cultura de género: La brecha ideológica entre hombres y mujeres. *Anales de Psicología*, 21 (1), 42-49.
- Rodríguez C. M. (2001). El agradecimiento masculino ante una esposa autosuficiente. En González Núñez: *El hombre del siglo XXI ante el protagonismo de la mujer (171-181)*. Edit. IIPCS. A.C. México.
- Rodríguez, E. y Ramírez, B. (2003) *Psicología del mexicano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- Roloff, M. E., Soule, K. P., & Carey, C. M. (2001). Reasons for remaining in a relationship and responses to relational transgressions. *Journal of Social and Personal Relationships*, 18 (3), 362-385.
- Romero, P. A. (2007). *Infidelidad: Conceptuación, Correlatos y Predictores*. Tesis de Doctorado. México: Facultad de Psicología. UNAM.
- Romero, P. A., Rivera, A. S. y Díaz-Loving R. (2007). Desarrollo del Inventario Multidimensional de Infidelidad (IMIN). *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológico*, 1 (23), 121-148.

- Ross, H. M. (1995). *La Cultura del Conflicto*. España: Paidós.
- Ross, C. E., & Huber, J. (1985). Hardship and depression. *Journal of Health and Social Behavior*, 26, 312-327.
- Rossi, A. S., & Rossi, P. H. (1990). *Of human bonding: Parent-child relations across the life course*. NY: Aldine de Gruyter, Hawthorne.
- Rowlands, J. (1997). Empoderamiento y mujeres rurales en Honduras, un modelo para el desarrollo. En León, M. (Comp.). *Poder y Empoderamiento de las Mujeres* (pp. 213-245). Colombia: Editores del Tercer Mundo y Facultad de Ciencias Humanas.
- Rusbult, C. E. (1983). A longitudinal test of investment model: The development (and deterioration) of satisfaction and commitment in heterosexual involvements. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 101-117.
- Russell, B. (1938). *Power: A New Social Analysis*. London: George Allen and Unwin LTD.
- Russo, N. (1979). Overview: Sex roles, fertility and the motherhood mandate. *Psychology of Women Quarterly*, 4 (1), 7-15.
- Sagarin, B. J., & Guadagno, R. E. (2004). Sex differences in the contexts of extreme jealousy. *Personal Relationships*, 11, 319-328.
- Satir, V. (1989). *Psicoterapia Familiar Conjunta*. México: La Prensa Médica Mexicana.
- Scanzoni, L. & Scanzoni, J. (1988). *Men, Women and Change*, New York: McGraw-Hill.
- Schein, V. E. (2001). A global look at psychological barriers to women's progress in management. *Journal of Social Issues*, 57, 675-688.
- Schein, V. E. (2007). Women in management: Reflections and projections. *Women in Management Review*, 22 (1), 6-18.
- Schmitt, D. P. (2003). Universal sex differences in the desire for sexual variety: Tests from 52 nations, 6 continents, and 13 islands. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 85-104.
- Schuler, S. R. (1997). Los derechos de las mujeres son derechos humanos. La Agenda Internacional del Empoderamiento. En León, M. (Comp.). *Poder y Empoderamiento de las Mujeres* (pp. 29-54). Colombia: Editores del Tercer Mundo y Facultad de Ciencias Humanas.

- Schwartz, P. (1994). *Love between Equals: How Peer Marriage Really Works*. Nueva York, The Free Press.
- Silvan-Ferrero, M., & Bustillos, L. A. (2007). Benevolent sexism toward men and women: justification of the traditional system and conventional gender roles in Spain. *Sex Roles, 57*, 607-614.
- Singh, D. (1993). Adaptive significance of waist-to-hip ratio and female physical attractiveness. *Journal of Personality and Social Psychology, 65*, 293-307.
- Smith, R. H., Kim, S. H., & Parrott, W. G. (1988). Envy and Jealousy: Semantic Problems and Experimental Distinctions. *Personality and Social Psychology Bulletin, 14*(2), 401-409.
- Snyder, D. K. (2008). *Inventario de Satisfacción Marital-Revisado (MSI-R)*. México: Manual Moderno.
- Solís, P., Gutiérrez, P. F. y Díaz, M. (1996). Actitudes hacia el trabajo en estudiantes universitarios mexicanos y los conceptos de éxito, fracaso, trabajo y filosofía de la vida. *Revista Latinoamericana de Psicología, 28*, 31-62.
- Solloa, G. L. (2001). Mitos, destinos y roles masculinos y femeninos. En González Nunez: *El hombre del siglo XXI ante el protagonismo de la mujer (155-169)*. Edit. IIPCS. A.C. México.
- Sollova, M. V. (1998). Fecundidad, Trabajo y Educación de la Mujer en el Estado de México. *Papeles de Población, 15*, 127-144.
- Speed, A., & Gangestad, S. W. (1997). Romantic popularity and mate preferences: A peer-nomination study. *Personality and Social Psychology Bulletin, 23*, 928-936.
- Spence, J. T. (1993). Gender-Related Traits and Gender Ideology: Evidence for a Multifactorial Theory. *Journal of Personality and Social Psychology, 64*, 4, 624-635.
- Spence, J. T., & Helmreich, R. L. (1978). *Masculinity and Femininity: Their psychological dimensions, correlates and antecedents*. Austin, USA: University of Texas Press.
- Sprecher, S. (1992). How Men and Women Expect to Feel and Behave in Response to Inequity in Close Relationships. *Social Psychology Quarterly, 55*(1), 57-69.
- Sprecher, S. (1998). The Effect of Exchange Orientation on Close Relationships. *Social Psychology Quarterly, 61*(3), 220-231.

- Steil, J. (1997). *Marital Equality: It's Relationship to the Well-Being of Husbands and Wives*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Steil, J., & Weltman, K. (1991). Marital Inequality: The importance of Resources, Personal Attributes and Social Norms on Career Valuing and the Allocation of Domestic Responsibilities. *Sex Roles*, 24, 161-179.
- Stein, J. (1997). *Empowerment and Women's Health*. London: Zed Books.
- Stevens, D., Kiger, G., & Riley, P. J. (2001). Working hard and hardly working: Domestic labor and marital satisfaction among dual earner couples. *Journal of Marriage and Family*, 63, 514-526.
- Stickney, L. T., & Konrad, A. M. (2007). Gender-role attitudes and earnings: A multinational study of married women and men. *Sex Roles*, 57 (11-12), 801-811.
- Stromsquist, N. (1997). La búsqueda del empoderamiento: en que puede contribuir el campo de la educación. En León, M. (Comp.). *Poder y Empoderamiento de las Mujeres* (pp. 75-98). Colombia: Editores del Tercer Mundo y Facultad de Ciencias Humanas.
- Sullivan, C. (2006). Women and men in management. *Gender, Work and Organization*, 13 (1), 96-98.
- Swim, J. K., & Sanna, L. J. (1996). He's skilled, she's lucky: A meta-analysis of observer's attributions for women's and men's successes and failures. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 507-519.
- Symons, D. (1979). *The evolution of human sexuality*. New York: Oxford University Press.
- Taylor, L., Newman, S., Mangis, C., & Gittes, M. (1993). Gender and attribution: A reversal of bias?. *The Journal of Social Psychology*, 133, 575-582.
- Taylor, S. E., Peplau, L. A., & Sears, D. O. (2000). *Social Psychology*. New Jersey: Prentice Hall.
- Terroni, N. (2002). El liderazgo en grupos y organizaciones: Una revisión teórica. *Revista IDEA*, 37, 75-84.
- Torres, P. W. (2007). *El conflicto en la pareja una aproximación psicosociocultural*. Tesis de Doctorado. México: Facultad de Psicología. UNAM.

- Torres, C. H. y Reidl, M. L. (1998). Celos: Medición de las causas y efectos en mujeres casadas. *La Psicología Social en México, VII*, 198-203. México: AMEPSO.
- Towsend, J. (2002). Contenido del empoderamiento: cómo entender el poder. En: Zapata-Martelo, E.; Towsend, J.; Rowlands, J.; Manzanares, P.; Mercado, M. Las mujeres y el poder contra al patriarcado y la pobreza. México: Plaza y Valdés, pp. 35-66.
- Triandis, H. C. (1994). *Culture and Social Behavior*. U.S.A.: McGraw-Hill Edit.
- Trivers, R. (1972). Parental investment and sexual selection. En B. Campbell (Ed). *Sexual selection and the descent of man, 1871-1971* (pp. 136-179). Chicago: Adline.
- Turner, J. C. (2005). Explaining the nature of power: A three-process theory. *European Journal of Social Psychology, 35* (1), 1-22.
- Valdez, M. J., Díaz-Loving, R. y Pérez, B. M. (2005). *Los hombres y las mujeres en México: dos mundos distantes y complementarios*. Universidad Autónoma del Estado de México.
- Van Yperen, N., & Buunk, B. (1991). Gender-role attitudes, social comparison and satisfaction with relationships. *Social Psychology Quarterly, 54*, 169-180.
- Vaughan, P. (1989). Extramarital Affairs: What is the Allure? *The Journal of Sex Research, 27*(2), 1-8.
- Verde, M. A., Rivera, A. S., Díaz-Loving, R. y Montero, S. N. (2010). Manejo del Conflicto y Satisfacción Marital. *La Psicología Social en México, 13*, 395-401. México: AMEPSO.
- Wada, J. A., Clarke, R. A., & Hamm, A. (1975). Cerebral hemisphere asymmetry in humans. Cortical speech zones in 100 adult and 100 infant brains. *Archives of Neurology, 32*, 239-244.
- Walters, M., Carter, B., Papp, P. y Silversteing, O. (1991). *La red invisible*. Argentina: Paidós.
- Walster, E., Walster, G. W., & Berscheid, E. (1978). *Equity: Theory and research*. Boston: Allyn and Bacon.
- Watson, C. M., Quatman, T., & Edler, E. (2002). Career aspirations of adolescent girls: Effects of achievement level, grade, and single-sex school environment. *Sex Roles, 46*, 323-335.

- Weissman, M. M., & Klerman, G. K. (1977). Sex differences and the epidemiology of depression. *Archives of General Psychiatry*, 34, 98-111.
- Wideman, M. (1997). Extramarital Sex: Prevalence and Correlates in a National Survey. *The Journal of Sex Research*, 34(2), 167-174.
- Wills, T., Weiss, R., & Patterson, G. (1974). A behavioral analysis of the determinants of marital satisfaction. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42 (6), 802-811.
- Winter, D. G. (1988). The power motive in women and men. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54 (3), 510-519.
- Wu, Z., & Baer, D. E. (1996). Attitudes toward family and gender roles: A comparison of English and French Canadian Women. *Journal of Comparative Family Studies*, 27 (3), 437-452.
- Yela, C. (2002). *El amor desde la Psicología Social. Ni tan libres, ni tan racionales*. Madrid: Pirámide.
- Zabludovsky, G. (2001). *Mujeres Ejecutivas en México en: Zabludovsky y Avelar. Empresarias y Ejecutivas en México y Brasil*. México: Miguel Ángel Porrúa/UNAM.
- Zabludovsky, G. (2007). Las mujeres en México: Trabajo, educación superior y esferas de poder. *Política y Cultura*, 28, 9-41.
- Zelizer, V. (1997). *The Social Meaning of Money*. Princeton University Press.
- Znaniecki, F. (1980). *The Social Role of the Man of Knowledge*. New York: Columbia University.



Anexos

ANEXO 1. Redes Semánticas y Definición de un solo Concepto de una Mujer con Éxito

Este cuestionario forma parte de una investigación que se está realizando en la Facultad de Psicología de la UNAM, cuyo objetivo es conocer el funcionamiento de las relaciones de pareja. Le pedimos ser lo más sincero posible al contestar, ya que el cuestionario es totalmente anónimo, además NO HAY respuestas buenas o malas, correctas o incorrectas.

Sexo: Masculino () Femenino () Edad: _____

Escolaridad: _____ Estado Civil: _____

Tiene un trabajo remunerado: Sí () No ()

RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS, TOMANDO EN CUENTA LA SIGUIENTE AFIRMACIÓN.

Es una mujer activa, autosuficiente con capacidad de decisiones, con acceso a todos los niveles, tanto en la educación como en los campos profesionales, así como en oportunidades y retribución, en la investigación científica, en el arte y en decisiones políticas.

1. ¿Qué características tiene (enlístelas)

1. _____ 6. _____

2. _____ 7. _____

3. _____ 8. _____

4. _____ 9. _____

5. _____ 10. _____

2. ¿Cómo la define (POR FAVOR DE UN SOLO CONCEPTO)?

_____.

ANEXO 2. Cuestionario Abierto auto aplicado de la Descripción de una Mujer con Éxito

Este cuestionario forma parte de una investigación que se está realizando en la Facultad de Psicología de la UNAM, cuyo objetivo es conocer el funcionamiento de las relaciones de pareja. Le pedimos ser lo más sincero posible al contestar, ya que el cuestionario es totalmente anónimo, además NO HAY respuestas buenas o malas, correctas o incorrectas.

Sexo: Masculino () Femenino () Edad: _____

Escolaridad: _____ Estado Civil: _____

Tiene un trabajo remunerado: Sí () No ()

RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS, TOMANDO EN CUENTA LA SIGUIENTE AFIRMACIÓN.

Es una mujer activa, autosuficiente con capacidad de decisiones, con acceso a todos los niveles, tanto en la educación como en los campos profesionales, así como en oportunidades y retribución, en la investigación científica, en el arte y en decisiones políticas.

1. ¿Cómo la describe?

ANEXO 3. Primera Visión de la Escala Actitud hacia una Mujer con Éxito

Primera Versión del Instrumento: Actitud hacia una mujer con éxito

El siguiente cuestionario forma parte de una investigación que se está realizando en la Universidad Nacional Autónoma de México. La información que proporcione es confidencial y anónima, por ello se le pide que conteste en forma sincera. **Agradecemos de antemano su cooperación.**

Sexo: Masculino () Femenino () **Edad:** _____ años

Estado Civil: Casado(a) () Unión Libre () Separado(a) () Divorciado(a) () Viudo(a) ()

¿Actualmente vive con su pareja? Sí () No () **¿Desde hace cuánto tiempo?:** _____

¿Tiene hijos? Sí () No () **Número de hijos:** _____

Escolaridad	Primaria	Secundaria	Carrera Técnica	Preparatoria	Licenciatura	Posgrado	Ocupación
Usted							
Su pareja							
Padre							
Madre							

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada una de las siguientes afirmaciones y marque con una “X” el grado de acuerdo o desacuerdo que tenga con cada una de ellas, considerando el siguiente párrafo. Por favor, marque una sola respuesta por pregunta y **NO** olvide contestar todas las afirmaciones.

Una mujer activa, autosuficiente con capacidad de decisiones, con acceso a todos los niveles, tanto en la educación como en los campos profesionales, así como en oportunidades y retribución, en la investigación científica, en el arte y en decisiones políticas
SE PERCIBE COMO UNA MUJER QUE:

	Totalmente En Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente De Acuerdo
1. Alcanza todas las metas que se propone	1	2	3	4	5
2. Es trabajadora.	1	2	3	4	5
3. Es perfecta.	1	2	3	4	5
4. Tiene conciencia social.	1	2	3	4	5
5. Depende de las personas que la rodean.	1	2	3	4	5
6. Tiene la oportunidad de desarrollarse profesionalmente.	1	2	3	4	5
7. Es exitosa.	1	2	3	4	5
8. Confía en sus recursos.	1	2	3	4	5
9. Es autónoma.	1	2	3	4	5
10. Toma decisiones que le afectan a ella.	1	2	3	4	5
11. Es incapaz de realizar algo por sí sola.	1	2	3	4	5
12. Sabe lo que quiere.	1	2	3	4	5
13. Esta estresada.	1	2	3	4	5
14. Tiene las mismas oportunidades que los hombres en todos los ámbitos.	1	2	3	4	5
15. Es alegre.	1	2	3	4	5
16. Es una persona sin ambiciones.	1	2	3	4	5
17. Se enfrenta a cualquier reto.	1	2	3	4	5
18. Es atractiva.	1	2	3	4	5
19. Manifiesta sus sentimientos.	1	2	3	4	5
20. Es capaz.	1	2	3	4	5
21. Defiende sus derechos sin agredir a los demás.	1	2	3	4	5
22. Es honrada.	1	2	3	4	5
23. Es exagerada.	1	2	3	4	5
24. Es económicamente estable.	1	2	3	4	5
25. Es despreocupada.	1	2	3	4	5
26. Tiene una autoestima alta.	1	2	3	4	5
27. Es una persona sin educación.	1	2	3	4	5
28. Tiene la capacidad para ocupar el cargo que se le designe.	1	2	3	4	5
29. Es emprendedora.	1	2	3	4	5
30. Se dedica sólo a su carrera.	1	2	3	4	5
31. Es insegura.	1	2	3	4	5
32. Tiene las mismas obligaciones que los hombres.	1	2	3	4	5
33. Es egoísta.	1	2	3	4	5

	Totalmente En Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente De Acuerdo
34. Tiene la capacidad para lograr lo que se proponga.	1	2	3	4	5
35. Es culta.	1	2	3	4	5
36. Cumple todas sus metas.	1	2	3	4	5
37. Es mandona.	1	2	3	4	5
38. Busca oportunidades de crecimiento personal.	1	2	3	4	5
39. Toma decisiones que afectan a la sociedad.	1	2	3	4	5
40. NO sabe divertirse.	1	2	3	4	5
41. Es amable.	1	2	3	4	5
42. Ha luchado por todo lo que tiene.	1	2	3	4	5
43. Es educada.	1	2	3	4	5
44. Tiene principios.	1	2	3	4	5
45. NO existe.	1	2	3	4	5
46. Es perseverante.	1	2	3	4	5
47. Es infeliz.	1	2	3	4	5
48. Está en constante actualización.	1	2	3	4	5
49. Es generosa.	1	2	3	4	5
50. Es poco atractiva.	1	2	3	4	5
51. Toma decisiones sin dejarse influenciar de presiones externas.	1	2	3	4	5
52. Es responsable.	1	2	3	4	5
53. Es dominante.	1	2	3	4	5
54. Es rencorosa.	1	2	3	4	5
55. Siempre quiere ser la mejor en todo lo que hace.	1	2	3	4	5
56. Es productiva.	1	2	3	4	5
57. Tiene un alto nivel intelectual.	1	2	3	4	5
58. Es segura.	1	2	3	4	5
59. Está al pendiente de ayudar a otros sin esperar nada a cambio.	1	2	3	4	5
60. Es amigable.	1	2	3	4	5
61. Es líder.	1	2	3	4	5
62. Es sociable.	1	2	3	4	5
63. Es tenaz.	1	2	3	4	5
64. Se siente satisfecha.	1	2	3	4	5
65. Apoya y protege a los más necesitados.	1	2	3	4	5
66. NO tiene obstáculos para salir adelante.	1	2	3	4	5
67. Busca oportunidades de crecimiento profesional.	1	2	3	4	5
68. Es débil.	1	2	3	4	5
69. Tiene los mismos derechos que los hombres.	1	2	3	4	5

	Totalmente En Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente De Acuerdo
70. Es feliz.	1	2	3	4	5
71. Afronta las consecuencias de sus actos.	1	2	3	4	5
72. Cuenta con las estrategias y estilos de comunicación adecuados.	1	2	3	4	5
73. Es honesta.	1	2	3	4	5
74. Es independiente.	1	2	3	4	5
75. Inicia un proyecto por su propia iniciativa.	1	2	3	4	5
76. Es dedicada.	1	2	3	4	5
77. Tiene la capacidad de escuchar.	1	2	3	4	5
78. Es decidida.	1	2	3	4	5
79. Se enfrenta a cualquier problema y sale adelante por sí sola.	1	2	3	4	5
80. Es audaz.	1	2	3	4	5
81. Esta sola.	1	2	3	4	5
82. Es innovadora.	1	2	3	4	5
83. Es atrevida.	1	2	3	4	5
84. Tiene un alto nivel académico.	1	2	3	4	5
85. Es una persona con frustraciones.	1	2	3	4	5
86. Tiene carácter.	1	2	3	4	5
87. Es simpática.	1	2	3	4	5
88. Es responsable en su trabajo.	1	2	3	4	5
89. Está fuera de la realidad.	1	2	3	4	5
90. Es inteligente.	1	2	3	4	5
91. Es profesional en todo lo que hace.	1	2	3	4	5
92. Es sincera.	1	2	3	4	5
93. Es responsable en su hogar y con su familia.	1	2	3	4	5
94. Es objetiva.	1	2	3	4	5
95. Está preparada para valerse por sí misma.	1	2	3	4	5
96. Tiene la capacidad de conducir a otros.	1	2	3	4	5
97. Sabe lo que quiere en la vida.	1	2	3	4	5
98. Es ambiciosa.	1	2	3	4	5
99. Tiene objetivos claros.	1	2	3	4	5
100. Se siente realizada.	1	2	3	4	5

ANEXO 4. Versión Final de la Escala Actitud hacia una Mujer con Éxito

Escala: Actitud hacia una mujer con éxito

El siguiente cuestionario forma parte de una investigación que se está realizando en la Universidad Nacional Autónoma de México. La información que proporcione es confidencial y anónima, por ello se le pide que conteste en forma sincera. **Agradecemos de antemano su cooperación.**

Sexo: Masculino () Femenino () **Edad:** _____ años

Estado Civil: Casado(a) () Unión Libre () Separado(a) () Divorciado(a) ()
Viudo(a) ()

¿Actualmente vive con su pareja? Sí () No ()

¿Desde hace cuánto tiempo?: _____

¿Tiene hijos? Sí () No () **Número de hijos:** _____

Escolaridad	Primaria	Secundaria	Carrera Técnica	Preparatoria	Licenciatura	Posgrado	Ocupación
Usted							
Su pareja							
Padre							
Madre							

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las siguientes afirmaciones y marque con una “X” el grado de acuerdo o desacuerdo que tenga con cada una de ellas. Por favor, marque una sola respuesta, considerando el siguiente párrafo:

Una mujer activa, autosuficiente con capacidad de decisiones, con acceso a todos los niveles, tanto en la educación como en los campos profesionales, así como en oportunidades y retribución, en la investigación científica, en el arte y en decisiones políticas SE PERCIBE COMO UNA MUJER QUE:

		Totalmente En Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente De Acuerdo
1.	Alcanza todas las metas que se propone.	1	2	3	4	5
2.	Es trabajadora.	1	2	3	4	5
3.	Tiene la oportunidad de desarrollarse profesionalmente.	1	2	3	4	5
4.	Es exitosa.	1	2	3	4	5
5.	Confía en sus recursos.	1	2	3	4	5
6.	Es autónoma.	1	2	3	4	5
7.	Sabe lo que quiere.	1	2	3	4	5
8.	Tiene las mismas oportunidades que los hombres en todos los ámbitos.	1	2	3	4	5
9.	Es alegre.	1	2	3	4	5
10.	Se enfrenta a cualquier reto.	1	2	3	4	5
11.	Es atractiva.	1	2	3	4	5
12.	Manifiesta sus sentimientos.	1	2	3	4	5
13.	Es capaz.	1	2	3	4	5
14.	Defiende sus derechos sin agredir a los demás.	1	2	3	4	5
15.	Es honrada.	1	2	3	4	5
16.	Tiene una autoestima alta.	1	2	3	4	5
17.	Es emprendedora.	1	2	3	4	5
18.	Tiene la capacidad para lograr lo que se proponga.	1	2	3	4	5
19.	Es culta.	1	2	3	4	5
20.	Cumple todas sus metas.	1	2	3	4	5
21.	Es mandona.	1	2	3	4	5
22.	Busca oportunidades de crecimiento personal.	1	2	3	4	5
23.	Es amable.	1	2	3	4	5
24.	Ha luchado por todo lo que tiene.	1	2	3	4	5
25.	Es educada.	1	2	3	4	5
26.	Tiene principios.	1	2	3	4	5
27.	Es perseverante.	1	2	3	4	5
28.	Está en constante actualización.	1	2	3	4	5
29.	Es generosa.	1	2	3	4	5
30.	Es responsable.	1	2	3	4	5
31.	Es dominante.	1	2	3	4	5

		Totalmente En Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente De Acuerdo
32.	Siempre quiere ser la mejor en todo lo que hace.	1	2	3	4	5
33.	Es productiva.	1	2	3	4	5
34.	Tiene un alto nivel intelectual.	1	2	3	4	5
35.	Es segura.	1	2	3	4	5
36.	Está al pendiente de ayudar a otros sin esperar nada a cambio.	1	2	3	4	5
37.	Es amigable.	1	2	3	4	5
38.	Es líder.	1	2	3	4	5
39.	Es sociable.	1	2	3	4	5
40.	Es tenaz.	1	2	3	4	5
41.	Apoya y protege a los más necesitados.	1	2	3	4	5
42.	Busca oportunidades de crecimiento profesional.	1	2	3	4	5
43.	Tiene los mismos derechos que los hombres.	1	2	3	4	5
44.	Es feliz.	1	2	3	4	5
45.	Afronta las consecuencias de sus actos.	1	2	3	4	5
46.	Cuenta con las estrategias y estilos de comunicación adecuados.	1	2	3	4	5
47.	Es honesta.	1	2	3	4	5
48.	Es independiente.	1	2	3	4	5
49.	Inicia un proyecto por su propia iniciativa.	1	2	3	4	5
50.	Es dedicada.	1	2	3	4	5
51.	Tiene la capacidad de escuchar.	1	2	3	4	5
52.	Es decidida.	1	2	3	4	5
53.	Se enfrenta a cualquier problema y sale adelante por sí sola.	1	2	3	4	5
54.	Es audaz.	1	2	3	4	5
55.	Es innovadora.	1	2	3	4	5
56.	Es atrevida.	1	2	3	4	5
57.	Tiene un alto nivel académico.	1	2	3	4	5
58.	Tiene carácter.	1	2	3	4	5
59.	Es simpática.	1	2	3	4	5
60.	Es responsable en su trabajo.	1	2	3	4	5
61.	Es inteligente.	1	2	3	4	5

		Totalmente En Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente De Acuerdo
62.	Es profesional en todo lo que hace.	1	2	3	4	5
63.	Es sincera.	1	2	3	4	5
64.	Es responsable en su hogar y con su familia.	1	2	3	4	5
65.	Es objetiva.	1	2	3	4	5
66.	Está preparada para valerse por sí misma.	1	2	3	4	5
67.	Tiene la capacidad de conducir a otros.	1	2	3	4	5
68.	Sabe lo que quiere en la vida.	1	2	3	4	5
69.	Es ambiciosa.	1	2	3	4	5
70.	Tiene objetivos claros.	1	2	3	4	5
71.	Se siente realizada.	1	2	3	4	5

ANEXO 5. Escala de Premisas Histórico-Socio-Culturales

INSTRUCCIONES: A continuación, hay una serie de declaraciones y opiniones relacionadas con la familia mexicana. Favor de leer cada declaración y **marcar con una X solamente aquellas con las cuales esté de acuerdo**. Si no está de acuerdo con la declaración **NO** la marque.

Por ejemplo:

- a. México es un país en el Mar Báltico.
- b. La Ciudad de México es la más poblada de la República.
- c. El Estado de Oaxaca es un estado en el norte de México.
- d. La mayor parte de los que estudian secundaria están entre 13 y 15 años de edad.
- e. Los habitantes originales de México son chinos.

DECLARACIONES

- 1. Nunca se debe dudar de la palabra del padre.
- 2. Una hija debe siempre obedecer a sus padres.
- 3. Una mujer adúltera deshonra a su familia.
- 4. Nunca se debe dudar de la palabra de una madre.
- 5. Todas las niñas deben tener confianza en sí mismas.
- 6. Una persona debería respetar tanto a sus subalternos como a sus superiores.
- 7. Muchos hijos temen a sus madres.
- 8. Un hijo nunca debe poner en duda las órdenes del padre.
- 9. Usted debe siempre ser leal a su familia.
- 10. Muchas hijas temen a sus padres.
- 11. Algunas veces un hijo no debe obedecer a su madre.
- 12. La vida es más dura para una niña que para un niño.
- 13. Un hijo debe siempre obedecer a sus padres.
- 14. Algunas veces un hijo no debe obedecer a sus padres.
- 15. Las mujeres sufren más en sus vidas que los hombres.
- 16. Muchos hijos temen a sus padres.
- 17. Todos los niños deben tener confianza en sí mismos.
- 18. Las niñas sufren más en sus vidas que los niños.
- 19. Está bien que una mujer casada trabaje fuera del hogar.
- 20. Muchas hijas temen a sus madres.

- _____ 21. Las niñas deben ser protegidas.
- _____ 22. Algunas veces una hija no debe obedecer a su madre.
- _____ 23. Un hombre que comete adulterio deshonra a su familia.
- _____ 24. El "qué dirán" es muy importante para uno.
- _____ 25. La vida es más fácil y feliz para el hombre que para la mujer.
- _____ 26. Las mujeres sienten mucho más que los hombres.
- _____ 27. Algunas veces una hija no debe obedecer a su padre.
- _____ 28. Las mujeres tienen que ser protegidas.
- _____ 29. Una persona debe siempre obedecer a sus padres.
- _____ 30. La madre debe ser siempre la dueña del hogar.
- _____ 31. Está bien que los niños pequeños jueguen con las niñas pequeñas.
- _____ 32. La vida es más dura para una mujer que para un hombre.
- _____ 33. La deshonra es siempre una cosa seria.

15.Ordenado (a)	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
16.Competente	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
17.Tenaz	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
18.Oportunista	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
19.Dominante	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
20.Manipulador (a)	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
21.Sentimental	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
22.Curioso (a)	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
23.Trabajador (a)	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
24.Atrevido (a)	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
25.Valiente	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
26.Problemático (a)	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
27.Tercero (a)	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
28.Cabal	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
29.Insistente	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
30.Patán (a)	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
31.Metiche	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
32.Mentiroso (a)	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
33.Arrojado (a)	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
34.Ambicioso (a)	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
35.Organizado (a)	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
36.Determinado (a)	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
37.Rudo (a)	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
38.Tierno (a)	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
39.Agresivo (a)	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
40.Dulce	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
41.Fiel	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
42.Tosco (a)	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
43.Cautivo (a)	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
44.Cumplidor (a)	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
45.Seguro (a)	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
46.Vengativo (a)	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
47.Desagradecido (a)	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
48.Desatento (a)	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
49.Comprendido (a)	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
50.Irreflexivo (a)	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
51.Soñador (a)	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
52.Latoso (a)	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
53.Emocional	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
54.Chismoso (a)	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
55.Quejumbroso (a)	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
56.Chillón (a)	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
57.Miedoso (a)	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
58.Maternal	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada

59.Débil	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
60.Ingenuo (a)	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
61.Preocupón (a)	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
62.Infantil	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
63.Penoso (a)	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
64.Sumiso (a)	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada
65.Indeciso (a)	Muchísimo	_____	_____	_____	_____	_____	Nada

ANEXO 7. Actitud hacia el Empoderamiento de la Mujer (Versión Hombres)

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las siguientes afirmaciones y marque con una “X” el grado de acuerdo o desacuerdo que tenga con cada una de ellas. Por favor, marque una sola respuesta por pregunta y **NO** olvide contestar todas las afirmaciones. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

		Total Desacuerdo	Desacuerdo	Acuerdo	Total Acuerdo
1.	Su pareja o padres deben saber siempre donde anda la mujer.	1	2	3	4
2.	La felicidad de la mujer depende de la felicidad de aquellas personas que son cercanas a ella.	1	2	3	4
3.	Las mujeres gozan de los mismos derechos que los hombres para obtener puestos de poder y liderazgo.	1	2	3	4
4.	Para participar políticamente la mujer tiene que negociar con su padre o pareja.	1	2	3	4
5.	Cuando la mujer toma decisiones fuera de su casa se siente insegura.	1	2	3	4
6.	Las mujeres tienen la capacidad para ocupar puestos de poder y liderazgo.	1	2	3	4
7.	El nivel cultural influye en las mujeres para poder desenvolverse en un puesto de poder o político.	1	2	3	4
8.	Las buenas líderes son perseverantes.	1	2	3	4
9.	Lo único que necesita la mujer para ser líder es ser emprendedora.	1	2	3	4
10.	Una mujer líder debe ser activa.	1	2	3	4
11.	Para poder ejercer un liderazgo político hay que nacer con las cualidades adecuadas.	1	2	3	4
12.	Es necesario que las mujeres tengan conocimientos para que la mujer participe en procesos políticos.	1	2	3	4
13.	La familia debe educar a las mujeres para que tengan puestos de poder y liderazgo.	1	2	3	4
14.	Las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para acceder a los puestos de decisión.	1	2	3	4
15.	Las mujeres tratan de cumplir con las expectativas o anhelos que sus seres queridos tienen en ellas.	1	2	3	4
16.	Me gustaría que más mujeres accedieran a puestos de poder.	1	2	3	4
17.	La escuela influye en las mujeres para poder desenvolverse en un puesto de poder o político.	1	2	3	4
18.	A las mujeres siempre se les ayuda a decidir qué es bueno para ellas.	1	2	3	4
19.	Es mejor que sea el hombre quien tome las decisiones importantes.	1	2	3	4

		Total Desacuerdo	Desacuerdo	Acuerdo	Total Acuerdo
20.	Las mujeres se sienten cómodas cuando son objeto de elogios o premios.	1	2	3	4
21.	La mujer toma las decisiones importantes para su vida.	1	2	3	4
22.	Las mujeres se sienten satisfechas consigo mismas.	1	2	3	4
23.	Las mujeres tienen las habilidades necesarias para participar socialmente.	1	2	3	4
24.	Su vida actual la deciden únicamente las mujeres.	1	2	3	4
25.	Las mujeres tienen la capacidad para dominar al mundo.	1	2	3	4
26.	El trabajo de las mujeres es valorado y reconocido.	1	2	3	4
27.	Su carrera o actividad actual la eligen las mujeres sin presiones.	1	2	3	4
28.	Las mujeres tienen bastantes oportunidades para participar en los puestos de poder.	1	2	3	4
29.	Cuando hacen algo que no es o era permitido en su casa, las mujeres se sienten incómodas.	1	2	3	4
30.	Las mujeres y los hombres tenemos las mismas oportunidades para acceder a empleos de todo tipo.	1	2	3	4
31.	La familia ve bien que la mujer participe socialmente aunque esté menos tiempo en casa.	1	2	3	4
32.	Creo que es importante que las mujeres tengan ingresos económicos propios.	1	2	3	4
33.	La responsabilidad lleva a las mujeres a ser líderes.	1	2	3	4
34.	La mujer disfruta cuando es única y diferente.	1	2	3	4

ANEXO 8. Actitud hacia el Empoderamiento de la Mujer (Versión Mujeres)

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada una de las siguientes afirmaciones y marque con una “X” el grado de acuerdo o desacuerdo que tenga con cada una de ellas. Por favor, marque una sola respuesta por pregunta y **NO** olvide contestar todas las afirmaciones. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

		Total Desacuerdo	Desacuerdo	Acuerdo	Total Acuerdo
1.	Mi pareja o padres deben saber siempre donde ando.	1	2	3	4
2.	Mi felicidad depende de la felicidad de aquellas personas que son cercanas a mí.	1	2	3	4
3.	Las mujeres gozan de los mismos derechos que los hombres para obtener puestos de poder y liderazgo.	1	2	3	4
4.	Para participar políticamente tengo que negociar con mi padre o pareja.	1	2	3	4
5.	Cuando tomo decisiones fuera de mi casa me siento insegura.	1	2	3	4
6.	Las mujeres tenemos la capacidad para ocupar puestos de poder y liderazgo.	1	2	3	4
7.	El nivel cultural influye en las mujeres para poder desenvolverse en un puesto de poder o político.	1	2	3	4
8.	Las buenas líderes son perseverantes.	1	2	3	4
9.	Lo único que se necesita para ser líder es ser emprendedora.	1	2	3	4
10.	Una líder debe ser activa.	1	2	3	4
11.	Para poder ejercer un liderazgo político hay que nacer con las cualidades adecuadas.	1	2	3	4
12.	Es necesario que las mujeres tengan conocimientos para que la mujer participe en procesos políticos.	1	2	3	4
13.	La familia debe educar a las mujeres para que tengan puestos de poder y liderazgo.	1	2	3	4
14.	Las mujeres tenemos las mismas oportunidades que los hombres para acceder a los puestos de decisión.	1	2	3	4
15.	Trato de cumplir con las expectativas o anhelos que mis seres queridos tienen en mí.	1	2	3	4
16.	Me gustaría que más mujeres accedieran a puestos de poder.	1	2	3	4
17.	La escuela influye en las mujeres para poder desenvolverse en un puesto de poder o político.	1	2	3	4
18.	Alguien siempre me ayuda a decidir qué es bueno para mí.	1	2	3	4
19.	Es mejor que sea el hombre quien tome las decisiones importantes.	1	2	3	4
20.	Me siento cómoda cuando soy objeto de elogios o premios.	1	2	3	4

		Total Desacuerdo	Desacuerdo	Acuerdo	Total Acuerdo
21.	Yo tomo las decisiones importantes para mi vida.	1	2	3	4
22.	Me siento satisfecha conmigo misma.	1	2	3	4
23.	Tengo las habilidades necesarias para participar socialmente.	1	2	3	4
24.	Mi vida actual la decido únicamente yo.	1	2	3	4
25.	Las mujeres tienen la capacidad para dominar al mundo.	1	2	3	4
26.	Mi trabajo es valorado y reconocido.	1	2	3	4
27.	Mi carrera o actividad actual la elegí sin presiones.	1	2	3	4
28.	Las mujeres tienen bastantes oportunidades para participar en los puestos de poder.	1	2	3	4
29.	Cuando hago algo que no es o era permitido en mi casa, me siento incómoda.	1	2	3	4
30.	Las mujeres y los hombres tenemos las mismas oportunidades para acceder a empleos de todo tipo.	1	2	3	4
31.	Mi familia ve bien que yo participe socialmente aunque esté menos tiempo en casa.	1	2	3	4
32.	Creo que es importante que las mujeres tengan ingresos económicos propios.	1	2	3	4
33.	La responsabilidad nos lleva a ser líderes.	1	2	3	4
34.	Disfruto cuando soy única y diferente.	1	2	3	4

ANEXO 9. Escala Actitud hacia una Mujer con Éxito

INSTRUCCIONES. Lea cuidadosamente cada una de las siguientes afirmaciones y marque con una “X” el grado de acuerdo o desacuerdo que tenga con cada una de ellas. Por favor, marque una sola respuesta, considerando el siguiente párrafo:

Una mujer activa, autosuficiente con capacidad de decisiones, con acceso a todos los niveles, tanto en la educación como en los campos profesionales, así como en oportunidades y retribución, en la investigación científica, en el arte y en decisiones políticas SE PERCIBE COMO UNA MUJER QUE:

		Totalmente En Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente De Acuerdo
1.	Alcanza todas las metas que se propone.	1	2	3	4	5
2.	Es trabajadora.	1	2	3	4	5
3.	Tiene la oportunidad de desarrollarse profesionalmente.	1	2	3	4	5
4.	Es exitosa.	1	2	3	4	5
5.	Confía en sus recursos.	1	2	3	4	5
6.	Es autónoma.	1	2	3	4	5
7.	Sabe lo que quiere.	1	2	3	4	5
8.	Tiene las mismas oportunidades que los hombres en todos los ámbitos.	1	2	3	4	5
9.	Es alegre.	1	2	3	4	5
10.	Se enfrenta a cualquier reto.	1	2	3	4	5
11.	Es atractiva.	1	2	3	4	5
12.	Manifiesta sus sentimientos.	1	2	3	4	5
13.	Es capaz.	1	2	3	4	5
14.	Defiende sus derechos sin agredir a los demás.	1	2	3	4	5
15.	Es honrada.	1	2	3	4	5
16.	Tiene una autoestima alta.	1	2	3	4	5
17.	Es emprendedora.	1	2	3	4	5
18.	Tiene la capacidad para lograr lo que se proponga.	1	2	3	4	5
19.	Es culta.	1	2	3	4	5
20.	Cumple todas sus metas.	1	2	3	4	5
21.	Es mandona.	1	2	3	4	5

		Totalmente En Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente De Acuerdo
22.	Busca oportunidades de crecimiento personal.	1	2	3	4	5
23.	Es amable.	1	2	3	4	5
24.	Ha luchado por todo lo que tiene.	1	2	3	4	5
25.	Es educada.	1	2	3	4	5
26.	Tiene principios.	1	2	3	4	5
27.	Es perseverante.	1	2	3	4	5
28.	Está en constante actualización.	1	2	3	4	5
29.	Es generosa.	1	2	3	4	5
30.	Es responsable.	1	2	3	4	5
31.	Es dominante.	1	2	3	4	5
32.	Siempre quiere ser la mejor en todo lo que hace.	1	2	3	4	5
33.	Es productiva.	1	2	3	4	5
34.	Tiene un alto nivel intelectual.	1	2	3	4	5
35.	Es segura.	1	2	3	4	5
36.	Está al pendiente de ayudar a otros sin esperar nada a cambio.	1	2	3	4	5
37.	Es amigable.	1	2	3	4	5
38.	Es líder.	1	2	3	4	5
39.	Es sociable.	1	2	3	4	5
40.	Es tenaz.	1	2	3	4	5
41.	Apoya y protege a los más necesitados.	1	2	3	4	5
42.	Busca oportunidades de crecimiento profesional.	1	2	3	4	5
43.	Tiene los mismos derechos que los hombres.	1	2	3	4	5
44.	Es feliz.	1	2	3	4	5
45.	Afronta las consecuencias de sus actos.	1	2	3	4	5
46.	Cuenta con las estrategias y estilos de comunicación adecuados.	1	2	3	4	5
47.	Es honesta.	1	2	3	4	5
48.	Es independiente.	1	2	3	4	5
49.	Inicia un proyecto por su propia iniciativa.	1	2	3	4	5
50.	Es dedicada.	1	2	3	4	5
51.	Tiene la capacidad de escuchar.	1	2	3	4	5
52.	Es decidida.	1	2	3	4	5
53.	Se enfrenta a cualquier problema y sale adelante por sí sola.	1	2	3	4	5
54.	Es audaz.	1	2	3	4	5
55.	Es innovadora.	1	2	3	4	5
56.	Es atrevida.	1	2	3	4	5

		Totalmente En Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente De Acuerdo
57.	Tiene un alto nivel académico.	1	2	3	4	5
58.	Tiene carácter.	1	2	3	4	5
59.	Es simpática.	1	2	3	4	5
60.	Es responsable en su trabajo.	1	2	3	4	5
61.	Es inteligente.	1	2	3	4	5
62.	Es profesional en todo lo que hace.	1	2	3	4	5
63.	Es sincera.	1	2	3	4	5
64.	Es responsable en su hogar y con su familia.	1	2	3	4	5
65.	Es objetiva.	1	2	3	4	5
66.	Está preparada para valerse por sí misma.	1	2	3	4	5
67.	Tiene la capacidad de conducir a otros.	1	2	3	4	5
68.	Sabe lo que quiere en la vida.	1	2	3	4	5
69.	Es ambiciosa.	1	2	3	4	5
70.	Tiene objetivos claros.	1	2	3	4	5
71.	Se siente realizada	1	2	3	4	5

ANEXO 10. Escala Estrategias de Poder en la Relación de Pareja

INSTRUCCIONES. A continuación encontrará una serie de formas las cuales describen la manera como algún miembro de la pareja actúa, por favor indique como lo hace usted según el siguiente enunciado:

“Al tratar de conseguir que mi pareja haga algo que yo quiero...”	Nunca	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
1. Amenazo a mi pareja	1	2	3	4	5
2. Pongo mala cara	1	2	3	4	5
3. Se lo pido directamente	1	2	3	4	5
4. Le ordeno que me obedezca	1	2	3	4	5
5. Utilizo la fuerza física	1	2	3	4	5
6. Le digo a mi pareja que no deseo tener relaciones sexuales	1	2	3	4	5
7. Hago peticiones concisas	1	2	3	4	5
8. Me comporto agresivamente	1	2	3	4	5
9. Me hago el(la) enojado(a)	1	2	3	4	5
10. Dialogo con mi pareja	1	2	3	4	5
11. Impongo mi voluntad	1	2	3	4	5
12. Apapacho a mi pareja	1	2	3	4	5
13. Evito un acercamiento sexual	1	2	3	4	5
14. Rechazo a mi pareja	1	2	3	4	5
15. Le hago el amor	1	2	3	4	5
16. Llego a acuerdos justos a través del diálogo	1	2	3	4	5
17. Halago sexualmente a mi pareja	1	2	3	4	5
18. Finjo interés por él(ella)	1	2	3	4	5
19. Me auto califico como incapaz	1	2	3	4	5
20. Soy amoroso	1	2	3	4	5
21. Humillo a mi pareja	1	2	3	4	5
22. Pido comprensión a mi pareja	1	2	3	4	5
23. Le digo quien aporta más dinero a la relación	1	2	3	4	5
24. Perjudico a mi pareja	1	2	3	4	5
25. Platico con mi pareja	1	2	3	4	5
26. Consiento a mi pareja	1	2	3	4	5

“Al tratar de conseguir que mi pareja haga algo que yo quiero...”	Nunca	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
27. Le recuerdo los sacrificios que he hecho por él (ella)	1	2	3	4	5
28. Dejo de hacer lo que mi pareja me pide	1	2	3	4	5
29. Le digo que no lo (la) quiero	1	2	3	4	5
30. Doy órdenes directas	1	2	3	4	5
31. Le doy algo a cambio	1	2	3	4	5
32. Me comporto antipático	1	2	3	4	5
33. Le pido que me escuche	1	2	3	4	5
34. Le doy indicaciones precisas	1	2	3	4	5
35. Le niego algunas cosas materiales	1	2	3	4	5
36. Le hago entrar en razón, mostrándole ejemplos	1	2	3	4	5
37. Hago énfasis en sus defectos	1	2	3	4	5
38. Le prohíbo decir lo que piensa	1	2	3	4	5
39. Reprimo su iniciativa	1	2	3	4	5
40. Le recuerdo los favores que aún me debe	1	2	3	4	5

ANEXO 11. Inventario de Celos

INSTRUCCIONES. A continuación encontrará una lista de afirmaciones que presentan conductas y sentimientos que usted puede utilizar para describir su relación de pareja. Por favor marque con una X el grado de acuerdo o desacuerdo que tenga con cada una de ellas. **NO** olvide contestar todas las afirmaciones, de antemano **GRACIAS.**

		Totalmente En Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente De Acuerdo
1.	Al ver platicar a mi pareja con otra persona me siento amenazado.	1	2	3	4	5
2.	Me obsiona pensar que mi pareja pueda estar con otra persona.	1	2	3	4	5
3.	Me disgusta que mi pareja se divierta con sus amigos.	1	2	3	4	5
4.	Me enojaría mucho si mi pareja se pusiera muy contenta de la posibilidad de ver a un antiguo amigo (a) del sexo opuesto.	1	2	3	4	5
5.	Me molesta no saber con quién está mi pareja.	1	2	3	4	5
6.	Pienso que mi pareja me quiere engañar.	1	2	3	4	5
7.	No puedo evitar desconfiar en mi pareja.	1	2	3	4	5
8.	Me pongo triste si mi pareja sale sin mí.	1	2	3	4	5
9.	Me sentiría humillado si mi pareja me engaña.	1	2	3	4	5
10.	Me siento inseguro (a) si mi pareja voltea a ver a otra persona.	1	2	3	4	5
11.	Siento amenazada la relación cuando mi pareja frecuenta a su ex novio (a)	1	2	3	4	5
12.	Detesto imaginar que mi pareja tiene relaciones sexuales con otra persona.	1	2	3	4	5
13.	Pienso que existe otra persona en la vida de mi pareja.	1	2	3	4	5
14.	No soportaría verle feliz con otro (a)	1	2	3	4	5
15.	La lejanía de mi pareja me hace pensar que me engaña.	1	2	3	4	5
16.	Le reclamo a mi pareja cuando sospecha que me engaña.	1	2	3	4	5
17.	Cuando mi pareja me platica de las personas de su pasado amoroso me siento amenazado(a).	1	2	3	4	5
18.	Cuando mi pareja se está divirtiendo en una fiesta y yo no estoy ahí, me siento deprimido.	1	2	3	4	5
19.	Si mi pareja se mostrara amable con alguien del sexo opuesto, sentiría celos.	1	2	3	4	5
20.	Me molesta cuando mi pareja coquetea con alguien.	1	2	3	4	5
21.	Me sentiría molesto (a) si en un baile no me está prestando suficiente atención mi pareja.	1	2	3	4	5
22.	Sentiría un gran dolor si mi pareja me engañara.	1	2	3	4	5
23.	Me deprimó cuando pienso lo que pasaría si pierdo a mi pareja.	1	2	3	4	5

		Totalmente En Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente De Acuerdo
24.	Me siento inseguro (a) cuando mi pareja demuestra mucho cariño hacia otro (a).	1	2	3	4	5
25.	Me da miedo que mi pareja se fije en alguien más.	1	2	3	4	5
26.	Si mi pareja pasa mucho tiempo en el trabajo me hace pensar que hay alguien más.	1	2	3	4	5
27.	Me angustia pensar que mi pareja este con otra persona.	1	2	3	4	5
28.	Siento rabia cuando alguien abraza a mi pareja.	1	2	3	4	5
29.	Me molesta que mi pareja tenga una conversación íntima con alguien del sexo opuesto.	1	2	3	4	5
30.	Desconfío de mi pareja todo el tiempo.	1	2	3	4	5
31.	Me lastimaría el que mi pareja me dejara por otra persona.	1	2	3	4	5
32.	Creo que mi relación será destruida por otro (a).	1	2	3	4	5
33.	Me acosa la idea de perder a mi pareja.	1	2	3	4	5
34.	La falta de lealtad en nuestra relación provoca mis celos.	1	2	3	4	5
35.	Me muero de pensar que mi pareja pudiera tener relaciones sexuales con alguien más.	1	2	3	4	5
36.	Llamo constantemente a mi pareja a su trabajo para saber qué está haciendo.	1	2	3	4	5
37.	Me he imaginado que mi pareja trama cosas a mis espaldas.	1	2	3	4	5
38.	Aunque quiero mucho a mi pareja ella es libre de hacer lo que desee.	1	2	3	4	5
39.	Si mi pareja me rechaza me pongo celoso (a).	1	2	3	4	5
40.	Cuando siento lejano a mi pareja me pongo celoso (a).	1	2	3	4	5
41.	Me angustia pensar que mi pareja podría fijarse en otro (a).	1	2	3	4	5
42.	El que mi pareja se le insinúe a otra persona me da rabia.	1	2	3	4	5
43.	Me molesta cuando alguien abraza a mi pareja.	1	2	3	4	5
44.	Critico a los novios (as) que tuvo mi pareja.	1	2	3	4	5
45.	Vigilo a mi pareja.	1	2	3	4	5
46.	Si me engañara mi pareja sería de lo más devastador que me pudiera ocurrir.	1	2	3	4	5
47.	En ocasiones sospecho que mi pareja quiere a otra persona.	1	2	3	4	5
48.	Me hierde pensar que mi pareja me engaña.	1	2	3	4	5
49.	Temo que al conocer mi pareja a otra persona me abandone.	1	2	3	4	5
50.	Confío en que mi pareja me es fiel.	1	2	3	4	5
51.	Me disguste que mi pareja mire con deseo a otras personas.	1	2	3	4	5
52.	El trabajo de mi pareja obstaculiza nuestra relación.	1	2	3	4	5
53.	Sospecho que en cualquier momento pueda perder a mi pareja.	1	2	3	4	5

		Totalmente En Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente De Acuerdo
54.	Me disgusta que mi pareja me platique de los novios que tuvo.	1	2	3	4	5
55.	Si mi pareja platica demasiado con alguien yo le reclamo.	1	2	3	4	5
56.	Me enoja que mi pareja hable con otras personas.	1	2	3	4	5
57.	Me siento mal cuando veo que mi pareja besa a alguien del sexo opuesto que yo no conozco.	1	2	3	4	5
58.	Me molesta que mi pareja se divierta cuando yo no estoy.	1	2	3	4	5
59.	Me desagrada cuando mi pareja pasa más tiempo en sus entretenimientos que conmigo.	1	2	3	4	5
60.	Siento dolor cuando mi pareja se divierte con otros.	1	2	3	4	5
61.	La incertidumbre de no saber dónde está mi pareja me mata.	1	2	3	4	5
62.	Quiero tanto a mi pareja que me molesta que comparta su tiempo con alguien más.	1	2	3	4	5
63.	Si uno tiene confianza en sí mismo (a), los celos salen sobrando.	1	2	3	4	5
64.	Trato de entender el comportamiento de mi pareja aun cuando me disgusta.	1	2	3	4	5
65.	Es necesario que mi pareja me diga que dejara todo para estar conmigo.	1	2	3	4	5
66.	Me molesta salir y encontrarme con alguien del pasado amoroso de mi pareja.	1	2	3	4	5
67.	Soy capaz de agredir a cualquiera si lo (a) veo con mi pareja.	1	2	3	4	5
68.	Me disgusta que mi pareja salga con otras personas.	1	2	3	4	5
69.	Me disgusta que mi pareja tenga amistades.	1	2	3	4	5
70.	Me sentiría muy mal si mi pareja se fuera con otro (a).	1	2	3	4	5
71.	Creo a ojos cerrados en la lealtad de mi pareja.	1	2	3	4	5
72.	Si me traicionara mi pareja, pasaría mucho tiempo antes de que el dolor desapareciera.	1	2	3	4	5
73.	Sospecho que mi pareja me engaña.	1	2	3	4	5
74.	Siento que mi pareja se está encariñando con alguien más.	1	2	3	4	5
75.	Vivo con temor a perder a mi pareja.	1	2	3	4	5
76.	Me causa incertidumbre el imaginar que mi pareja se fije en alguien más.	1	2	3	4	5
77.	Cuando hay celos es porque existe un tercero.	1	2	3	4	5
78.	Quiero que mi pareja piense solo en mí.	1	2	3	4	5
79.	Cada vez que pienso que mi pareja está con otra persona siento coraje.	1	2	3	4	5
80.	Me molesta que en las fiestas a las que vamos juntos inviten a bailar a mi pareja.	1	2	3	4	5
81.	Si mi pareja me fuera infiel me sentiría desdichado (a).	1	2	3	4	5
82.	Me da miedo que mi pareja salga con alguien más.	1	2	3	4	5
83.	Me asusta el que otra persona pueda inmiscuirse en mi relación.	1	2	3	4	5

		Totalmente En Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente De Acuerdo
84.	Me la paso peleando con mi pareja cuando siento que me engaña.	1	2	3	4	5
85.	Me acongoja pensar que alguien más le puede interesar a mi pareja.	1	2	3	4	5
86.	Me enoja que mi pareja tenga amigos del sexo opuesto.	1	2	3	4	5
87.	Me sería difícil perdonar a mi pareja si ésta me fuera infiel.	1	2	3	4	5
88.	Reaccionaría con tristeza al saber que mi pareja me es infiel.	1	2	3	4	5
89.	Muero de forma callada por una situación de celos.	1	2	3	4	5
90.	Si mi pareja me engañara lo primero que haría sería vengarme.	1	2	3	4	5
91.	Siempre deseo saber con quién está mi pareja.	1	2	3	4	5
92.	Me disgusta ver a mi pareja con alguien más.	1	2	3	4	5
93.	Sufro tan solo al pensar que mi pareja me puede engañar.	1	2	3	4	5
94.	Sentiría ganas de morirme si mi pareja me dejara.	1	2	3	4	5
95.	Me molesta cuando mi pareja ve a un amigo del sexo opuesto y se pone feliz.	1	2	3	4	5
96.	He llegado a odiar a las personas que se acercan a mi pareja.	1	2	3	4	5
97.	Me siento contento(a) cuando a mi pareja le cae bien uno (a) de mis amigos (as).	1	2	3	4	5
98.	No me gusta que en una reunión le hagan plática a mi pareja.	1	2	3	4	5
99.	No puedo evitar que se noten mis celos.	1	2	3	4	5
100.	Me parece frustrante que mi pareja se fije más en otra persona.	1	2	3	4	5
101.	Tengo celos hasta del aire que respira mi pareja.	1	2	3	4	5
102.	Me siento celoso cuando mi pareja me compara con otras personas.	1	2	3	4	5
103.	Siento pavor al pensar que mi pareja puede traicionarme.	1	2	3	4	5
104.	Generalmente yo confío en los demás.	1	2	3	4	5
105.	Me gusta que mi pareja haga nuevas amistades.	1	2	3	4	5

ANEXO 12. Escala Conducta Infiel

INSTRUCCIONES: A continuación encontrará una serie de afirmaciones que presentan conductas, pensamientos y sentimientos que usted podrá utilizar para describir su relación de pareja. Marque con una X la frecuencia de cada una de ellas. Por favor, marque una sola respuesta por pregunta y no olvide contestar todas las afirmaciones.

DURANTE MI RELACIÓN ACTUAL:	Nunca	Rara Vez	Algunas Veces	Frecuentemente	Siempre
1. He besado en la boca a otra(s) persona(s) además de mi pareja.	1	2	3	4	5
2. He abrazado apasionadamente a otra(s) persona(s) además de mi pareja.	1	2	3	4	5
3. He coqueteado con otra(s) persona(s) además de mi pareja.	1	2	3	4	5
4. Me he involucrado sentimental y sexualmente con otra(s) persona(s) además de mi pareja.	1	2	3	4	5
5. Me he involucrado emocionalmente y sexualmente en otra relación romántica.	1	2	3	4	5
6. Me he involucrado físicamente en otra relación romántica.	1	2	3	4	5
7. He realizado con otra(s) persona(s) actividades que anteriormente solo realizaba con mi pareja.	1	2	3	4	5
8. He tenido otra(s) pareja(s) amorosa(s).	1	2	3	4	5
9. Me he relacionado afectivamente con otra(s) persona(s) además de mi pareja.	1	2	3	4	5
10. Me he relacionado sentimentalmente con otra(s) persona(s).	1	2	3	4	5
11. Me he involucrado románticamente con otra(s) persona(s) además de mi pareja.	1	2	3	4	5
12. He amado a otra(s) persona(s) además de mi pareja.	1	2	3	4	5
13. Me he enamorado de otra(s) persona(s) además de mi pareja.	1	2	3	4	5
14. He pensado en relacionarme con otra(s) persona(s) además de mi pareja.	1	2	3	4	5
15. He pensado en otra(s) persona(s) además de mi pareja.	1	2	3	4	5
16. Me he interesado en otra(s) persona(s) además de mi pareja.	1	2	3	4	5
17. He tenido relaciones sexuales con otra(s) persona(s) además de mi pareja.	1	2	3	4	5
18. He tenido contacto sexual con otra(s) persona(s) además de mi pareja.	1	2	3	4	5
19. He tenido hijos con otra(s) persona(s) además de mi pareja.	1	2	3	4	5
20. He tenido relaciones extramaritales.	1	2	3	4	5

DURANTE MI RELACIÓN ACTUAL:	Nunca	Rara Vez	Algunas Veces	Frecuentemente	Siempre
21. He tenido varias parejas a la vez.	1	2	3	4	5
22. He buscado nuevas experiencias con otra(s) persona(s) además de mi pareja.	1	2	3	4	5
23. He deseado tener una aventura.	1	2	3	4	5
24. He acariciado a otra(s) persona(s) además de mi pareja.	1	2	3	4	5
25. Le he sido infiel a mi pareja.	1	2	3	4	5
26. He acariciado románticamente a otra(s) persona(s) además de mi pareja.	1	2	3	4	5
27. He deseado a otra(s) persona(s) además de mi pareja.	1	2	3	4	5
28. He deseado besar a otra(s) persona(s) además de mi pareja.	1	2	3	4	5
29. He deseado abrazar apasionadamente a otra(s) persona(s) además de mi pareja.	1	2	3	4	5
30. He deseado tener otra(s) pareja(s) amorosa.	1	2	3	4	5
31. He deseado relacionarme afectivamente con otra(s) persona(s) además de mi pareja.	1	2	3	4	5
32. He deseado tener relaciones sexuales con otra(s) persona(s) además de mi pareja	1	2	3	4	5
33. He deseado tener contacto sexual con otra(s) persona(s) además de mi pareja.	1	2	3	4	5
34. He deseado tener relaciones extramaritales.	1	2	3	4	5
35. He tenido fantasías sexuales otra(s) persona(s) además de mi pareja.	1	2	3	4	5
36. He cumplido mis fantasías sexuales con otra(s) persona(s) que no son mi pareja.	1	2	3	4	5
37. He deseado cumplir mis fantasías sexuales con otra(s) persona(s) además de mi pareja.	1	2	3	4	5
38. He buscado placer sexual con otra(s) persona(s) además de mi pareja.	1	2	3	4	5
39. He tenido aventuras amorosas.	1	2	3	4	5
40. He buscado nuevas experiencias sexuales con otra(s) persona(s) además de mi pareja.	1	2	3	4	5
41. Me he sentido atraído(a) por otra(s) persona(s) además de mi pareja.	1	2	3	4	5
42. He buscado ser atractivo(a) para otra(s) persona(s) además de mi pareja.	1	2	3	4	5
43. He deseado sexualmente a otra(s) persona(s) además de mi pareja.	1	2	3	4	5
44. He tenido momentos pasionales con otra(s) persona(s) además de mi pareja.	1	2	3	4	5

DURANTE MI RELACIÓN ACTUAL:	Nunca	Rara Vez	Algunas Veces	Frecuentemente	Siempre
45. He deseado tener momentos pasionales con otra(s) persona(s) además.	1	2	3	4	5
46. He traicionado a mi pareja con otra(s) persona(s).	1	2	3	4	5
47. He engañado a mi pareja con otra(s) persona(s).	1	2	3	4	5
48. He tenido sexo con otra(s) persona(s) además de mi pareja.	1	2	3	4	5
49. He deseado tener sexo con otra(s) persona(s) además de mi pareja.	1	2	3	4	5
50. He hecho cosas con otra(s) persona(s) que siento que traicionan mi relación	1	2	3	4	5

Durante mi relación actual he sido infiel _____ veces.

ANEXO 13. Escala de Consecuencias de la Infidelidad

INSTRUCCIONES: A continuación encontrará una serie de afirmaciones que presentan conductas, pensamientos y sentimientos que usted podrá utilizar para describir su relación de pareja. Marque con una X el grado de acuerdo o desacuerdo que tenga con cada una de ellas. Por favor, marque una sola respuesta por pregunta y no olvide contestar todas las afirmaciones.

	Totalmente En Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni De Acuerdo, Ni En Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente De Acuerdo
1. Una infidelidad puede ayudar a salvar una relación	1	2	3	4	5
2. Los problemas en la relación de pareja no provocan la infidelidad	1	2	3	4	5
3. La infidelidad ayuda a revalorar a la pareja	1	2	3	4	5
4. Las personas con relaciones de pareja problemáticas son infieles.	1	2	3	4	5
5. El tener otra pareja ayuda a soportar los problemas del matrimonio	1	2	3	4	5
6. Una relación de pareja donde los miembros son infieles no se puede sostener.	1	2	3	4	5
7. La infidelidad descubierta no genera desconfianza hacia la pareja.	1	2	3	4	5
8. La infidelidad descubierta provoca celos hacia la pareja.	1	2	3	4	5
9. La infidelidad destruye las relaciones de pareja	1	2	3	4	5
10. El tener otra pareja desgasta la relación de pareja.	1	2	3	4	5
11. La infidelidad devalúa a la pareja	1	2	3	4	5
12. La infidelidad estropea a las parejas	1	2	3	4	5
13. La infidelidad siempre es perjudicial para las parejas	1	2	3	4	5
14. Las cadenas de la relación de pareja son tan pesadas que a veces se necesitan tres para cargarlas.	1	2	3	4	5
15. La infidelidad ayuda a mantener a las parejas.	1	2	3	4	5
16. La infidelidad no siempre es perjudicial para las parejas.	1	2	3	4	5
17. La infidelidad descubierta genera desconfianza hacia la pareja.	1	2	3	4	5

¿Has vivido alguna experiencia de infidelidad? SI___ NO___

Si la respuesta anterior fue si, ¿Quién fue el infiel? YO___ MI PAREJA___ AMBOS___

ANEXO 14. Escala Estrategias de Manejo del Conflicto en la Pareja

INSTRUCCIONES: Por favor haga un esfuerzo por contestar todas las afirmaciones, recuerde que no hay respuestas correctas e incorrectas, sólo nos interesa saber cómo percibe su relación de pareja en general.

Mencione qué es lo que usted hace cuando surgen problemas con su pareja.

	Siempre	Frecuentemente	Algunas Veces	Rara Vez	Nunca
1. Hago cosas que molestan a mi pareja	1	2	3	4	5
2. No le hablo	1	2	3	4	5
3. Dejo pasar un tiempo	1	2	3	4	5
4. Me alejo	1	2	3	4	5
5. Hablo las cosas abiertamente	1	2	3	4	5
6. Le pido que entre los dos lleguemos a una solución	1	2	3	4	5
7. Lo(a) acaricio	1	2	3	4	5
8. Soy cariñoso(a)	1	2	3	4	5
9. Me muestro amoroso(a)	1	2	3	4	5
10. Soy paciente	1	2	3	4	5
11. Acepto mis errores	1	2	3	4	5
12. Me alejo de ella	1	2	3	4	5
13. Platico con mi pareja hasta llegar a un acuerdo	1	2	3	4	5
14. Me muestro indiferente	1	2	3	4	5
15. Le hago sentir que lo(a) amo	1	2	3	4	5
16. Le doy una explicación de lo que sucedió	1	2	3	4	5
17. Trato de darle tiempo	1	2	3	4	5
18. Busco las causas de las discusiones	1	2	3	4	5
19. Cedo en algunas ocasiones	1	2	3	4	5
20. Reflexiono sobre los motivos de cada uno	1	2	3	4	5
21. Acepto que quien está mal soy yo	1	2	3	4	5
22. Espero el momento oportuno para hablar	1	2	3	4	5
23. Acepto que yo tuve la culpa	1	2	3	4	5
24. Hago lo que mi pareja quiere	1	2	3	4	5
25. Espero a que las cosas se calmen	1	2	3	4	5
26. Analizo las razones de cada uno	1	2	3	4	5

	Siempre	Frecuentemente	Algunas Veces	Rara Vez	Nunca
27. Procuero ser prudente	1	2	3	4	5
28. Utilizo palabras cariñosas	1	2	3	4	5
29. Termino cediendo sin importar quien se equivocó	1	2	3	4	5
30. Le pido que me dé tiempo	1	2	3	4	5
31. No discuto nada inmediatamente	1	2	3	4	5
32. Discuto el problema hasta llegar a una solución	1	2	3	4	5
33. Hablo con mi pareja	1	2	3	4	5
34. Cambio de tema	1	2	3	4	5
35. Trato de mantenerme calmado	1	2	3	4	5

ANEXO 15. Inventario Multifacético de Satisfacción Marital

INSTRUCCIONES: A continuación encontrará una serie de afirmaciones que presentan conductas, pensamientos y sentimientos que usted podrá utilizar para describir su relación de pareja. Marque con una “X” la frecuencia de cada una de ellas. Por favor, marque una sola respuesta por pregunta y **NO** olvide contestar todas las afirmaciones.

	Me Disgusta Mucho	Me Disgusta	Ni Me Gusta, Ni Me Disgusta	Me Gusta	Me Gusta Mucho
1. La forma en que mi pareja me abraza	1	2	3	4	5
2. La frecuencia con que mi pareja me abraza	1	2	3	4	5
3. La forma en que mi pareja me besa	1	2	3	4	5
4. La frecuencia con que mi pareja me besa	1	2	3	4	5
5. La forma en que mi pareja me acaricia	1	2	3	4	5
6. La frecuencia con que mi pareja me acaricia	1	2	3	4	5
7. La forma en que mi pareja me trata	1	2	3	4	5
8. La frecuencia en que mi pareja me trata	1	2	3	4	5
9. La forma en que mi pareja me expresa su interés en que tengamos relaciones sexuales	1	2	3	4	5
10. La frecuencia en que mi pareja me expresa su interés en que tengamos relaciones sexuales	1	2	3	4	5
11. La forma en que mi pareja me demuestra su amor	1	2	3	4	5
12. La frecuencia en que mi pareja me demuestra su amor	1	2	3	4	5
13. La forma en que mi pareja se interesa en mi	1	2	3	4	5
14. La frecuencia en que mi pareja se interesa en mi	1	2	3	4	5
15. La forma en que mi pareja me protege	1	2	3	4	5
16. La frecuencia en que mi pareja me protege	1	2	3	4	5
17. La forma en que mi pareja me demuestra su comprensión	1	2	3	4	5
18. La frecuencia en que mi pareja me demuestra su comprensión	1	2	3	4	5
19. La forma en que mi pareja me demuestra su apoyo	1	2	3	4	5
20. La frecuencia en que mi pareja me demuestra su apoyo	1	2	3	4	5
21. La sensibilidad con que mi pareja responde a mis emociones	1	2	3	4	5
22. La frecuencia con que mi pareja responde en una forma sensible a mis emociones	1	2	3	4	5
23. La forma en que mi pareja se interesa en mis problemas	1	2	3	4	5
24. La frecuencia en que mi pareja se interesa en mis problemas	1	2	3	4	5
25. La forma en que mi pareja presta atención a mi apariencia	1	2	3	4	5
26. La frecuencia con que mi pareja presta atención a mi apariencia	1	2	3	4	5

	Me Disgusta Mucho	Me Disgusta	Ni Me Gusta, Ni Me Disgusta	Me Gusta	Me Gusta Mucho
27. La manera en que mi pareja soluciona los problemas familiares	1	2	3	4	5
28. La frecuencia en que mi pareja soluciona los problemas familiares	1	2	3	4	5
29. La forma en que mi pareja participa en la toma de decisiones	1	2	3	4	5
30. La frecuencia en que mi pareja participa en la toma de decisiones	1	2	3	4	5
31. La forma en que mi pareja propone que se distribuyan las tareas familiares	1	2	3	4	5
32. La frecuencia con que mi pareja propone que se distribuyan las tareas familiares	1	2	3	4	5
33. La forma en que mi pareja participa en la realización de tareas hogareñas	1	2	3	4	5
34. La frecuencia en que mi pareja participa en la realización de tareas hogareñas	1	2	3	4	5
35. Las diversiones que mi pareja propone	1	2	3	4	5
36. La frecuencia con la que mi pareja propone diversiones	1	2	3	4	5
37. La forma en que se divierte mi pareja	1	2	3	4	5
38. La forma en la que mi pareja distribuye el dinero	1	2	3	4	5
39. La contribución de mi pareja en los gastos familiares	1	2	3	4	5
40. La forma en que mi pareja platica conmigo	1	2	3	4	5
41. Los temas que mi pareja aborda en nuestras conversaciones	1	2	3	4	5
42. La frecuencia con la que mi pareja platica conmigo	1	2	3	4	5

La siguiente sección solo será contestada por aquellas personas que tienen hijos

	Me Disgusta	Me Disgusta	Ni Me Gusta, Ni Me Disgusta	Me Gusta	Me Gusta Mucho
43. La educación que mi pareja propone para los hijos	1	2	3	4	5
44. La forma en que mi pareja educa a nuestros hijos	1	2	3	4	5
45. La frecuencia con la que mi pareja participa en la educación de los hijos	1	2	3	4	5
46. La manera en la cual mi pareja presta atención a nuestros hijos	1	2	3	4	5
47. La forma en la cual mi pareja presta atención a nuestros hijos	1	2	3	4	5
48. La frecuencia con la que mi pareja presta atención a nuestros hijos	1	2	3	4	5