



# Universidad Nacional Autónoma de México

## Facultad de Estudios Superiores Iztacala

### "PERCEPCIÓN DE LA DESIGUALDAD FEMENINA EN EMPRESAS MEXICANAS"

T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA  
P R E S E N T A (N)

**Martha Adriana Piceno Mejía**

Directora: Dra. **Normal Coffin Cabrera**

Dictaminadores: Lic. **María de Lourdes Jiménez Rentería**

Dra. **Benita Cedillo Ildfonso**





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

Sin duda hay cantidad de personas a las cuales tengo que agradecer el que yo esté aquí, pero dentro de los seres más importantes para mí y que siempre les estaré agradecida y que les dedico esta tesis son:

Mis padres Félix Piceno Gutiérrez y Ana Martha Mejía Valencia que siempre han estado conmigo, apoyándome cuando los he necesitado, promoviendo el gusto por el estudio y los libros, incitándome a ser mejor, enseñándome la perseverancia, el coraje, la responsabilidad, pero sobre me han dado la libertad de tomar mis propias decisiones, les agradezco por eso y por todo lo que me han dado, porque sin su apoyo no habría podido llegar hasta este punto, agradezco cada muestra de cariño que me han brindado, porque gracias a ellos soy quien soy.

A mi hermana Ana Alejandra Piceno Mejía que aun cuando tenemos nuestras discusiones como cualquier hermano, no me imagino la vida sin ella, hemos compartido tantas historias y sin duda aún nos faltan muchas más, gracias por estar conmigo.

A mis tías Blanca Isela y María Lucrecia Mejía Valencia, a mis primos Alan Fernando Zamora Mejía y Bryan Carranza Mejía y por supuesto a mis tíos Fernando Zamora García y Ray Antonio Carranza Espino, quienes siempre han estado conmigo desde pequeña, siempre presentes en los momentos felices, tristes y difíciles, pero que eso nos hacen la gran familia que somos que aun cuando en cantidad somos pocos, en corazón somos muchos, porque después de todo esto la familia son las personas que están ahí contigo porque te quieren y quieren lo mejor para ti y no aquellas que solo se acercan cuando tienen problemas, gracias por estar ahí y por brindarme la oportunidad de aprender de ustedes.

También quiero agradecer a estos seres tan maravillosos que me brindaron su alegría y amistad, en momentos difíciles para mí y que considero pertinente mencionarlos en retribución de tal amistad, ellos son mis perros: Muñeca, Toby, Douglas, Baxter, Negro y Dakota, que desgraciadamente ya no están conmigo, pero que dejaron un gran legado, mostrándome la virtud que tienen estos seres para hacerte olvidar un mal día, demostrar la lealtad que a muchos seres humanos les falta, pero sobre todo por estar conmigo.

Así también a las personas que ya no están como mi abuelita Josefina Valencia Cisneros, mi tía Cecilia Mejía Valencia y mi abuelo Juan Mejía Torres, a los cuales los extraño y quiero y ojala hubiéramos tenido más tiempo juntos, pero aún así agradezco todos los momentos que vivimos, ojala estuvieran en este momento tan importante conmigo.

Personas como Tania Juárez, Viridiana Reséndiz, Evelin Villegas, Estefani Ramírez, Mariel Ramírez, Montserrat Medina y Rosario Ruiz, les agradezco enormemente su amistad, sus consejos y su tiempo.

También a todas las mujeres que he conocido en mí no tan larga experiencia laboral como: Miriam Vázquez, Angeles Alva, Carla Vega, Marisol Caballero, Ana Rangel, Jael Paredes, Alondra Flores, Michelle Ochoa, Dulce Reyes, Adriana Lara, Norma de León, Elizabeth Cabrera, Cristina Fernández, Deyanira Sánchez, Paloma Gutiérrez y Liz Fragoso, por ser mujeres tan inteligentes, dignas de admirar, íntegras, simpáticas y también por mostrarme la capacidad que tienen no sólo por el hecho de ser mujeres, sino por la capacidad de combinar para las que son mamás su doble jornada, mostrándome de una manera más directa las distintas percepciones de las mujeres con respecto a la maternidad y el trabajo.

Pero en especial quiero agradecer enormemente a la Dra. Norma Coffin Cabrera, la Lic. María de Lourdes Jiménez Rentería y la Dra. Benita Cedillo Ildfonso por brindarme su tiempo, su espacio y su atención para la realización y revisión de la tesis, sin duda ellas son esenciales en esta, gracias por sus comentarios, gracias por todo, para mí fue un verdadero placer haber trabajado con ustedes, sin duda grandes mujeres y de los cuales he aprendido mucho y me gustaría aprender todavía más, espero algún día ser como ustedes.

Quiero agradecer también al Instituto Mier y Pesado por haberme corrido de su institución y por haberme dicho que yo ya no servía para estudiar, gracias a esta situación, logré demostrarme a mí misma que se equivocaban, logrando ingresar a la Universidad más importante de Latinoamérica la Universidad Nacional Autónoma de México, en esta encontré grandes experiencias, grandes profesores, grandes amigas y amigos, pero sobre todo encontré mi pasión por el estudio, encontré una gran aliada en esta lucha del conocimiento, es por esto que agradezco de manera infinita a la U.N.A.M. por haberme permitido estudiar mi carrera y también quiero agradecerme a mí misma por haber confiado en mí, por seguir adelante y no quedarme con los aspectos negativos.

Espero más adelante retribuir a todas las personas que me han inspirado un poco de lo que ellos me han dado, espero realmente ser digna del orgullo U.N.A.M. a lo largo de mi experiencia laboral, pero sobre todo espero seguir siendo digna de mí misma.

## INDICE

### Capítulo 1

#### Estrés laboral

1.1 Historia del Feminismo.....	7
1.1.1 Liberación femenina.....	11
1.1.2 Feminismo marxista.....	14
1.1.3 Feminismo ortodoxo.....	15
1.1.4 Feminismo radical.....	16
1.1.5 Feminismo de igualdad.....	17
1.1.6 Feminismo de la diferencia.....	18
1.1.7 Percepciones del feminismo.....	19
1.2. Mujer y Trabajo.....	24
1.2.1 Inserción laboral femenina.....	26
1.2.2 Trabajo doméstico remunerado.....	29
1.2.3 Doble jornada.....	33
1.2.4 Población económica activa femenina en México.....	35
1.2.5 Definición de discriminación.....	36
1.2.6 Discriminación en la educación.....	36
1.2.7 Discriminación en los empleos.....	39
1.3. Estrés.....	41
1.3.1 Definición del estrés laboral .....	42
1.3.2 Tipos de estrés laboral.....	43
1.3.3. Identificación de estresores.....	43
1.3.4 Burnout.....	45
1.3.5 Factores que desencadenan el burnout .....	46
1.3.6 Estrés en el hogar.....	47
1.3.6.1 Estrés causado por el cónyuge.....	47
1.3.6.2 Estrés causado por los hijos.....	47
1.3.6.3 Estrés causado por arreglos domésticos .....	48

1.3.6.4 Estrés causado por presiones ambientales sobre el hogar.....	48
1.3.7 Efectos del estrés.....	49
1.3.8 Formas de afrontamiento.....	50

## **Capítulo 2**

### **Rol de la mujer trabajadora dentro de la familia**

2. Definición de la familia.....	53
2.1. Antecedentes de la familia.....	55
2.2 Familia.....	58
2.3. La familia como institución social.....	60
2.3.1. Grupo social.....	60
2.3.2. Institución social.....	61
2.4. Conceptos básicos para entender a la familia.....	62
2.5. Tipos de familia .....	62
2.6. Funciones de la Familia .....	69
2.7 Estadísticas con respecto a la familia.....	70
2.8. Estado Civil .....	72
2.8.1. Madres Solteras.....	72
2.8.2 Matrimonio .....	73
2.8.3 Matrimonio según feministas.....	78
2.9. Definición de roles de género.....	81
2.9.1 Diferencia entre sexo y género.....	81
2.9.2 Definición de estereotipo.....	81
2.9.3 Estereotipos de género.....	82
2.9.4. Definición de prejuicio.....	83
2.9.5. Definición de discriminación .....	83
2.9.6 Fundamento constitucional.....	84
2.9.7 Normas internacionales.....	84
2.9.8 Las mujeres dentro del constructo de las políticas públicas.....	85

2.9.9. Implicaciones del género en la economía.....	85
2.9.10 Implicaciones del género en la salud.....	86
2.9.11 Más acerca de los roles de género.....	87
2.9.12 Estadísticas de los roles de género.....	91
2.9.13. Consecuencias de la incorporación de la mujer en el trabajo.....	94
2.9.14 Mujeres como jefas de hogar.....	96
2.9.15 Interferencia de la vida familiar en lo laboral en las mujeres.....	99

### **Capítulo 3**

<b>Habilidades de la mujer trabajadora para ser exitosa.....</b>	<b>101</b>
3. Definición de liderazgo.....	110
3.1 Poder y liderazgo.....	111
3.1.1 Tipos de poder.....	111
3.2 Líder.....	112
3.3 Herramientas básicas para un líder eficaz.....	112
3.4 Estilos de liderazgo.....	113
3.4.1 Líderes multiplicadores y minimizadores.....	114
3.5 Factores que inciden .....	115
3.6 Habilidades que necesitan los líderes para conversaciones efectivas.....	115
3.6.1 Habilidades esenciales de interacción.....	115
3.7. Definición de neurociencia.....	117
3.7.1 Neurociencia cognitiva.....	117
3.7.2 Neurociencia social.....	117
3.7.3 Importancia de las neurociencias.....	118
3.7.4 Cerebro.....	118
3.7.5 Diferencias anatómicas entre mujeres y hombres.....	120
3.7.6 Diferencias en habilidades entre mujeres y hombres.....	121
3.8 Neuroliderazgo.....	122

3.8.1 Diferencias importantes en el liderazgo entre mujeres y hombres...	122
3.8.2 Retomando el liderazgo.....	123
3.8.3 Liderazgo femenino.....	124
3.8.4 Liderazgo masculino.....	128
3.8.5 ¿Es cierto que las mujeres se masculinizan al ser líderes?.....	128
3.8.6 Obstáculos en el ejercicio del liderazgo femenino.....	131
3.8.7 Interferencia de la vida familiar en la vida laboral y viceversa.....	133
3.8.8 Exclusión de las mujeres en puestos directivos.....	134
3.8.9 Principios para el empoderamiento de las mujeres.....	135

## **Capítulo 4**

### **Metodología**

4. Introducción.....	138
4.1 Sujetos.....	138
4.2 Instrumento.....	139
4.3 Diseño.....	139
4.4 Procedimiento.....	139

## **Capítulo 5**

### **Resultados**

5. Resultados.....	141
5.1 Nivel de estrés de acuerdo al nivel de educación.....	141
5.2 Nivel de estrés de acuerdo al estado civil.....	142
5.3 Prueba t de Student Nivel de estrés de acuerdo al nivel de educación.....	143
5.4 Prueba t de Student, Nivel de estrés de acuerdo al estado civil.....	144
5.5 Prueba t de Student, Nivel de estrés de acuerdo a la interferencia de la familia en el trabajo, de acuerdo a su estado civil.....	144



5.6 Prueba t de Student, Nivel de estrés de acuerdo a la interferencia de la familia en el trabajo, de acuerdo a su nivel de educación.....	144
5.7 Prueba t de Student, Nivel de estrés de acuerdo a la interferencia del trabajo en la familia, con respecto a su nivel de educación. .....	144
5.8 Prueba t de Student, Nivel de estrés de acuerdo a la interferencia del trabajo en la familia, de acuerdo a su estado civil.....	145
5.9 Percepción de la transformación del rol de la mujer dentro de la sociedad mexicana.....	145
5.9.1 Prueba t de Student sobre la percepción de la transformación del rol de acuerdo al nivel de educación.....	145
5.9.2 Prueba t de Student sobre la percepción de la transformación del rol de acuerdo al estado civil.....	145
5.10 Habilidades de liderazgo en las mujeres.....	146
5.10.1 Prueba t de Student, habilidades de liderazgo en las mujeres de acuerdo a su estado civil.....	146
5.10.2 Prueba t de Student, habilidades de liderazgo en las mujeres de acuerdo a su nivel de educación.....	146
5.11 Cantidad de mujeres en puestos de liderazgo dentro de las empresas.....	146
5.11.1 Prueba t de Student, respecto a la cantidad de mujeres en puestos de liderazgo dentro de las empresas de acuerdo a estado civil.....	147
5.11.2 Métodos empleados por las empresas para reducir el nivel de estrés.....	147
5.11.3 ¿La Maternidad afecta las posibilidades de mejores puestos dentro de tu empleo?.....	147

5.11.4 Prueba t de Student con respecto a la percepción de las mujeres de acuerdo a su nivel de educación, de como la maternidad afecta la posibilidad de obtener mejores puestos dentro de su empleo.....148

5.11.5 Prueba t de Student con respecto a la percepción de las mujeres de acuerdo a su nivel de educación, de como la maternidad afecta la posibilidad de obtener mejores puestos dentro de su empleo.....148

## **Capítulo 6**

**Discusión.....149**

**REFERENCIAS.....153**

## CAPÍTULO 1

### ESTRÉS LABORAL-GÉNERO

*“Mediante el trabajo ha sido como la mujer ha podido  
franquear la distancia que la separa del hombre. El  
trabajo es lo único que puede garantizarle una libertad  
completa” –Simone DeBeauvoir-*

La presente tesis no tiene la intención de victimizar a la mujer en esta nueva era, debido a que ésta es la única que tiene la decisión para poder considerarse “víctima” o no, reafirmando esto con la frase de Eleanor Roosevelt (1884-1962) quien dice: “Nadie puede hacernos sentir inferiores sin nuestro consentimiento”.

Esta es una frase que en este momento la aplico en función de la percepción de la desigualdad femenina en industrias mexicanas, pero que sin duda alguna se puede aplicar para la vida cotidiana. Para la mayoría de las mujeres resulta más fácil “victimizarse”, sin darse cuenta que al aceptar dicha “victimización” se subordinan ante esta ideología y ante los regímenes capitalistas y neoliberales que promueven las ideas machistas; no hay que olvidar que el objetivo de esta tesis no es presentar un panorama en el cual se diga que las mujeres somos buenas y los hombres son malos, porque caeríamos en necedades que siempre se han escuchado y que nunca han dejado nada bueno para ningún sexo, no es el fin hablar prejuiciosamente respecto a un sexo en especial, con esto lo que se pretende es identificar, descubrir y desarrollar para posteriormente presentar la nueva identidad que la mujer se está creando a partir de estos nuevos roles que nos hemos o nos han impuesto. La inserción de ésta dentro de las filas del trabajo no es un asunto que sólo competa a estos últimos tiempos, éste ha sido un proceso gradual en el cual hemos tenido que demostrar al otro sexo y al mismo, nuestras capacidades y habilidades dentro de los espacios públicos (trabajo fuera del hogar) antes exclusivo de varones.

Todavía es bien visto que la mujer, aun contando con Educación Superior y teniendo en su haber una profesión u oficio, se dedique sólo y exclusivamente al cuidado de su esposo, hijas e hijos, es decir, se ha dedicado a servir a otros y no a sí misma y con base en esto, verse realizada como lo que culturalmente nos indican debe ser una mujer. Éste comportamiento se ve reforzado constantemente por los medios de comunicación masiva en los que siempre se le relega a un segundo plano; ejemplo de esto son los anuncios de detergentes, comida, campañas políticas, etc., que siempre hacen referencia al cuidado de los demás, con frases como: “Para que tu familia este contenta; Lo que tu familia quiere; para que tus hijos sean felices; para salvar tu matrimonio”, en fin , son incontables los anuncios, telenovelas y demás fuentes en las cuales se observa abiertamente la discriminación contra la mujer siempre relegándola a un papel pasivo, en el cual se recalca y se enfatizan sus aptitudes en su papel de madre, dejando a un lado las aptitudes como mujer trabajadora, produciendo así una especie de “idolatría” con respecto a ese papel , dejando a un lado el rol y la importancia de un padre dentro de la crianza de las hijas e hijos. Al respecto Arellano (2013), en un artículo del periódico de la Jornada hace mención justamente de esta discriminación en las campañas oficiales, recalcando que a la mujer se le presenta en un segundo plano o en alguna situación vulnerable según aseguró el centro de Estudios, Difusión, Investigación y Desarrollo (Cedid); se comenta que en la administración del presidente Enrique Peña Nieto la política de comunicación masiva se ha realizado sin perspectiva de género, en la que las mujeres no son representadas de manera equitativa ni igualitaria, ninguno de esos anuncios han sido protagonizados por mujeres y más bien aparecen como personajes secundarios o de ambiente, incluso suelen aparecer detrás, por lo regular son de baja estatura y la mirada siempre desviada del foco de cámara; en el mismo artículo Nancy Herrera explica que en la campañas analizadas, sólo el 38% de las mujeres aparecen en planos secundarios, por encima del 19% de varones.

En estos tiempos muchas mujeres que tomaron la decisión de dedicarse exclusivamente a la atención de su familia (esposo, hijas e hijos), se han visto en la necesidad de abandonar o cambiar pañales y escoba, por computadora y

pluma, debido a las prácticas mercantiles llevadas por el capitalismo, estos cambios que han existido con respecto a la mujer reflejan esa constante búsqueda de la propia identidad femenina, ya que si bien somos consideradas como ciudadanas legales de un país, con lo cual se nos dan derechos y obligaciones, también se nos dan obligaciones que tenemos de acuerdo a los estereotipos que se manejan dentro de la sociedad.

Ahora bien, la mujer siempre ha trabajado ya sea dentro de los espacios públicos o privados (hogar) en éste último se realizan aún más papeles, ya que realiza todo el trabajo doméstico lo cual implica lavar trastes, ropa, cocinar, planchar, trapear, barrer, limpiar muebles, remendar ropa, cuidar a las hijas e hijos y al marido, ayudar a estos en sus tareas, recogerlos, levantarlos y también ser oyente y consejera, todo esto y más no es remunerado, esto es debido a la apropiación del trabajo de la mujer y también a cuestiones netamente económicas.

Las mujeres estamos en una etapa en la cual es necesario y de gran relevancia el cuestionarnos ¿Cómo es que todas estas actividades domésticas supuestamente son exclusivas de mujeres?; ¿Quién lo decidió?; ¿Qué nos hace distintas a ellos que siempre en esencia tenemos los trabajos considerados inferiores por ellos y peor aún no remunerados?, ¿Por qué todavía persiste esta ideología y sobre todo esta práctica? y por último pero no menos importante ¿Para nosotras qué significa ser mujer?, ¿Es que acaso sólo por tener la capacidad de procrear, gestar y después dar a luz tenemos esa obligación de sólo dedicarnos a un espacio privado? Todas estas interrogantes las realizo pues creo y considero que en la sociedad en la que estamos es necesario que haya una nueva ideología así como una nueva identidad, no sólo de la mujer sino del hombre, esto porque siempre se ha considerado correcto el que la mujer se dedique a su hogar mientras que el hombre resulta el proveedor de la familia, lo cual crea una dependencia económica, generando muchos conflictos para ambos, es esta dependencia económica la que no permite a muchas mujeres desarrollarse no tan sólo en un aspecto maternal, sino desarrollarse en un aspecto profesional, económico y cultural y peor aún, puede resultar como uno de los mayores

problemas de la mujer, porque es bien sabido sobre la violencia contra ésta y como es que el hecho de no contar con dinero puede obstaculizar la salida tanto de la mujer como de sus hijas e hijos de una situación así.

Resulta interesante destacar cómo es que las mujeres siempre han realizado los trabajos domésticos, los cuales nunca han sido remunerados, ni mucho menos elogiados o simplemente mostrar un gesto de agradecimiento, esto es por muchos considerado como una obligación, algo que culturalmente es conocido como “viene con el paquete”, como algo para lo que “nacimos”, algo que no se nos reconoce, porque simplemente es “parte de nuestra identidad como mujeres”, ejemplo de esto es cuando el hombre llega a realizar algún trabajo doméstico, porque es aquí donde él recibirá elogios ya que al realizar una actividad a la que supuestamente debido a la cultura no tiene “obligación” de hacer, se le llega a elogiar debido a que no es algo “común”, ejemplos de esto se pueden encontrar en la vida diaria ¿Cuántas veces reconocemos y valoramos el trabajo que hacemos las mujeres dentro del hogar?, ¿Los esposos, padres, novios o concubinos cuantas veces reconocen y agradecen lo que las mujeres hacen por ellos?, ¿Cuántas veces nos ponemos a ayudar en estos quehaceres? Y sobre todo ¿En cuántas ocasiones en alguna celebración como un cumpleaños se le ha regalado algún utensilio de cocina como licuadora, batidora, estufa, refrigerador, etc?, ¿Por qué siempre se tiene que mantener esa imagen de la mujer dentro del hogar?

Las preguntas antes realizadas, se hicieron con el simple objetivo de dar a conocer o simplemente evidenciar cómo la mujer es relegada a un segundo plano, a un plano en el cual tiende a ser más un objeto servil, un objeto desechable y hasta en algunas ocasiones un objeto de ornamento, lo que muchos no saben, incluidas muchas mujeres, es que son personas antes que nada, y son capaces de sentir, pensar, querer, desear, pero lo más importante es que son individuos y por ende tienen una identidad propia, con metas por cumplir y que tanto hombres como mujeres tienen que desechar esas formas de pensar antiguas en las que se cree que por nuestra condición física tenemos trabajos y vidas ya asignadas; el

objetivo es que cada persona sea capaz de cuestionar para posteriormente reflexionar y aplicar en su vida, que es lo que quiere, no lo que la sociedad les exija, no se deben incorporar como propias las metas o propósitos de otros, sino se tiene que pensar que es lo que se quiere, que es lo que nos hace felices y cuáles son nuestras metas y en base a esto podremos crear una nueva identidad como mujeres y hombres.

En este capítulo se hablará sobre el estrés que genera para las mujeres la interferencia de la familia en el trabajo y viceversa, en esta llamada doble jornada, en la cual la mujer además de trabajar dentro de un espacio público, todavía llega a su casa a trabajar en las labores domésticas y apoyar a las niñas y niños en sus tareas, así como pasar un tiempo con su esposo, aun cuando existen hombres que apoyan a su esposa en las labores del hogar, existen otros que todavía creen que ese es trabajo exclusivamente de mujeres, incluso muchos dicen : “¡Querían trabajar no!”.

Resulta importante a mi parecer, antes, hablar sobre la trayectoria que la mujer ha atravesado y por la cual ahora podemos ejercer nuestras capacidades tanto en espacios públicos como privados y para esto primero hablaré sobre la liberación femenina.

### ***1.1 Liberación femenina***

La liberación femenina sin duda es un parteaguas que crea nuevos caminos y oportunidades para las mujeres que antes estaban relegadas a cuestiones domésticas, aquí se nos exhibe como seres capaces de pensar y reflexionar. Es gracias a la tenacidad y valor de muchas mujeres que fueron capaces de cuestionar y exigir se les diera valor a su voz.

Personalmente considero la liberación femenina comienza mucho antes de las sufragistas, revolución francesa o rusa, esto, porque cada vez que una mujer se cuestionara a ella misma o al sistema era el antecedente de este pensamiento crítico que se necesitaba como base a las siguientes generaciones, en el cual no

se pide, se exige un trato igual así como oportunidades y sobre todo un trato respetuoso entre géneros.

Antes de avanzar un poco, es relevante aclarar la diferencia que existe entre sexo y género, pues bien el sexo se refiere a la condición biológica inmutable que existe, mientras que el género situará a la conducta en el ámbito social, simbólico, en una construcción cultural de lo que significa ser mujer u hombre.

La liberación femenina no fue un movimiento fácil, ya que se enfrentaron con personas que tenían ideologías misóginas como Charles Darwin quien decía: "Por lo general, se admite que la intuición, la percepción rápida y acaso la imitación se dan de modo más acusado en la mujer que en el hombre; pero algunas cuando menos de dichas facultades son atributos de las razas inferiores, y por consiguiente de un estadio anterior e inferior de la civilización. La diferencia fundamental entre las facultades intelectuales de ambos sexos resulta sobradamente probada por los resultados obtenidos, siempre superiores en el hombre que en la mujer...", aparte de esto Charles Darwin se atrevía a comparar a la mujer con las razas más primitivas y atribuyó la "diferencia de facultades mentales", luego Leacky decía que "intelectualmente no se le puede negar cierta inferioridad al sexo femenino... Moralmente, la superioridad general de la mujer sobre el hombre es indiscutible" también Sigmund Freud es uno de los más destacados antifeministas, ya que su teoría de un ser incompleto, en la cual alberga el origen de todas las frustraciones, así como la inferioridad, se ha visto aceptada por mucho tiempo y es de éste precisamente de la cual se derivan su pasividad, dependencia, frigidez y su incompetencia, mencionando también que Freud considera a la mujer como un hombre incompleto. (Salvat, 1973).

También en Salvat (1973), se mencionan a algunos interesantes personajes, que tenemos que conocer algunos que resultan de gran relevancia para este movimiento, éstas son: Mary Wollstonecraft quien escribió la reivindicación de los derechos de la mujer que puede decirse que marca el inicio consciente de la lucha por los derechos de esta, también otros nombres como



Susan B. Anthony. Lucretia Mott, Elisabeth Cady Stanton, Lucy Stone, Frances Wright, Betty Friedan la cual publicó *La mística de la feminidad* en el cual se analiza como las mujeres cada vez se casan más jóvenes y cada vez acuden menos a la Universidad, así también como es que se genera esa obsesión por su condición de objeto bello en la cual se preocupan de modificar su cuerpo, Friedan limita los problemas de la mujer a sus problemas como ser doméstico; otra mujer que sin duda está presente es Simone de Beauvoir quien nos exhorta diciendo “sé mujer, seguid siendo mujeres, convertíos en mujeres”, para ella la mujer pertenece a la categoría de lo negativo ya que es el otro, puesto que indica que las mujeres viven dispersas entre hombres, sujetas a ellos por el medio ambiente, por el trabajo, por los intereses económicos y por la condición social, indica también que el negarse a ser el otro, negar la complicidad con el hombre sería para ellas renunciar a todas aquellas ventajas que se les puede obsequiar por tal alianza, al mismo tiempo indica que la mujer verdaderamente independizada acepta la escala de valores masculina para así emerger y llenar sus ansías de libertad, también señala que la diferencia de la mujer con respecto al varón no es determinada por hormonas, ni por algún instinto, sino más bien por la manera en que su cuerpo y su relación con el mundo exterior se modifica debido a la educación con la que las forman, luego Gloria Steinem quien hizo carrera como periodista y modelo fotográfica, hasta que asistió a una Convención Nacional de Mujeres Americanas en 1964, en la cual el tema a tratar era el aborto y lo que a ella le impactó más, fue que siendo un tema en el cual la mujer es la primera interesada no había ninguna mujer para discutir tal tema, de hecho sólo estaban 21 hombres, su principal objetivo era el de crear conciencia en las mujeres con respecto a problemas de índole laboral, familiar y sexual y así también promover un espíritu de solidaridad y voluntad de lucha entre las mujeres del mundo ; Kate Millet por su parte era una mujer que enseñaba en la Universidad de Connecticut y se especializó en época victoriana y la novela norteamericana, además de ser escultora, se empezó a interesar más por los problemas de la mujer a partir de la asistencia a un ciclo de conferencias sobre el tema, fue cuando decidió licenciarse en filosofía con una tesis en la cual se explicaba los orígenes de la revolución de la mujer , su

desarrollo y su frenazo, en esta tesis ella indica que el frenazo se debió a la misoginia en la literatura norteamericana y anglosajona, posteriormente sugiere una revolución sexual la cual acabaría con la institución patriarcal, aboliendo la supremacía masculina. Juliet Mitchell es profesora de Inglés de las universidades de Leeds y de Reading, redactora de la *New Left Review* y miembro del London Women's Liberation Workshop y autora de varios libros sobre la problemática de la mujer y de la familia; considera que la condición de la mujer sólo puede ser atendida si se toman en consideración lo que ella define como "unidad compleja" de la cual se constituyen la producción que implica trabajo y salario, reproducción sexual. En esta área es donde ella considera que si bien en los últimos años pareciera que la mujer goza de más libertad, esto sólo es un espejismo, porque ahora existe una mayor explotación como objeto sexual y responsabilidad de la mujer para educar a los niños; Germaine Greiner. Doctora en Literatura por la Universidad de Cambridge, periodista y actriz analiza la situación de la mujer como un ser físico y espiritualmente mutilado en cuanto a términos de polaridades masculino-femenino, en el cual los hombres han controlado la energía dirigiéndola hacia un poder de conquista y la solución que da es que las mujeres han de ser autosuficientes, procurando no establecer dependencias.

De acuerdo a Dorantes y Torres (2011), existen diferentes tipos de feminismos como lo son: El feminismo marxista, el feminismo ortodoxo, feminismo de igualdad y feminismo de la diferencia.

### ***1.2 Feminismo marxista***

Surge a mediados del Siglo XIX, influenciada por los pensamientos de Marx y Engels basándose en su obra titulada *El origen de la familia y la propiedad privada y el Estado*, la cual se publicó en el año de 1884, si bien se trató el tema de la opresión de la mujer, no le dieron la importancia que esta merece, aquí ellos concluyen que la opresión de la mujer se da por la explotación económica y se menciona que la causa de esto no es debido a las condiciones biológicas, capacidad reproductora o constitución física sino a causas sociales como la aparición de la propiedad privada así como la exclusión de las mujeres en la

producción social, indican que la familia patriarcal está fundada sobre propiedad privada en la cual el hombre reina y la mujer es oprimida, por último señalan que la base fundamental de la opresión de la mujer es la propiedad privada, matrimonio, familia y estado.

### **1.3 Feminismo ortodoxo**

También se ve influencia por el pensamiento marxista y en éste se plantea la destrucción del capitalismo, aquí se menciona a éste como el principal responsable de la opresión de la mujer y el establecimiento del socialismo como forma de la liberación de las mujeres.

Aquí se analiza la **dobles jornada del trabajo femenino**, esto refiriéndose al trabajo que hacían las mujeres fuera y dentro del hogar e indican que la explotación de la mujer se da por la apropiación de su trabajo el cual no es remunerado.

Este feminismo encuentra dentro de sus principales representantes a las siguientes figuras:

August Bebel citado en Dorantes y Torres (2011), el cual escribió su libro titulado "La mujer en el pasado, presente y en el porvenir", que si la mujer tuviera condiciones iguales a los hombres sería tan activa como él, también habla sobre una futura sociedad socialista en la cual las mujeres tendrían trabajos adaptados a sus capacidades, pero se indicaba distintas a los hombres, en las cuales se reafirmarían sus condiciones biológicas vinculadas con su rol maternal como la enseñanza, crianza de hijos, arte, tener funciones administrativas y divertirse. Establece las características de las mujeres tales como que eran impulsivas emocionalmente y físicamente no eran aptas para realizar trabajos manuales pesados resultando afectada su feminidad.

Alejandra Kollontai citada en Dorantes y Torres (2011) la cual trabajó para conseguir los derechos y libertades de la mujer, indica que la Revolución Rusa brindó a las mujeres beneficios sociales como salarios de maternidad, guarderías y hogares para niños, así también se aprobó el divorcio y el aborto, y en teoría

consiguió las bases para la igualdad. También con el apoyo de otras activistas organizó el primer congreso de mujeres trabajadoras en Rusia en 1918; de aquí se forma el Zhenotdel que es una organización que promueve la participación en la vida pública, proyectos sociales, lucha contra el analfabetismo. Fue una mujer que luchó por la igualdad de salarios para las mujeres, la socialización del trabajo doméstico así como el cuidado de los niños. Aboga por la formación de una mujer independiente económica, psicológica y sentimentalmente.

#### **1.4 Feminismo radical**

Aparece en los años 60's y establece las bases para la revolución de la mujer del siglo XX, se ve influenciada por el marxismo, psicoanálisis y teorías de la escuela de Frankfurt. Este feminismo le da preeminencia a las problemáticas femeninas.

Se basa en dos principalmente: la primera es La Política Sexual de Kate Millet de 1969 y la Dialéctica del Sexo de Shulamit Firestone de 1970.

La tesis de *Kate Millet* critica a la sociedad patriarcal y combate prejuicios patriarcales, indica que es a través de la actividad sexual es donde se ejerce el poder y afirma que el sexo resulta como una categoría social impregnada de poder, por su parte *Shulamit Firestone* pretende ir a la raíz de la opresión de la mujer, ésta recupera la diferencia sexual como una unidad de análisis más específica que las clases socioeconómicas y desmiente la ilusión marxista ortodoxa de que sólo a través de la revolución se resolverá la problemática de la mujer, cuestiona el sistema socialista en el cuál existieron cambios pero aún seguía la opresión hacia la mujer, pretendió también analizar el estudio del poder sobre las mujeres el cual es realizado a través de la exploración de la forma en la cual la sociedad ejerce control sobre el cuerpo femenino.

Uno de los principales objetivos de este feminismo es el de superar las diferencias sexuales de origen natural para llegar a lo que se cree una utopía comunista, donde la homogeneidad perfecta reine. Realiza un notable hincapié en el cual se menciona que las mujeres nos debemos apropiarnos de nuestros propios cuerpos y tener el control de la fertilidad humana ya que menciona éste resulta el

núcleo de la opresión femenina ya que radica en las funciones procreadoras y de crianza.

### **1.5 Feminismo de la igualdad**

Tiene sus orígenes en los movimientos del Siglo XVII y XVIII a partir de la Revolución Francesa.

Su objetivo era la igualdad legal y social y así también rechaza todas las teorías sobre discriminación de la mujer a partir de una condición biológica. Menciona que **la discriminación a las mujeres proviene de lo cultural no de lo biológico**, así también proponen recuperar los atributos y capacidad asignadas a los hombres en el terreno social, abogan por la igualdad de hombres y mujeres pero aun así mencionan la disparidad existente entre estos sexos en el cual se indica la integración de la mujer en el ámbito laboral, sin embargo **los hombres no se han integrado al ámbito doméstico generando una doble jornada para la mujer** en la cual se produce la discriminación, la opresión, todo esto encubierto bajo la proclamación de igualdad

Cuenta en su haber con destacadas figuras como: Olimpia Gouges quien hizo la declaración de los derechos de la mujer y de la ciudadanía (1791); Mary Wollstonecraft quién escribió como ya se señaló anteriormente la Reivindicación de los derechos de la mujer (1792) un dato interesante es que ésta obra es considerada como la obra fundacional del feminismo; Simone De Beauvoir, quien menciona que tanto hombres como mujeres somos iguales aun cuando social y culturalmente se nos asignan otras connotaciones, indica que se ha pretendido reducir la existencia de la mujer en “ser para otro” y “no ser para sí”, ella rompe con la idea que se tenía que la mujer obtendría su liberación al otorgarle derechos civiles y Celia Amorós, quien menciona que el sistema patriarcal brinda control político y social a los hombres, también indica los espacios en los cuales hombres y mujeres se desarrollan, por ejemplo los hombres se desarrollan en espacios públicos los cuales socialmente son valorados y esto permite una relación individual, mientras que la mujer se desarrolla en espacios privados los cuales tienen menos importancia y permite una relación idéntica y su propuesta es incluir

a las mujeres en los mismos espacios en los que los hombres se desarrollan. Posteriormente se manifiesta que para que exista el surgimiento de la mujer como ciudadana y sujeto político con sus respectivos derechos y obligaciones, se requiere de dos movimientos los cuales son el ingreso de la mujer al espacio público y el ingreso también del hombre en el espacio privado.

### **1.6 Feminismo de la diferencia**

Este feminismo critica al feminismo de la igualdad porque considera que éste contempla a lo femenino como lo otro de lo masculino.

El objetivo del feminismo de la diferencia es rescatar las diferencias sexuales para después resignificar lo femenino para revalorizar y darle presencia; es aquí donde lo femenino se concibe como una identidad propia. También propone recuperar, fines y posibilidades de las mujeres, pretende marcar un trecho con respecto a la tradición en la que lo masculino ha creado la cultura.

Sus principales exponentes, de acuerdo a Dorantes y Torres (2011) son: Annie Leclerc, Luce Irigay, Mabel Buri, Emilce Dio Blechmar, Rosi Braidotti, Luisa Muravy, Liulia Paoli di Nicola y Graciela Hierro.

Luce Irigay indica que los hombres y mujeres son distintos debido a que las mujeres privilegian la relación entre sujetos, la relación con el otro género y la relación de dos, mientras que los hombres se inclinan más por una relación sujeto objeto -aquí predomina la relación yo-ellos-. Apela también por la búsqueda de una subjetividad femenina autónoma y afirma los valores diferenciales de éstas que son: menor competitividad y agresividad y mayor sensibilidad y afectividad; Por otra parte Graciela Hierro quien es Mexicana indica que la cultura patriarcal refleja a la mujer como un ser incompleto en comparación con los hombres, busca contribuir a la creación de una cultura femenina en la cual se rescaten las diferencias sexuales, también considera que lo masculino lo utilizan como un parámetro de referencia, mientras que lo femenino lo utilizan o tiene un significado de carencia, siempre lo femenino se encuentra en una posición secundaria (devaluada), indica la necesidad de que la mujer recupere la palabra, ya que

dentro de este mundo patriarcal, los hombres tienen la palabra y las mujeres tienen que satisfacer su necesidad de expresarse a través de diarios, escritos y memorias, entre otras

### ***1.7 Percepciones del feminismo***

Según Salvat (1973) señala que después de los años veintes donde las mujeres aspiraban al voto y que posteriormente lo obtuvieron, los movimientos feministas permanecieron estancados, no fue sino hasta los años sesentas cuando estos movimientos de liberación femenina resurgieron debido a tres situaciones, por una parte **las mujeres por primera vez constituían una tercera parte de la fuerza laboral**, por otra el matrimonio y la familia comenzaron a deteriorarse, y por último los movimientos pacifistas en pro de los derechos civiles y el nacimiento de los hippies, modificaron las ideologías políticas así como los mitos culturales, trayendo un replanteamiento de las costumbres sexuales y del papel de la mujer en la sociedad.

Los movimientos feministas han tenido como objetivo modificar y producir una reinterpretación de la percepción de la mujer, en la cual se busca que la mujer sea valorada por su pensamiento y no por su capacidad reproductiva.

La imagen que la sociedad tiene de la mujer no es exactamente la de una pensadora, escritora o líder político, más bien la imagen que se tiene es una mujer delicada, bien arreglada, atractiva, siempre teniendo un rol pasivo, frágil, sumisa y obediente a los mandatos de su esposo, hijas e hijos, aun en este siglo es por muchos poco concebible el hecho de que una mujer tenga un puesto alto en una empresa o en la política, ya que cuando esto sucede, casi siempre se comenta que obtuvo dicho cargo debido a favores sexuales, lo cual en algunas ocasiones puede ser verdad pero no tan sólo aplicable a las mujeres sino también a los varones, pero sin duda existen mujeres, tenaces, valientes, inteligentes, proactivas y perseverantes que ganaron dicho puesto por sus propias capacidades y habilidades.

Otro aspecto que se debe recalcar no tan sólo en esta tesis, sino en la vida diaria, es que la mujer debe evitar a toda costa ser dependiente económicamente, pues esto no promueve su libertad y mucho menos su individualidad. Al respecto, Virginia Woolf (año) citada en Salvat (1973), realiza un análisis del por qué en la historia han habido tan pocas mujeres escritoras, la respuesta fue: “que para que la capacidad literaria se desarrolle es **imprescindible tener un mínimo del dinero propio** garantizado y sobre todo tener un espacio físico particular, una vivienda, una habitación propia, es decir que **“la creatividad nace de la independencia”**pp.61.

Varios grupos feministas argumentaron que la pasividad de la mujer se debía no a su modo de ser, sino a la educación que esta recibió, en Estados Unidos surgieron tres tendencias del feminismo las cuales son: liberal, cultural y socialista, las tres coinciden en denunciar la opresión y la necesidad de los cambios sociales, considerando que la libertad de la mujer traerá la libertad de la sociedad así como la del hombre. Los tres feminismos exigen ciertos derechos relacionados con los problemas de natalidad, así como cuidados ginecológicos, guarderías infantiles permanentes y gratuitas e **igual salario por igual trabajo**.

A continuación describiré brevemente estos tres feminismos a los cuales se hace referencia en Salvat (1973):

**Feminismo liberal:** Formado por Betty Friedan, sus objetivos son obtener la igualdad para las mujeres, así también manifiestan la necesidad de la autorrealización y de la búsqueda de la identidad individual de la mujer, también denuncia como enemigos todas aquellas ideas sexistas de nuestra sociedad, sus costumbres, prejuicios y al consumismo en el cual se convierte a la mujer en objeto, aquí surge un grupo feminista denominado NOW. También se destaca que la mayoría de sus integrantes pertenecen a la clase media e ignoran en gran medida los problemas de las clases inferiores.

**Feminismo cultural:** Surge a partir de la disidencia del grupo NOW y la aparición del The Feminist y del New York Radical Feminist. Estas organizaciones denuncian como enemigos históricos a las estructuras autoritarias y también



destacan como enemigo psicológico al rol sexual asignado a la mujer. Tienen como objetivo destruir los roles sexuales y las ideas autoritarias a través de la reeducación para generar una transformación en el comportamiento individual, pretenden constituir una sociedad basada en las mujeres y así también creen que sólo la mujer puede vencer el sexismo.

**Feminismo socialista:** Relaciona al capitalismo con la opresión económica, psicológica y cultural, hacen hincapié en que el capitalismo resulta como fuente de la explotación que incluye a la mujer y que no es valorado su trabajo doméstico, **creen que la inferioridad psicológica proviene de la inferioridad en el trabajo.**

Existieron también otras tendencias culturales radicales como lo son: las Witch, Redstockings y Society for Cutting Up Men (SCUM), que a continuación comentaré:

**Witch:** Son un grupo revolucionario que considera a las brujas como las primeras guerrilleras en la lucha contra la opresión de la mujer, indicaban que: “las brujas han sido siempre mujeres que se han atrevido a ser atractivas, valientes, agresivas, inteligentes, no conformistas, sexualmente liberadas y revolucionarias”.

**Redstockings:** Tomaron ese nombre para diferenciarse a como antiguamente denominaban a las mujeres intelectuales a quienes se les llamaba Bluestockings. Este grupo dirigía una serie de actividades no tan públicas, sino que ellas realizaban discusiones organizadas semanalmente en pequeños grupos, crearon un manifiesto en el cual expresan lo siguiente:

1. Las mujeres se unen para conseguir la liberación final de la supremacía masculina.
2. Indican que las mujeres son una clase oprimida y que las relaciones hombre-mujer no se han de resolver de modo individual sino colectivo.
3. Menciona que los hombres son nuestros opresores y que todas las demás formas de opresión como son el capitalismo, imperialismo, y

racismo, entre otros, sólo son una extensión de la supremacía masculina y señala que todos los hombres sin excepción alguna se benefician de la mujer en diferentes formas como: económica, sexual y psicológicamente.

4. Rechazan la idea de que las mujeres acepten la opresión e indican que no es a la mujer a la que hay que cambiar sino al hombre.
5. Su misión es desarrollar una conciencia de clase en todas las mujeres.
6. Quieren eliminar todos los prejuicios contra las mujeres.
7. Por último piden a todas sus hermanas que se unan y piden a los hombres que renuncien a sus privilegios y apoyen al movimiento.

**SCUM:** Sin duda el grupo más extremista, sus siglas significan Society for Cutting Up Men (la sociedad para eliminar a los hombres). Este grupo fue organizado por Valerie Solanas quien intentó matar dos días antes del asesinato del presidente Kennedy a Andy Warhol con un tiro, para manifestar que el mundo del hombre se encuentra corrompido y que debe ser físicamente derrocado, capturado y colonizado por las mujeres. Este grupo pretende eliminar a través del sabotaje todos los aspectos irrelevantes para la mujer, la toma del poder total, eliminar al sexo masculino y crear un divertido, extraordinario y fabuloso mundo femenino. Valerie Solanas citada en Salvat (1973) mantiene que “el hombre es un accidente biológico..., una mujer incompleta, un engendro que camina... ser macho es ser deficiente, emocionalmente limitado; la masculinidad es una enfermedad y los machos están emocionalmente paráliticos” pp. 95.

De acuerdo al artículo de Marysa Navarro citado en *Perspectivas Femeninas en América Latina (1976)*, titulado “Evita y el peronismo en el poder” , en América Latina surgen personajes feministas como lo fue María Eva Duarte de Peron mejor conocida como “Evita”, quien fuera la portavoz de un movimiento femenino y así también tuvo el llamado Partido Peronista Femenino en el cual realizó una integración masiva de la mujer dentro de la política en el tiempo en el cual en Argentina a las mujeres todavía no se les permitía votar, ya que esto fue

hasta las elecciones de noviembre de 1951. “Evita”, si bien abogó por los derechos civiles de las mujeres entre otros, abogaba por las mujeres universitarias o con educación, dejando a un lado a las mujeres sin alguna preparación, lo cual considero resulta incongruente, esto por qué como mujeres debemos formar esa solidaridad de género y no dejarnos llevar por prejuicios o discriminación entre nosotras.

Como se ha podido observar, han sido muchos los movimientos feministas y así también han sido muchas las representantes de dichos movimientos, aun cuando algunos resulten más extremistas que otros en realidad todas abogan por lo mismo que es la equidad de género. Su propósito es que a la mujer se le tome en consideración para diferentes puestos que no se nos limite sólo por el hecho de ser mujeres, que el ser mujer tenga una nueva percepción, creo que es correcto hacer un énfasis en las diferencias sexuales entre hombre y mujer pero así también se debe de evidenciar que tanto hombres como mujeres somos capaces de realizar los mismos trabajos, y en consecuencia, se nos debe retribuir de la misma forma que a los varones.

Nosotras como mujeres debemos formar nuestra identidad en base a nuestros deseos e inquietudes, en base a nosotras y no en base a alguien más. Debemos tener en cuenta que para cambiar esta situación no sólo debemos cambiar al hombre, sino también a la mujer y a la sociedad; esto resultará en cambios pequeños, tal vez al principio intangibles pero poco a poco si nosotras realmente queremos esta equidad, la lograremos conjunta con el hombre, ya que si bien somos distintas, ambos nos complementamos y no con esto quiere indicar una supremacía de algún género, creo que ambos deben tener el poder económico, político y sexual.

Es tiempo de quitarnos estereotipos y dejar que sean nuestras habilidades las que indiquen quienes somos.

## **1.2. Mujer y trabajo**

Como anteriormente se señaló, la mujer está en la búsqueda de su identidad, no la que la sociedad le indica, sino la que ella quiera forjarse, cambiando drásticamente la definición de lo que significa ser mujer, atrás quedaron esas consideraciones con respecto a que ser mujer implica tener instintos maternales, delicadeza, sutileza y ser una abnegada ama de casa. Las mujeres hemos demostrado que somos capaces de realizar los mismos trabajos que los hombres.

Ahora bien, esta inserción de la mujer en el ámbito laboral recae en diferentes cuestiones como lo son: desarrollar sus capacidades profesionales, como persona y la otra, que resulta como una necesidad debido a los altos precios de la vida, ya que en este momento resulta casi imposible alimentar, vestir, calzar y demás a una familia, sólo con un ingreso (el del padre). Es por esto que muchas mujeres se han visto en la necesidad de obtener empleos, los cuales en su mayoría resultan mal pagados. Contrario a lo que opinaba el ex Secretario de Hacienda, Ernesto Cordero Arroyo, integrante del Partido de Acción Nacional en el sexenio de Felipe Calderón, quien llegó a afirmar que la familia mexicana podía sostenerse con la cantidad de \$6,000.00, con colegiaturas incluidas, lo cual resulta aberrante y por demás una burla.

Antes de seguir más adelante, es necesario aclarar que por mi parte no es mal visto que la mujer o el hombre, si así lo desean, se encarguen de las labores domésticas, pero deseo hacer un énfasis el que sea su decisión y que no que sea impuesto o autoimpuesta por condiciones biológicas y culturales.

No obstante, resulta de gran relevancia recalcar la constante discriminación a la que se enfrenta la mujer dentro de las filas del trabajo, ya que en muchas empresas por trabajos iguales al de los hombres reciben salarios inferiores o la otra cara de la moneda, en la que le dan trabajos subalternos (cadenas de montaje, limpieza, vendedoras, cocineras, sirvientas, entre otros) tradicionalmente considerados para mujeres y que obviamente implican salarios inferiores, con lo cual se puede concluir que a **la mujer siempre se le ha considerado como mano de obra barata,**

Juliet Mitchell decía: *“en la sociedad industrial avanzada el trabajo de las mujeres es marginal a nivel de la economía global. Sin embargo, por el trabajo del hombre transforma las condiciones naturales y crea la sociedad. Hasta que ocurra una revolución en la producción, la situación laboral determinará la situación de las mujeres dentro del mundo de los hombres. El trabajo doméstico todavía es enorme, si se computa en términos de labor productiva. pp. 36*

Hace referencia Juliet Mitchell mencionada en Salvat (1973), a la discriminación laboral contra las mujeres, así también entiendo, que de acuerdo a como se mantenga la situación laboral refiriéndose a sueldos inferiores, que conlleven a trabajos inferiores, será la forma en la cual seremos vistas o consideradas dentro de esta sociedad, es decir, que hasta que no cambiemos esa jerarquización dentro de lo laboral no habrá cambio en la sociedad.

La labor doméstica es un trabajo que quita a las mujeres la mayor parte de su tiempo. En Suecia, por ejemplo, las mujeres dedican alrededor de 2.340 millones de horas al año en esta actividad, en cambio en las industrias o trabajos remunerados las mujeres trabajan 1.290 millones de horas; evidenciando una diferencia de 1.050 millones de horas no remuneradas. Pareciera que las mujeres estamos condenadas a una doble jornada: trabajo y hogar.

En la mayoría de las ocasiones, cuando la mujer realiza un trabajo remunerado, viene siendo una extensión de su papel de madre y esposa, desarrollándose en profesiones como cocineras, camareras, secretarias, recepcionistas, peluqueras, maestras, enfermeras, asistentes sociales, expertas en nutrición y salubridad, entre otras, y poco a poco las mujeres ejercemos carreras que antes eran exclusivas de los varones.

Escapa y Martínez (2010), citan a Kaufman de 1996, quien menciona que “las mujeres ponen en el trabajo también su parte emocional”, y es por esto que algunas organizaciones estén descubriendo que capitalizar el talento femenino resulta como una necesidad y como una ventaja competitiva en cuanto a los negocios. Las compañías que llegan a integrar a las mujeres de una forma más

abierta, suelen ser más innovadoras, disponen de una visión, mejores condiciones de trabajo y obtienen al final, mejores resultados y mayor satisfacción

### **1.2.1 Inserción laboral femenina**

La mujer siempre ha estado inserta en el ámbito laboral, la única diferencia es que no le ha sido remunerado.

Desde tiempos primitivos, la mujer se dedicaba a las tareas agrícolas y domésticas; en la Revolución Industrial se hizo necesario su trabajo, realizándolo en fábricas; en situaciones extremas, como lo fueron las guerras, la mujer ha trabajado.

Andrea D'Atri (2010), indica que a mediados del siglo XVIII, hasta mediados del siglo XIX, en los países desarrollados persistía la producción artesanal en la cual se cobraba por la labor y no por el tiempo empleado. Este trabajo fue popular sobre todo por la mujer obrera, de esta manera podía realizar el trabajo en su propio hogar lo que se denomina manufactura doméstica, también se desarrolló de manera rápida en la industria del algodón.

Las mujeres, ya sean casadas o solteras, encontraron un lugar dentro de la producción doméstica, en las fábricas de tejidos, así como en la agricultura y en el servicio doméstico, en este período hubo una fuerte tendencia a la proletarización de la mujer.

Joan Scott, una historiadora, menciona que la mujer trabajadora *“fue una producción de la revolución industrial, no tanto porque la mecanización creará trabajos para ella, allí donde antes no había habido nada (aunque sin duda, ese fuera el caso en ciertas regiones), sino porque en el transcurso de la misma, se convirtió en una figura problemática y visible”* (Andrea D'Atri, 2010)

Fue a partir de la Revolución Industrial que se obtuvo la categoría de “mujer trabajadora”, desde que la mujer se insertó dentro del trabajo, generó grandes discusiones debido a los cuestionamientos de los sistemas patriarcales en los cuales el hombre dominaba; en estas discusiones habían quienes defendían el

derecho de la mujer a ser incluida en la producción social, y también quienes no estaban de acuerdo porque se limitaban a ideas sexistas.

Karl Marx opinaba : *“La maquinaria al hacer inútil la fuerza del músculo, permite emplear obreras sin fuerza muscular o sin un desarrollo físico completo, que posean, en cambio, una gran flexibilidad en sus miembros. El trabajo de la mujer y el niño fue, por tanto el primer grito de la aplicación capitalista de la maquinaria. De este modo, aquel instrumento gigantesco creado para eliminar trabajo y obreros, se convertía inmediatamente en medio de multiplicación del número de asalariados, colocando a todos los individuos de la familia obrera, sin distinción de edad ni sexo, bajo la dependencia inmediata del capital...”* (Andrea D’Atri, 2010) así a partir de la inserción de las máquinas en la industria, el capitalismo señala Marx fue incorporando gradualmente el trabajo tanto de mujeres como de niños, dejando atrás la necesidad del trabajo exclusivo de los varones, al ya no necesitar fuerza física. Poniendo un ejemplo, entre los años de 1851 y 1861 alrededor del 25% de la población femenina inglesa trabajaba, y la mayoría de éstas pertenecían a la clase obrera y al campesinado. Fue en este mismo año que se realizó un censo, en el cual se arrojaron datos interesantes, en los que se observó que había más de 140,000 mujeres mayores de veinte años que trabajaban como sirvientas; 125,000 confeccionaban vestidos y zapatos; 11,000 eran maestras y 9,000 se encargaban de la industria de la seda. En lo que respecta a América, en Estados Unidos, la situación no era distinta, ya que en un censo realizado en 1905, se indica que alrededor de 70,242 mujeres trabajaban en la fabricación de ropa, y de éstas, el 31% cobraba seis dólares semanales menos. También se indica la diferencia en cuanto a los salarios entre hombres y mujeres en la industria, ya que mientras que el 45% de las mujeres tenían un sueldo promedio de 6 a 7 dólares por semana, los hombres tenían un sueldo de 16 a 18 dólares; como se puede observar la diferencia es notoria, otra vez se evidencia esa discriminación contra la mujer. No hay que olvidar que dicha diferencia salarial le trajo a la mujer también una dura competencia contra los varones, ya que en muchas industrias preferían contratar mujeres o niños ya que resultaban más

barata la mano de obra a comparación de la del hombre, sin mencionar que ya no era tan necesaria la fuerza física.

El creciente número de mujeres trabajadoras en ocupaciones remuneradas pareciera evidenciar la necesidad de una mayor participación de la mujer en la intensificación del desarrollo social y económico, así también como un convencimiento de algunos sectores de la sociedad de que se requiere mayor utilización de toda la fuerza de trabajo potencial.

Las mujeres en los trabajos resultan más como auxiliares de los hombres y sólo en excepciones desempeña cargos directivos o llega a ejercer profesiones liberales, reflejándose esto en las estadísticas del INEGI (2010), donde se indica que 40.6% de las mujeres en México, constituyen la población económica activa, es decir 17.5 millones; de éstas, sólo el 12% ocupan puestos gerenciales, 3% directivos y sólo un 1% la dirección general de una empresa.

Según las estadísticas para la equidad de género: magnitudes y tendencias en América Latina, los países de América Latina como lo son México, Costa Rica y Honduras figuran como los países en los cuales las mujeres tienen un menor índice de participación en la fuerza de trabajo, también se indica que los rangos de edad en los cuales existe una mayor población económica activa (PEA), es de los 25 a los 49 años; se destaca además que en las zonas urbanas la PEA femenina es de alrededor del 67% mientras que la varonil es de casi un 95%.

Se observa un notable incremento en la inserción de la mujer en el trabajo en México, lo cual se ve reflejado en el banco de información del INEGI, en donde se comparan la cantidad de PEA femenino en el periodo de tiempo comprendido del 2010 hasta el año 2013, a nivel Nacional, donde en el 2010 la cantidad de PEA femenina era de 17,562, 605, después en el 2011 se obtuvo 18,730, 328, en el 2012 alcanzó 18,768, 242 y en el 2013 la cantidad incrementó hasta 18,967,754. Dando como resultado una diferencia entre los años 2010 y 2013 de 1,405,149; resulta interesante destacar que en este mismo período de años, el estado que tuvo un menor índice de PEA femenino fue Baja California Sur, con un total de 127,112 y el estado que obtuvo un mayor índice que PEA femenino fue el Estado



de México con 2,515,138, con una diferencia abismal entre estos dos estados de 2,388,026. Cabe destacar que después del Estado de México, el Distrito Federal tiene el segundo índice más alto de PEA femenino con 1,889, 741.

### **1.2.2 Trabajo doméstico remunerado**

Normalmente a la mujer se le considera dentro de esta sociedad más como consumidora que como productora (Salvat, 1973)

Como trabajo doméstico se entiende todo el trabajo que implica la casa como lo es: lavar, planchar, cocinar, barrer, remendar ropa y demás.

Es importante señalar que el trabajo doméstico para las mujeres de América Latina, especialmente en zonas urbanas, resulta como una alternativa ocupacional, ya que al no contar con los niveles de educación que se piden para la mayoría de los empleos, ésta resulta en una actividad que pueden ejercer sin necesidad de una mayor preparación; el problema dentro de este trabajo es el ciclo vital, debido a que a mayor edad, existen menos probabilidades de que las contraten para este trabajo, puesto que las exigencias físicas de éste, le piden ciertas destrezas que con el tiempo se van perdiendo.

Otro aspecto relevante dentro del trabajo doméstico remunerado consiste en el tiempo de horas que la mujer puede emplear en él, es decir el número de horas que una mujer está dispuesta a trabajar para terceros dependerá de la urgencia de dinero (Jelin ,s/f)) citado en *Perspectivas femeninas en América Latina (1976)*.

El trabajo doméstico no solamente se puede ejercer como sirvienta, sino también muchas mujeres lo ven como una forma de emprender sus negocios, es decir reparan ropa, lavan, planchan o preparan comida y todo esto lo hacen con el objetivo de vender sus productos, o vender su trabajo a terceros, en muchas ocasiones desde su hogar; esto lo hacen para no romper con la rutina familiar y a su vez, esta actividad genera otra fuente de ingresos para la familia; las mujeres casadas y con hijos cuentan con un menor tiempo disponible para trabajar para terceros, es por esto que prefieren realizar trabajos desde casa y estas actividades

se los permiten. Esto genera productoras independientes, las cuales centran su labor en tareas domésticas y por ende, el trabajo se torna remunerado. Al respecto, Elizabeth Jelin dice: **“Si no existe otra fuente de ingresos, la mujer tiene en sus manos la posibilidad de comercializar su trabajo doméstico para conseguirlo”**. pp. 111.

En el estudio titulado “La bahiana en la fuerza de trabajo: actividad doméstica, producción simple y trabajo asalariado en Salvador y Brasil”, de Elizabeth Jelin, citado en el libro de *Perspectivas femeninas en América Latina*(1976), se menciona que en Salvador, así como en muchos otros lugares, normalmente la mujer no ocupa puestos administrativos; ni tampoco posiciones dentro del proceso de producción industrial, debido a varios patrones y normas culturales. Al mismo tiempo existe una demanda de mano de obra y de explotación del trabajo femenino en el sector doméstico. Esta actividad genera una sobreexplotación a la familia obrera, involucrando tareas productivas necesarias para la sobrevivencia.

Hay que evidenciar que las trabajadoras domésticas, o como se les conoce, “sirvientas”, tienen que enfrentarse a muchas cuestiones problemáticas para ellas; primero, su trabajo no es bien remunerado. En muchas ocasiones se tienen que enfrentar a maltrato físico y psicológico, tanto por parte de hombres como de mujeres, violaciones y en muchas ocasiones por parte de las “patronas” existen constantes exigencias sobre puntualidad, y por si fuera poco, en muchas casas se les llega a descontar cualquier cosa de su sueldo, que en sí es por mucho inferior al salario mínimo establecido por la ley. De acuerdo al artículo de Moreno (s/f) titulado *“Los derechos fundamentales de las trabajadoras del hogar y sus garantías en México”* indican que conforme a datos obtenidos por parte del INEGI en el cuarto semestre del 2010, existen alrededor de 2 millones de trabajadoras domésticas en México, de éstas nueve de cada 10 son mujeres, el 60% pertenecen al estrato económico medio-bajo y el 64% cuentan con instrucción de primaria o inferior. Conforme a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 123 que se refiere al trabajo y la previsión social indica un

catálogo mínimo de derechos, dividiéndose en dos apartados: el primero a los trabajadores privados y el segundo a los trabajadores públicos.

En términos generales de acuerdo al artículo 123, todos los trabajadores tienen los siguientes derechos:

- Duración máxima de la jornada de 8 horas.
- Por cada 6 días de trabajo, 1 día de descanso.
- Tener un salario mínimo, el cual deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades de orden material, social y cultural.
- Cada hora extra laborada se pagará al doble de la hora normal.
- Proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas, a través de aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda, permitiendo así financiar créditos.
- Las empresas se encuentran obligadas a capacitar y adiestrar para el trabajo.
- Los empresarios son responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores.
- Los trabajadores tienen derecho a formar sindicatos.

En el mismo artículo se estipula que las y los trabajadores domésticos deben de tener tiempo para tomar sus alimentos, también la habitación (estos comprenden el 50% del salario que se pague en efectivo) y el pago en efectivo. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos deberán fijar los salarios mínimos profesionales, sin embargo esto no se ha hecho, por lo que el salario mínimo general vigente dependerá de la zona geográfica en que se ubiquen, por lo general los salarios se establecen conforme a los precios de mercado, es decir a través de la negociación entre cada empleador(a) y la o él empleado. En la actualidad de acuerdo con la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI) en el 2014 a partir del 1 de Enero el salario mínimo en el área

geográfica “A” (Baja California, Baja California Sur, Distrito Federal, Chihuahua, Estado de México, Guerrero, Jalisco, Nuevo León, Sonora, Tamaulipas y Veracruz de Ignacio de la Llave) es de \$67.29 diarios y en el área geográfica “B” (Aguascalientes, Campeche, Chiapas, Coahuila de Zaragoza, Colima, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Michoacán de Ocampo, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tabasco, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas ) es de \$63.77 diarios. Las obligaciones que contrae la persona que contrate son: guardar consideración al o a la trabajadora del hogar, absteniéndose de propinarle cualquier maltrato, brindarle un lugar cómodo e higiénico para dormir, alimentación sana y satisfactoria, condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud, cooperar para la instrucción del trabajador doméstico, en caso de enfermedad se le brindará el salario que corresponda hasta por 1 mes en tanto se recupera.

La realidad en México, es que las y los trabajadores domésticos no son sujetos de inscripción en el Fondo de Ahorro para la Vivienda, a pesar de esto en el 2010 el INFONAVIT, puso en marcha el programa “INFONAVIT PARA TODOS” en el que los y las empleadoras de trabajadoras(es) del hogar las puedan inscribir, dependiendo de la buena voluntad de las y los empleadores, a pesar de que la jornada máxima es de 8 horas, las trabajadoras(es) del hogar no siempre tienen un horario fijo, en cuanto a las horas extras no se pagan aparte, a menos que sea bajo ciertas circunstancias como trabajar hasta la madrugada por atender una cena, otro problema existente es la falta de contrato, de tal forma que se hace evidente la falta de certeza de las trabajadoras acerca de los límites de sus funciones y de los términos de su contratación, la duración de la jornada, la forma y el momento del salario, día de pago, obligación del empleador de capacitar al empleado, así como los días de descanso y las vacaciones. Un aspecto relevante es que las trabajadoras domésticas son particularmente vulnerables al acoso sexual, dada la subordinación.

El trabajo doméstico tiene que ser remunerado justamente, por el simple motivo de que se utiliza para liberar a las mujeres profesionales de su trabajo

doméstico, lo cual resulta en un hecho cotidiano en países de América Latina, donde la oferta de mano de obra es abundante, de esta forma, para las mujeres profesionales se produce la “libertad”, mientras que para las otras es una necesidad ineludible para su sobrevivencia, denostándose así una relación de dominación y explotación de clase.

### **1.2.3 Doble jornada**

Según datos registrados en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en el segundo trimestre que comprende el año de 2010, el 42.5% de las mujeres formaban parte de la población económica activa (PEA,) a partir de los 14 años de edad y más; de éstas, el 96% combinaban sus actividades extradomésticas con los quehaceres domésticos, mientras en los hombres sólo representan el 52% en estas mismas condiciones.

Muchas feministas, así como en el feminismo ortodoxo y el de igualdad, designan el término de “doble jornada”, refiriéndose al trabajo exclusivo que realizan las mujeres, es decir el trabajo que realizan fuera y dentro de sus casas, sin duda es una fuente de estrés para las mujeres casadas o solteras con hijos. Fernández (2009), menciona que las labores domésticas, la crianza y educación de los hijos, todo ello aunado a las presiones de trabajo asalariado, representan situaciones estresantes que pueden repercutir en la salud física y en la psicológica de muchas mujeres.

Las mujeres de la Unión Soviética indicaron a la doble jornada como uno de sus principales problemas, porque ésta prometió igualdad entre hombres y mujeres, así también Lenin afirmaba *“La mujer esta ahogada, embrutecida y humillada por las ínfimas ocupaciones de la vida doméstica, que la encadenan a la cocina y al cuidado de los niños dispersando sus fuerzas en el trabajo improductivo, penoso, agotador hasta el máximo. La verdadera emancipación de la mujer, el auténtico comunismo, no empezará realmente hasta que se emprenda una lucha masiva contra esas obligaciones de la vida doméstica o más exactamente: cuando se aborde la transformación de esta vida en una gran empresa socialista”*. pp. 122. En 1936 se aplicó una norma que dice **“a igual**

**trabajo igual salario”**, como se puede observar si bien se aplicaron ciertas normas y se pretendía la igualdad entre hombres y mujeres, no hubo la inserción del hombre en el ámbito privado, lo cual hubiera beneficiado en gran medida a las mujeres.

Como la mujer sigue siendo la principal fuente de cariño y de cuidado familiar, las que trabajan de manera remunerada y en el hogar, tienden a buscar empleos flexibles, que implican bajo riesgo de accidentes, pero un alto riesgo de enfermedades laborales, las cuales se presentan después de un largo y lento proceso de desarrollo en los cuales puedan conciliar las responsabilidades del trabajo remunerado y del trabajo doméstico.

En cuanto a la salud mental como resultado de esa doble jornada, los factores que se encuentran son la no diferenciación de riesgos laborales y la sobrecarga de trabajo.

Las variables jefatura del hogar, número de hijos, edad de los hijos y número de horas diarias de trabajo doméstico, se asocian directamente con mayor presencia de enfermedades lumbares, circulares y tensionales (Díaz y Mendel, 2001).

Al no existir guarderías infantiles en los centros de trabajo o en las proximidades de la vivienda, le imponen a la mujer una traba la cual la obliga a una doble jornada en el trabajo y en el hogar.

La doble jornada implica una carga excesiva de trabajo y se da porque, en su mayoría, los hombres ya sea que laboren o no, no han sido acostumbrados ni educados a realizar trabajo doméstico, debido a que es considerado hasta ahora una actividad que sólo corresponde a las mujeres. Dicha percepción con respecto al varón y las labores domésticas, no hace más que evidenciar las subjetividades de las cuales son y somos producto y en las que estamos inmersas e inmersos; no hay que olvidar que el individuo es una expresión social, por lo que la mujer en la búsqueda por su identidad y libertad se ha encontrado enclaustrada dentro del hogar, siendo encasillada en esta doble jornada. Resulta evidente que se tiene

que propiciar un cambio dentro de la cultura, que es la interpretación y comunicación de la cosmovisión, y aun cuando cada cultura tiene su propio su pensamiento, prevalecen las ideologías misóginas

#### **1.2.4 Población Económicamente Activa femenina en México**

De acuerdo a datos proporcionados por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), del 2013, los indicadores estratégicos de ocupación y empleo nacionales de mujeres son los siguientes:

El total de la Población Económica Activa resultó en 60, 799, 690 mujeres, de las cuales 29, 232, 357 pertenecen a las áreas urbanas; 31, 566, 733 pertenecen a áreas menos urbanizadas; de este, forman tres grupos que son: 8,963, 276 son de urbano medio; 8, 723, 802 corresponden a urbano bajo; y 13, 879, 655 a la zona rural.

El total de la población de 14 años y más, que es económicamente activa (PEA) comprende los 19, 285,308; de éstas, 18,345, 829 están ocupadas: en las áreas más urbanizadas es de 10,727,620, y en las áreas menos urbanizadas son 8, 557, 688; por otra parte el total de mujeres que se encuentran desocupadas, es de 939,479, del cual en las áreas más urbanizadas son 602,509 y en las áreas menos urbanizadas son de 336,970. La población no económicamente activa (PNEA), en las áreas más urbanizadas es de 12, 269,792; y en las áreas menos urbanizadas es de 14, 464, 559; con estos datos se puede observar claramente que en las áreas más urbanizadas existe una mayor población económicamente activa de mujeres, a diferencia de las áreas menos urbanizadas.

En el sector de actividad económica las mujeres comprenden un total de 696,343 del cual el sector primario tiene 17, 404 mujeres de áreas más urbanas, mientras que las mujeres de las áreas menos urbanas comprenden 678,939; En el sector secundario, 1, 505, 592 mujeres son de áreas más urbanas, y 1, 367,064 de mujeres de áreas menos urbanas. Por último, en el sector terciario, 8,534,751 son mujeres de áreas más urbanas y 6,142,239 mujeres de áreas menos urbanas. Es notorio que las mujeres de áreas menos urbanas se dedican en mayor cantidad

al Sector Primario, mientras que las mujeres de áreas más urbanas se dedican con mayor índice a los sectores secundario y terciario.

En cuanto al nivel de ingresos, se observa que las mujeres de las áreas más urbanas ganan más que las mujeres de áreas menos urbanas, ya que de las primeras sólo 1, 223, 710 ganan hasta un salario mínimo, mientras que las segundas, alrededor de 2,098, 216 ganan un salario mínimo.

En lo que respecta a la duración de la jornada de trabajo, alrededor de 798, 546 de áreas más urbanas contra 1, 051, 198 de áreas menos urbanas, trabajan menos de 15 horas; y también se observa que 1,781,753 de áreas más urbanas contra 1,627,072 de áreas menos urbanas, trabajan más de 48 horas.

En la condición de acceso a las instituciones de salud 4, 729, 451 de áreas más urbanas, a comparación de 1, 986, 165 cuentan con acceso, las que no tienen acceso a las instituciones de salud en las áreas más urbanas, es de 5, 325, 352; y en las áreas menor urbanas es de 6, 207, 124.

### **1.2.5 Definición de Discriminación**

De acuerdo a la Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación (Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de Junio de 2003), se indica en el artículo 4 que la ley entiende por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, **sexo**, edad, talla pequeña, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, **embarazo**, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, **estado civil** o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

### **1.2.6 Discriminación en la educación**

La creencia de que las mujeres estamos destinadas a las labores domésticas, ha propiciado una ideología con respecto al papel y las funciones que debe tener la mujer, generando así la discriminación en la educación, ya que partiendo de que



estamos por así decirlo “nacidas para ser amas de casa”, muchos padres, aún en estos tiempos, consideran como un gasto, más que una inversión, el educar a su hija pues muchos piensan: “para qué educar a una mujer si va a tener un esposo que la mantenga”; y basándose en esos prejuicios deciden mejor invertir en la educación de sus hijos varones porque éstos serán “la cabeza y el padre de familia” que tendrá a su cargo no tan sólo a su esposa, sino también a sus hijas e hijos, y esto a su vez revierte en una menor capacidad o probabilidad de obtener un empleo, y también en una discriminación psicológica, ya que a pesar de que la mujer éste tan capacitada como un hombre para un puesto, se le considera inferior.

Las diferencias laborales se inician con la discriminación desde la educación, por ejemplo en Buenos Aires en el periodo de 1902 a 1965 estos son los porcentajes del incremento de las mujeres graduadas de las siguientes carreras:

**a) Medicina:**

1902 a 1909 de un total de 823 personas, sólo ocho eran mujeres y 815 hombres, con un porcentaje femenino de 9.72%.

1910-1919 de un total de 1630, 26 eran mujeres y 1604 hombres, con un porcentaje femenino de 2.38%.

1920-1929 de un total de 3177, 45 eran mujeres y 3132 hombres, con un porcentaje femenino de 1.14%.

1930-1939 de un total de 3769, 50 eran mujeres y 3719 hombres, con un porcentaje femenino de 1.32%

1940-1949 de un total de 3706,202 eran mujeres y 3534 hombres, con un porcentaje femenino de 5.40%

1950-1959 de un total de 6557, 768 eran mujeres y 5789 hombres, con un porcentaje femenino del 11.71%.

1960-1965 de un total de 6527, 1323 eran mujeres y 5204 hombres, con un porcentaje femenino del 20.26%

#### **b) Leyes**

1911-1919 de un total de 923, una era mujer y 922 hombres, con un porcentaje femenino de .10%.

1920-1929 de un total de 1254, siete eran mujeres y 1247 hombres, con un porcentaje femenino de .55%

1930-1939 de un total de 1407, 39 eran mujeres y 1368 hombres, con un porcentaje femenino de 2.77%.

1940-1949 de un total de 2081, 88 eran mujeres y 1993 hombres, con un porcentaje femenino de 4.22%

1950-1959 de un total de 2470, 365 eran mujeres y 2105 hombres con un porcentaje femenino del 14.77%

1960-1965 de un total de 2577, 568 eran mujeres y 2009 hombres con un porcentaje femenino del 22.04%

Como se observó en las cifras que se brindaron por parte de las carreras de Medicina y de Leyes, en el periodo de 1902 a 1919, la matrícula femenina era por mucho, menor en comparación a la masculina. Carreras también como ingeniera civil, arquitectura y agronomía al inicio solo contaban con una alumna y la demás población era varonil, debido a los estereotipos sociales en los que se considera que por ser mujer u hombre se tienen ciertas habilidades innatas que predisponen a la elección de alguna carrera no por interés, gusto o verdadera elección, sino por el sexo.

A pesar de la discriminación en la educación, se observa que en México se ha incrementado la matrícula de mujeres en el sistema educativo, así como su nivel de escolaridad ha incrementado. Según las cifras de la ENOE, en el segundo trimestre de 2010, revelan que 40 de cada 100 mujeres de 15 a 29 años de edad tienen educación media básica, mientras que un 5.6% no cuenta con la

escolaridad y algunas cuentan con la primaria incompleta; mujeres de 60 años o más que representan el 57.6% no tienen instrucción, o simplemente no terminaron la primaria. En cuanto a los niveles medio superior y superior, la proporción de mujeres (28.8%), resulta menor que la de los hombres (34.4%). Por lo tanto, la escolaridad en promedio de los hombres resulta mayor que la de las mujeres.

También se ve que la población joven es la más afectada en cuanto a la desocupación y sobre todo en las mujeres, esto realmente es preocupante, debido a que se ha observado que la población femenina tiene mayores niveles de escolaridad que los varones, con lo cual el mercado laboral desaprovecha mano de obra calificada.

### ***1.2.7 Discriminación en los trabajos***

En México, como en todo país subdesarrollado, ha dependido de la explotación agropecuaria, pero desde 1940 el país se comenzó a industrializar de manera acelerada debido al auge de la tecnologización; se ha podido observar un desequilibrio entre la actividad económica agraria y citadina. Dentro de éste proceso de tecnologización, hay que recalcar que para tener empleo dentro de estas empresas era necesaria una capacitación; la misma división de trabajo que incorpora la mano de obra femenina, al intensificar la tecnología expulsa a la mujeres a sectores menos productivos y marginales, por lo cual la demanda de la mano de obra femenina disminuye en comparación con la demanda de mano de obra masculina.

En los últimos tiempos se han producido grandes cambios en la organización del trabajo, lo cual ha significado en la precarización de las condiciones del empleo, cambios como la externalización de actividades en manos de terceros en los cuales no han existido regulaciones que vigilen las normas de prevención en cuanto a la higiene y seguridad en cuanto a la subcontratación.

En Chile, las mujeres tienen su mayor nivel de participación alrededor de los 25 hasta los 50 años; llegando a esta edad comienza a decaer su participación; otro aspecto es que, de acuerdo al nivel educativo, varía la tasa de

participación; los porcentajes de las mujeres activas de acuerdo a sus niveles de educación son los siguientes: 26.3% tienen educación básica y 89.5% cuentan con más estudios; también las mujeres que tienen más hijos tienen menos participación dentro del área laboral.

Las ramas en las cuales se concentra el empleo femenino son: con 44.8% en servicios comunales y sociales, con un 24.2% en comercio y un 13.5% en la industria manufacturera; en servicios personales con un 68.9%, en el sector de empleados de oficina un 47.4 %, vendedores un 47.2%; también en el sector agrícola, que sin duda representan una fuente importante en la cual laboran, pero sólo por algunos meses.

Las mujeres se concentran en trabajos donde se rota de períodos de ocupación a períodos de desocupación; las tasas de desempleo son más altas en las mujeres que en los hombres, esto es, 9.4% contra un 7.9% especialmente en mujeres jóvenes de 15 a 24 años, sin mencionar que el tiempo en buscar trabajo es mayor. También sus salarios son más bajos, correspondiendo el ingreso femenino al 69.9% del ingreso masculino. Los años brutos de vida para las mujeres es de 18.5 años mientras que para los hombres es de 40.5 años.

Algunas mujeres trabajan bajo relaciones contractuales precarias, esto es: tiempo parcial, por honorarios, a domicilio, a trato, o a plazo fijo, también se llegan a insertar en servicios domésticos, comercio o trabajo agrícola de temporada, en donde se vulneran aún más las obligaciones contractuales.

La falta de contrato es otro problema que pueden presentar las mujeres en comparación con los hombres, 24% contra un 18.6% respectivamente.

Debido a las condiciones precarias en las cuales trabajan las mujeres, se producen enfermedades músculo-esqueléticas, esto resulta tanto del diseño de los puestos de trabajo, así como el de las máquinas, inadecuado en especial para las mujeres, lo cual también genera trastornos en la salud reproductiva.

Extensas pueden ser las explicaciones de la discriminación de la mujer en el ámbito laboral como lo son:

- Argumentos sobre el trabajo pesado donde indican que sería más propicio la contratación de varones.
- Las leyes laborales que protegen a la mujer cuando esta embarazada y en los primeros meses de vida de sus hijos.
- Los empresarios persiguen obtener las mayores ganancias económicas y el desbalance por partos y la atención a los bebés se ve compensada con el menor salario femenino.
- Se considera que la participación de la mujer en el sector obrero resulta circunstancial y no propio de su clase.

Álvarez (1979), indica que la población económica activa femenina se centra en el grupo de 15 a 24 años, mientras que la tendencia masculina aumenta entre los 25 y 39 años. Se considera que los años de formación de la mujer se desperdician en el matrimonio: en México, en 1970 los porcentajes de los hombres activos laboralmente representaban el 79.44%, mientras que las mujeres representaban el 20.56%; la mano de obra masculina empleada es de 71.54%, mientras que el de las mujeres es de 23.97% .

Las mujeres se concentran en un 80.90% en las labores del hogar, la juventud femenina en un 76% se concentra en estudiantes, amas de casa o desempleadas.

### **1.3. Estrés**

Los seres humanos actualmente no hemos cambiado biológicamente, pero las condiciones laborales sí lo han hecho, y de manera vertiginosa, porque es ahora donde se da una sobre explotación del trabajo de la mujer, provocando una precariedad y subcontratación, lo cual genera estrés

El estrés se puede convertir, junto con la depresión en el mal de finales del siglo XX (Fernández y Martínez, 2009)

El estrés es el factor desencadenante de una reacción orgánica frente a todo aquello que trastorna la estabilidad del medio interno de la persona. (Hernández, 2004). Por su parte, Richard Lazarus (1999), plantea que el estrés debe ser comprendido como una transacción particular entre situaciones con ciertas características, en las cuales algo muy relevante para el organismo, está en juego; a su vez aquél valora y afronta esta situación de determinadas maneras. (Gómez (s/a)).

Según Fineman, en 1979, el *“estrés y la tensión surgen de las interacciones que se dan entre las percepciones del individuo sobre el entorno, personalidad, amenaza experimentada y la conducta como respuesta de amenaza”* (Hernández, 2004 pp.12), ante una situación estresante interviene la percepción, interpretación y posteriormente la evaluación, además existen ciertos factores ligados a la apreciación del estrés como son la formación, sensibilidad, formación y características de la personalidad.

El estrés se produce por las demandas del entorno, ya que superan las capacidades del individuo para afrontarlas; aquí se involucra la percepción de las personas, la que se ve influenciada por los objetos subjetivos. Es importante que se comprenda cómo las personas experimentan sus necesidades, deseos y expectativas, de acuerdo a lo que el entorno le ofrece o le demanda.

### **1.3.1. Definición del estrés laboral**

Según la comisión europea de 1999 se define como: “El estrés relacionado con el trabajo puede definirse como el conjunto de reacciones emocionales, fisiológicas, cognitivas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno del trabajo. Caracterizándose por altos niveles de excitación y angustia y con frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación” (Hernández, 2004).

Los estresores ocupacionales se ven reflejados en el conjunto de situaciones psicosociales y físicas que se ven estimuladas por el trabajo, lo cual produce tensión y otros problemas en las personas. Los estresores dependerán de

la apreciación personal, la vulnerabilidad y las características personales, así como de las estrategias de afrontamiento.

Según Gómez (s/a), señala que las principales fuentes de estrés laboral son la inestabilidad laboral, los conflictos con los colegas, la falta de retroalimentación, la no participación en la toma de decisiones y el subempleo.

### ***1.3.2 Tipos de estrés laboral***

Existen dos tipos de estrés laboral los cuales son: episódico y crónico.

El estrés laboral episódico es cuando se presenta momentáneamente, es una situación que no conlleva mucho tiempo, después de enfrentarse y resolverse desaparecen todos los síntomas.

El estrés laboral crónico se presenta cuando las personas se encuentran sometidas bajo las siguientes situaciones:

Un ambiente laboral inadecuado, el que consiste en la falta de luz, una luz muy brillante, ruido y vibraciones, aire contaminado, excesiva o baja temperatura, toxicidad, falta de higiene, tanto la disponibilidad y la disposición del espacio físico, esto se llega a presentar debido a las exigencias psicosensoriales y violentas. Provocando fatiga, irritabilidad, ansiedad, confusión entre otros, también la alteración de los ritmos biológicos, lo cual se presenta más con los trabajadores con jornadas nocturnas y en controladores aéreos, así como en transportistas; Cuando tienen que tomar responsabilidades y decisiones muy importantes, genera un trabajo intelectual excesivo, alta competitividad y por demás un ritmo laboral muy acelerado y las condiciones laborales resultan inadecuadas, esto es por los bajos salarios y la inestabilidad laboral.

### ***1.3.3 Identificación de estresores***

Hernández (2004), comenta que se maneja la identificación de estresores propuestos por el Dr. Slipack, en la cual se dividen a los estresores extraorganizacionales e intraorganizacionales.

Los estresores extraorganizacionales son todos los que se dan fuera de lo laboral; estos son los factores familiares, políticos, sociales y económicos. Es aquí donde resultan más incidentes los factores que pueden llegar a estresar en lo laboral, sobre la vida familiar. Cuando existe se intenta combinar la vida familiar y el hogar, pero esta resulta inadecuada, produce problemas psicológicos, fatiga mental, falta de motivación, además de deteriorar la relación conyugal o familiar.

Cuando existen crisis económicas, aumenta el índice de enfermedades psicosomáticas y de los conflictos sociales y familiares.

Los estresores intraorganizacionales se clasifican en: estresores del ambiente físico, en el cual se indica que influyen de una manera importante el rendimiento del personal y en su nivel de satisfacción el ambiente laboral; estresores del nivel individual, esto se da de acuerdo a las valoraciones y características de cada individuo, éste consiste en la sobrecarga de trabajo, propiciando la insatisfacción, tensión nerviosa, disminución de autoestima, sensación de amenaza, aumento en el consumo de la nicotina y otras adicciones, que pueden resultar por una necesidad de responder a la sobreexigencia; los conflictos de roles, se refieren a las expectativas que se generan al ocupar un puesto, en especial una persona; este conflicto provocará disminución de la motivación en el trabajo y al aportar sugerencias laborales; también el deterioro de relaciones interpersonales y aumenta el ausentismo. La ambigüedad de roles se refiere a la carencia de claridad sobre el papel que se está desempeñando, y las consecuencias que trae son: depresión, deseos de abandonar el trabajo cuando se encuentra dentro de una situación crónica, en la carrera laboral se refiere a las dudas o discrepancias sobre la profesión, generadas por la falta de seguridad laboral, aspiraciones frustradas y también la casi inaccesibilidad a los ascensos; se encuentran también los estresores de nivel grupal donde se incluyen los conflictos inter e intragrupales, estos conflictos conllevan a sentimientos de inseguridad y ausentismo en respuesta a tratar de resolver el conflicto.; estresores de nivel organizacional derivados del clima laboral (tenso, relajado, cordial, etc.), estilos gerenciales (estructuras rígidas e impersonales y por la imposibilidad de



participar en las decisiones), tecnología en la cual se encuentra la capacitación que la empresa le debe brindar a sus empleados, fechas topes no racionales, control de sistemas informáticos cuando los empleados no dominan o no conocen los sistemas les genera ansiedad y estos repercutirá en la eficacia.

### **1.3.4 Burnout o síndrome de estrés laboral.**

Burnout literalmente significa quemado, pero algunos lo traducen como síndrome de quemarse por el trabajo o el desgaste psíquico en el trabajo. (De Pablo, 2004)

La diferencia de los conceptos estrés y el burnout, es el siguiente: *“El burnout es un estrés crónico experimentado en el concepto laboral y el estrés tiene efectos positivos y negativos para la vida, el burnout siempre tiene efectos negativos”* (Hernández, 2004.)

Maslach y Jackson, en 1981, son las primeras en emplear el término de burnout, para referirse a las personas que por su trabajo tienen que tratar con personas a través de un contacto directo y continuo y después de algunos meses resultan desgastados, por esto se estableció una definición de estrés laboral asistencial la cual es: *“respuesta inadecuada a un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son un agotamiento físico y/o psicológico, una actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás y un sentimiento de inadecuación a las tareas que ha de realizar”* (Hernández, 2004).

El burnout se diferencia en dos perspectivas las cuales son: la clínica, en la cual puede llegar un sujeto como consecuencia del estrés laboral; y la psicosocial, que resulta de un proceso que se genera por la interacción de las características del entorno laboral.

Uno de los primeros síntomas que evidencian la presencia del síndrome de estrés laboral son: el incremento del cansancio emocional, despersonalización (aparición de sentimientos y actitudes negativas y cínicas contra el jefe), esta despersonalización puede llegar hasta a la deshumanización; otro síntoma es la reducción de la autorrealización personal, lo cual conlleva a evaluarse negativamente

### **1.3.5 Factores que desencadenan el burnout**

Se establecen en cuatro categorías que son:

1. Ambiente físico del trabajo y contenidos del puesto como fuente de estrés, se trata de cómo la persona se siente dentro de su trabajo, así como la sobrecarga laboral, la cual supone un incremento en el sentimiento de agotamiento emocional, aburrimiento y poco interés, generando un estado de privación emocional provocando la pérdida de autoestima y posteriormente realizar conductas autodestructivas.
2. Desempeño de roles, relaciones interpersonales y desarrollo de la carrera, tiene que ver con la ambigüedad de roles así como de las expectativas que el individuo no puede satisfacer a la organización, las relaciones interpersonales se ven influenciadas de manera negativa por el síndrome de estrés laboral, afectando las relaciones con sus miembros del grupo de trabajo, compañeros, subordinados y superiores, generando una fuente de insatisfacción y por ende un agente estresor.
3. Estresor relacionado con las nuevas tecnologías y aspectos organizacionales, sin duda las nuevas tecnologías pueden ya sea facilitar o dificultar el desempeño de las personas, aquí interviene en gran medida la poca o la inexistente capacitación que las empresas llegan a dar a sus empleados.
4. Las dimensiones estructurales de la organización son de suma importancia esto es por la falta de autonomía en la toma de decisiones como también la participación en estas.

Vera (2012) cita a Beck (2006), quien dice que vivimos en la sociedad del riesgo y a todo riesgo está asociada la incertidumbre; esto dejó de ser la excepción a la norma, más bien es la norma y es por esto que se interesa en estudiar como conviven dos instituciones sociales fundamentales (trabajo y familia).

### **1.3.6 Estrés en el hogar**

Según Fontana (1995), el estrés laboral compite con el estrés en el hogar.

Para algunas personas les resulta complicado indicar que su familia les genera estrés, teniendo en cuenta que no es fácil admitir que una persona tan cercana a nosotras sea capaz de contribuir a hacer la vida más complicada

El estrés junto con la depresión se está convirtiendo en el mal de fines del siglo XX., tal vez incluso el estrés venga a sustituir a la depresión.

Se ha observado que a mayor nivel de estrés existe menos apoyo familiar.

#### ***1.3.6.1 Estrés causado por el cónyuge***

Surge como resultado de los conflictos entre temperamentos e intereses. De nuevo aquí se incluye que los hombres en su mayoría no realizan trabajos domésticos, sin mencionar que en muchas ocasiones se dan pequeños o grandes pleitos debido a cuestiones como que la pareja no es ordenada, da más tiempo a los amigos que a la pareja, incompatibilidad de horarios, hasta también podría llegar a los extremos de tener una pareja que ejerza violencia.

Mendoza, Arias y López (2012) mencionan que la falta de realización personal en las mujeres predomina entre las casadas, también esta falta de realización personal tiene que ver con los siguientes factores como son: el estado civil, número de hijos y el nivel de estudios

#### ***1.3.6.2 Estrés causado por las hijas e hijos***

Al igual que el estrés causado por el cónyuge, aquí también se genera por conflictos de temperamento y de intereses. Sin mencionar que en la mayoría de las veces las hijas e hijos se niegan a realizar sus actividades escolares, así como también se les ocurre hacer tareas o maquetas el último día a la última hora, la alimentación de estos estresores también se genera por diversos aspectos, ya sean económicos o de poco tiempo, así como, las expectativas que los padres y madres tienen con respecto a sus hijas e hijos.

Las labores domésticas, la crianza y la educación de los hijos, todo ello junto a las presiones del trabajo asalariado, representan situaciones verdaderamente estresantes que repercuten en la salud física y psicológica de la mujer.

De acuerdo a Fernández (2009,) las mujeres casadas y viviendo en unión libre y que además tenían hijos, expresaron que vivían bajo mucha presión debido al exceso de trabajo, ya que son amas de casa y empleadas, situación que las desgasta en demasía.

Según Mendoza, Arias y López (2012), se dice que es concebible una relación entre el número de hijos y el burnout, pues se implican solicitudes de atención y tiempo.

#### ***1.3.6.3 Estrés causado por arreglos domésticos***

A menudo ligados a conflictos ligados al estrés, ya sea por los cónyuges o los hijos, además de tener una sobrecarga de trabajo doméstico y cuentan con poco tiempo para realizarlos.

Dentro de los arreglos domésticos se encuentran todos aquellos acuerdos entre los cónyuges y las hijas e hijos, acuerdos como la realización de tareas domésticas o la realización de ciertas actividades.

En el artículo de Watai, Nishikido y Murashima (2008), se indica que los varones presentan puntuaciones más altas en comparación con las mujeres en lo que se refiere al nivel de la interferencia del trabajo con la familia, mientras que las mujeres presentaron un mayor puntaje en el nivel de interferencia de la familia en el trabajo, esto conlleva a la depresión y fatiga en ambos sexos.

#### ***1.3.6.4 Estrés causado por presiones ambientales sobre el hogar.***

Fontana (1995), señala que el estrés puede originarse por distintas fuentes como son: vecinos ruidosos, trabajos de construcción y una de las más importantes: las preocupaciones financieras que amenazan con no cumplir con el pago de las facturas de los servicios, entre otros.

### 1.3.7 Efectos del estrés

De acuerdo a Halabe y Satia (1999), algunos de los efectos del estrés son:

Inhibición del eje hormonal de desarrollo y crecimiento en varios niveles; al inicio del estrés hay una elevación de la hormona del crecimiento. Sin embargo, la activación prolongada del sistema de respuesta al estrés suprime la secreción de hormona del crecimiento, inhibe a la somatomedina C y otros efectos en los tejidos blandos.

El estrés también se relaciona con la disminución en la síntesis de la hormona estimulante de la tiroides y en la conversión de tiroxina en triyodotironina en los tejidos periféricos. También tiene un efecto inhibitorio importante en el sistema inmunitario; las consecuencias son alteraciones en el traslado y función de los leucocitos, descenso en los niveles de citosinas y mediadores de la inflamación e inhibición de los efectos tardíos en los tejidos blandos.

Existe evidencia de que el estrés prolongado causa daño en el cerebro. Disminuye de tamaño el hipocampo, se dañan las neuronas con mayor número de receptores para glucocorticoides; en los períodos cortos de estrés el daño es reversible y en los episodios prolongados es irreversible. Existe deterioro del área cognoscitiva y de la memoria.

Por el deterioro de la imagen personal que originan, los padecimientos dermatológicos son motivo de estrés intenso, disminuyendo la calidad de vida. A menudo, la piel también es objeto de manifestaciones clínicas causadas por estrés, tales como: hiperhidrosis crónica, eritema facial paroxístico (rubor), dermatosis desencadenadas, agravadas o sostenidas por el estrés, dermatitis atópica, psoriasis, urticaria y angioedema, alopecia areata, dermatosis facticias o autoinducidas, excoriaciones neuróticas, tricotilomina, prurito psicógeno, síndrome de púrpura psicógena.

El estrés también puede influir en enfermedades alérgicas como: rinitis alérgica, asma, urticaria; en las enfermedades reumatológicas produce: síndrome de fatiga crónica, fibromialgia; Repercusiones del estrés sobre el aparato

cardiovascular como: enfermedad coronaria, muerte súbita, hipertensión arterial; En el aparato digestivo síndrome de intestino irritable, dispepsia no ulcerosa.

Otras consecuencias del estrés son: efluvio telógeno, eritema facial, insomnio, úlceras pépticas, depresión, ansiedad, afecta al sistema inmunitario, lo que vuelve a las personas más susceptibles a las infecciones, amenorrea, enuresis, cistitis, la aparición del cáncer, enfermedades crónicas, intentos de suicidio.

### **1.3.8 Formas de afrontamiento del estrés**

En Castaño y León (2010), citan a Fernández Abascal (1977,) quienes mencionan que los estilos de afrontamiento se refieren a predisposiciones personales para hacer frente a las situaciones y son los responsables de las preferencias de su estabilidad temporal y situacional. A su vez serían los procesos concretos que se utilizan en cada contexto y pueden ser altamente cambiantes dependiendo de las situaciones desencadenantes.

Algunas formas de afrontamiento del estrés son: la respiración, ejercicios, alimentación, actitud, motivación, pensamiento positivo, desarrollar habilidades de comunicación, gestión de tiempo, equilibrar hemisferios, entusiasmo, humor y alimentación espiritual.

Algunas técnicas de afrontamiento al estrés (TAE) son:

Combatir pensamientos deformados (nombrar la emoción, describir la situación o suceso, identificar las distorsiones, eliminar las distorsiones y rescribir nuevo pensamiento); aserción encubierta (Identificar y valorar los pensamientos, fijar una interrupción temporal, practicar la interrupción del pensamiento, preparar las aserciones encubiertas, practicar la aserción encubierta y usar la aserción encubierta en la vida real); solución de problemas (identificar las situaciones problemáticas, describir el problema y la respuesta habitual, hacer una lista con las alternativas, vea las consecuencias, evaluar los resultados); desensibilización sistemática (relajación progresiva, hacer una lista con todos los temores, construir una jerarquía de escenas ansiógenas, imaginar las situaciones de la jerarquía);

estado de relajación (serie de mecanismos fisiológicos que se desencadenan cuando un sujeto se ocupa en una actividad física o mental repetitiva y pasivamente ignora pensamientos distractivos); inoculación del estrés (elaborar una lista personal de situaciones, crear un arsenal propio de pensamientos de afrontamiento del estrés, utilizar las habilidades de relajación y de afrontamiento); y la sensibilización encubierta (relajación progresiva, análisis del hábito destructivo, creación de una jerarquía placentera, creación de una escena aversiva, combinación de escenas, alteración de la escena aversiva, practicar en la vida real).

De nuevo, Vera (2012), indica la importancia de que las organizaciones presten atención a las tensiones generadas entre el trabajo y la familia, las que repercuten en el estado de salud, calidad de sueño y relaciones interpersonales así como en la productividad y el desempeño personal.

## CAPÍTULO 2

### ROL DE LA MUJER TRABAJADORA DENTRO DE LA FAMILIA

*“Una de las condiciones necesarias para la revolución es según ella, que la mujer sea capaz de amar a alguien a quien considera inferior, a sí misma, puesto que la actual necesidad casi universal de la mujer de pensar en los hombres que ama como seres superiores la condenan eternamente a la dependencia respecto a estos”-Germaine Greer-*

En este capítulo se hablará sobre los cambios que han existido dentro de la familia, debido a la inserción laboral femenina, en la cual algunos roles que antes eran exclusivos tanto de hombres como de mujeres se han ido transformando, en ocasiones de manera obligatoria.

Estos cambios de los cuales más adelante hablaré, se pueden observar en la vida cotidiana, no tan sólo dentro de nuestras familias, sino también en la televisión y algo peculiar es que hasta en las series y caricaturas infantiles, esto, me recuerda un capítulo de una serie llamada “DINOSAURIOS”, la cual fue una serie de comedia filmada entre 1991 y 1994, como se puede observar, ya pasaron 23 años, pues bien, existe un episodio perfecto para mostrar los cambios de roles dentro de la familia titulado FRAN EN VIVO en el que se observa cómo es que la madre (Fran Sinclair), cambia el rol pasivo que tenía dentro de su familia cuando empieza a trabajar en un programa de televisión, ella se enfrenta a una serie de actitudes, al inicio positivas por parte de sus hijos (Robbie, Charlene y el bebé Sinclair) puesto que ella aporta otro ingreso familiar y les permite tener una vida más holgada, mientras que su esposo (Earl Sinclair) continuamente le remarca cuales deben sus roles dentro de la familia, tales como, que por ser esposa y madre debe ser pasiva, esperar a que su esposo brinde el sustento familiar, lavar, cuidar y demás, en síntesis no tener otras aspiraciones más que ser el ama de casa.



Posteriormente los hijos de Fran apoyan al padre porque empiezan a darse cuenta de que no hay nadie que limpie, cosa o haga todo ese tipo de actividades que ellos consideran, debe realizar la madre, después su esposo comprende que para ella trabajar era importante y hace ver a los hijos que deben apoyar a su madre, al final Fran es despedida y menciona que por el momento estará en su casa, pero no descarta la posibilidad de volver a trabajar; Sin duda es un ejemplo en el cual me gustaría hacer hincapié que aquí ella es quien decide fungir el rol que desea y que debido a la inserción laboral que tuvo, los roles que ella antes cumplía después los hizo el marido.

Resulta de gran relevancia el conocer un poco más acerca de la historia de la familia, así como sus definiciones y lo que algunas feministas creían con respecto a éste, también del matrimonio, para posteriormente abarcar el tema de cambio del rol de la mujer trabajadora dentro de la familia.

## **2. Definición de Familia**

Definir a la familia no es una tarea sencilla porque está en constante cambio, en cuanto a su evolución histórica y social. Membrillo, Fernández, Quiroz y Rodríguez (2008) dicen que la familia es la institución básica de las sociedades humanas, se puede considerar a la familia como a la unidad primaria de la salud, desde el punto de vista biológico, psicológico, social y ecológico.

Etimológicamente la palabra familia viene del latín *fámulos* (propuesta por el marques Morates) que significa sirviente o esclavo doméstico; en la estructura original romana la familia era gobernada por el padre quien condensaba todos los poderes, incluso hasta el de la vida y la muerte, sobre sus esclavos y sus hijos, aquí se remarcaba la idea de subordinación de un grupo de personas, en algunas culturas se concibe la figura femenina como subordinada en distintos órdenes con respecto al hombre, con esto se genera un esquema educacional definido por la tradición y rasgos culturales del medio.

Otras definiciones de familia son:

**Engels**, citado en Salvat (1973), indica: *“La familia es un mecanismo para la transmisión de la riqueza a través de la herencia; es una unidad económica de la producción y un mecanismo para la propagación de las especies.”* pp. 32;

**Freud** citado en Salvat (1973) dice: *“la familia es un modo de perpetuar las ideologías del pasado, puesto que los padres educan a los hijos según los dictados de su propio superego”* pp. 32; posteriormente

**Reich** también citado en Salvat (1973) señala que: *“la familia es una fábrica de autoritarismo y de estructuras conservadoras, basadas en la relación patriarcal del padre hacia su mujer y sus hijos.”* pp.32.

Según la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** de 1948 citado en un artículo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2013) la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del estado;

Siguiendo con las definiciones de familia, se tiene la definición del **Derecho Civil**, citado en Membrillo, Fernández, Quiroz y Rodríguez (2008), que indica que la familia es el conjunto de personas entre las cuales existen vínculos jurídicos interdependientes y recíprocos emergentes de la unión sexual y la procreación, también se le considera como el núcleo básico de la sociedad o una unidad biopsicosocial integrada por un número variable de personas, ligadas por vínculos de consanguinidad, matrimonio y/o unión estable y que viven en un mismo hogar.;

La **definición sociológica** citado en Membrillo, Fernández, Quiroz y Rodríguez (2008), es que la familia se compone de instituciones que regulen y facilitan el comercio sexual legítimo, la procreación y el cuidado de los hijos, así como el de la transmisión de la propiedad privada;

**Definición antropológica** Membrillo, Fernández, Quiroz y Rodríguez (2008), indica que la familia es el refugio en el que sus miembros se reponen de las tensiones sociales, es aquí donde los niños y adolescentes aprenden a vivir con los otros y a ensayar su actuación futura y social;

**Definición psicológica** (1993) citado en Membrillo, Fernández, Quiroz y Rodríguez (2008) dice que la familia es una serie de relaciones dialécticas que, al partir de la oposición de la personalidad, tiende a superarla en una nueva dialéctica de autoridad y amor.

Membrillo, Fernández, Quiroz y Rodríguez (2008) da su definición de familia en la cual menciona que es un sistema abierto en constante interacción con los entornos histórico, social, económico y cultural; no es una unidad homogénea en su conformación, lo cual indica que no todas están integradas de igual manera, por lo tanto la familia resulta ser dinámica, cambia y evoluciona de acuerdo a las transformaciones que surgen en los individuos que la integran.

### **2.1 Antecedentes de la familia**

De acuerdo a lo que mencionan Membrillo, Fernández, Quiroz y Rodríguez (2008) indican que la aparición de la familia en cuanto a estudios globales se da a partir de 1950 y 1960 contando en su haber con tres referentes teóricos como son: la teoría general de los sistemas, la teoría de la comunicación y la teoría de los grupos.

El estudio de la familia al inicio se presentó como un efecto disfrazado de la socialización para mostrar las conductas reproductivas del género humano, en la cual se exploraron las funciones parentales por agentes externos de la familia y darles un aspecto de proceso abstracto, impersonal y evolutivo (transferencia de funciones) lo cual dificultó comprender que las teorías de la familia moderna sustentan sus bases en la prehistoria y en lo primitivo.

De nuevo Membrillo et.al., señalan que se desconoce si el *homo sapiens* procede de los homínidos que existieron en Europa o los de África, sin embargo el ser humano tiene diferencias cognitivas que le permiten usar la conciencia y sus capacidades de abstracción y discernimiento, con lo cual lleva a formar organizaciones, al inicio errantes y después se asienta y forman grandes conjuntos con puntos en común, con lo que se tiene ya un hombre completo que forma un grupo denominado sociedad y dentro de éste la familia.

De acuerdo a Bachoffen, citado en Membrillo et.al., las sociedades en su origen fueron matriarcales, posteriormente se hicieron patriarcales debido al desarrollo de la agricultura, la cual trajo en si incontables ventajas sociales que obligó a su vez a los padres a transmitir a sus hijos las técnicas agrícolas y los conocimientos que adquirieron a lo largo de su vida; en cuanto al estudio de la evolución histórica de la familia se inicia en 1861 con la exposición del Derecho Materno de Bachoffen en el cual se formulan las siguientes tesis en la génesis de la evolución familiar, estas son:

Heterismo que es un término derivado de la palabra griega hetaira que significa compañera o amiga, es un eufemismo que se utiliza para designar a las mujeres que ejercían la prostitución en la Grecia Antigua, por lo que el Heterismo sería la condición tanto como las costumbres de las hetairas, aquí primitivamente el ser humano vivió una etapa de promiscuidad sexual, de estas relaciones sexuales se excluye toda posibilidad de establecer con plena certeza la paternidad de los hijos, por lo cual la filiación sólo podía considerarse por la línea materna, debido a esto las mujeres gozaban de mayor aprecio y respeto, lo cual conlleva dominio y poder absoluto dentro del grupo al que pertenecían lo que dio paso a la llamada ginecocracia (gobierno de las mujeres); después el paso a la monogamia encerraba la transgresión de una antigua ley religiosa en la cual debía ser castigada o en cuya tolerancia se compensaba la posesión de la mujer por otros durante un tiempo determinado.

Sánchez también citado por Membrillo et.al., menciona la evolución que ha tenido la familia, así también indica cuales son los comunes denominadores de varios autores con respecto a este tema, lo cuales según él son: primero la promiscuidad inicial, segundo la cenogamia (matrimonio de un grupo de hombres que toman colectivamente a varias esposas), tercero la poligamia que es la pluralidad de cónyuges (poliandria se refiere al matrimonio de una mujer con dos o más hombres y poliginia es el matrimonio de un hombre con dos o más mujeres), cuarto la familia patriarcal monógama y la quinta y última la familia conyugal moderna. La familia es considerada como la institución más antigua de la

humanidad una institución que según señalan ha existido y existirá mientras el género humano exista.

Posteriormente, Mac Lenan citado nuevamente en Membrillo et.al., hace mención de que en muchos pueblos salvajes se maneja una clase de matrimonio en la cual el novio asistido por sus amigos “arrebataba” por así decirlo a su futura esposa de sus padres en una especie de acto de violencia.

En algunos estudios se habla sobre la relevancia dentro del origen de la familia de la presencia de la mujer en cuanto al manejo de ésta lo que comúnmente se conoce como el matriarcado. También se menciona que de acuerdo a la corriente vitalista contemporánea la familia debe ser única para todos los hombres; mencionando también que las instituciones sociales son uno de los artefactos humanos más perecederos.

Fisher<sup>1</sup> indica que las situaciones propias de la vida de los homínidos después de que alcanzaron la bipedestación son las que explican el origen de la monogamia , puesto que aquí el macho tenía que cuidar a la hembra que se encontraba en celo, además de cuidar de las crías de los animales y de otro machos jóvenes que podrían quitarle a la hembra, por si fuera poco la hembra se volvía vulnerable al tener a su cría, por eso la única solución era sólo tener una hembra y un solo macho para protegerse ambos.

Engels<sup>2</sup> en su libro “Los orígenes de la Familia, la propiedad privada y el Estado” se encuentra de una manera más descriptiva la evolución histórica de la familia, él maneja los antecedentes histórico culturales en la cual divide la historia en tres etapas principales que son: Salvajismo, Barbarie y Civilización, en las dos primeras se dividen por estadios inferiores, medios y superiores, brindando características específicas, que a continuación los describiré:

**Salvajismo:** *Estadio inferior* es aquí donde surge el género humano, habitaba en los árboles y vivía en las zonas tropicales y subtropicales y subsistía

---

<sup>1</sup> Ibidem pag.

<sup>2</sup> Ibidem pag.11

de frutas y raíces y en este estadio surgía el lenguaje articulado; *Estadio medio* el pescado pasa a formar parte de la dieta, se empieza la cocción de los alimentos mediante el fuego, florece la edad de piedra, se inicia la caza con el mazo y la lanza, nace la antropofagia (costumbre de comer carne humana); *Estadio superior* en ésta se encuentra la invención del arco y la flecha, los que se vuelven los principales instrumentos de caza y los de mayor importancia, se desarrollan más las facultades mentales, aparece la alfarería y el tejido humano, así como el sedentarismo, la piedra empieza a ser pulida y se construyen las primeras viviendas de madera.

**Barbarie:** *Estadio inferior* se inicia la alfarería, un rasgo característico es la domesticación y cría de los animales, así como el cultivo de las plantas, había un desarrollo desigual entre América y Oriente porque en el mundo oriental no poseían el maíz; *Estadio medio* comienza con el cultivo de las hortalizas por medio del riego, inicial el uso de adobes para la construcción de viviendas, el labrado de los metales, excepto el hierro, aparecen la carne y la leche en los alimentos, empieza el pastoreo, desaparece la antropofagia y florecen la agricultura y ganadería.; *Estadio superior* inicia con la fundición de minerales y el hierro.

**Civilización:** Empieza con la invención de la escritura alfabética, se da por primera vez el arado de hierro, por lo que se incrementa con ello la agricultura, comienza la tala de bosques para tierra de labor, el hombre se hace más sedentario, los instrumentos de hierro son perfeccionados, aparecen los fuelles de fragua, el molino de brazo, la rueda de alfarero, la preparación del aceite y el vino, la carreta y el carro de guerra, construcción de barcos con tablones y vigas, surge la arquitectura como arte.

## **2.2 Familia**

Es la familia la que en condiciones ordinarias tiene la función más importante en la formación de la identidad, es en la familia en la que transcurre la vida del individuo

y en ella recibe la información y los estímulos que determinarán su estructuración biológica y psicológica así como para su socialización .<sup>3</sup>

Engels en su libro los orígenes de la familia, la propiedad privada y el Estado, citado en Salvat (1973) analiza el desarrollo de la unidad monogámica familiar e indica como la aparición de la propiedad privada se establece la familia patriarcal en la cual se anulan tanto los derechos de la esposa como de las hijas e hijos. Indica que la primera opresión coincide con la del sexo femenino por el sexo masculino. Menciona que el matrimonio monogámico representa un paso hacia el progreso, posteriormente señala que en la mayoría de las situaciones el esposo se encuentra obligado a mantener a su familia y esto en consecuencia le proporciona una posición de supremacía sin ninguna necesidad de títulos legales o privilegios especiales.

Alvarez (1979) menciona que la familia se ha estudiado y sin duda se seguirá revisando, ahora bien indica que no se puede negar que la familia resulta como una célula de la sociedad en la cual se genera y se reproduce el trabajo así como la población, clase, entre otras. Se enfoca en los elementos que cree que la componen por regla general, los que son hombre trabajador, mujer mediatizada (mantenida) y los hijos, que no aportan dinero o trabajos y servicios a partir de ciertas edades. La situación en la cual se encuentra la familia mexicana en cuanto a las parejas es casi la misma, la cual está formada por un hombre el cual tiene un rol de trabajador, mientras que la mujer tiene el rol de madre. La familia se encarga de respaldar la inferioridad femenina, no una inferioridad biológica sino histórico social, en este aspecto la familia es una estructura antiquísima de la cual se reproduce con cierta fidelidad la división del trabajo y sobre todo la división sexual del trabajo. Por último recalca que en el caso de México, la permanencia de estas estructuras familiares tradicionales tienden a perdurar; pues bien sin ánimo de ofender, considero está equivocado, si bien esta estructura se ha convertido en un hábitus que se encuentra encarnado como lo diría Velasco (2000), se vuelve un hábito dentro del sistema, también aquí se observan los movimientos encarnados

---

<sup>3</sup> Ibidem pag. 14.

que se refieren a las conductas aprendidas mediante condicionamientos, condicionamientos que son ejercidos por la sociedad, por la cultura transmitida por los padres, también se da por la poca reflexión que se da a esta cultura por parte de hombres y mujeres. Viéndose reforzado lo que dice Bordieu (IDEM), que menciona que somos robots y es cierto porque mientras no se cuestionen hombres y mujeres la cultura en la que estamos, ni la sociedad, ni los roles, seguiremos reproduciendo cultura y no creándola.

La familia es un símbolo uno que el ser humano necesita, éste a su vez se comprende de los mitos que son las creencias y del rito que es la práctica, es parte de nuestra cultura la que resulta en la interpretación y comunicación de la cosmovisión grupal y después individual, a pesar de que cada cultura tenga una forma distinta de pensar, en la mayoría de las culturas imperan las ideologías machistas, opresoras contra la mujer, a esto Velasco (2000) considera que quedamos estructurados y condicionados por la sociedad.

Bordieu (IDEM) dice que somos como robots y es a través del lenguaje que se va transportando la cultura, mostrándose así las antinomias que son las contradicciones que tiene la cultura, es decir nos vuelve libres y al mismo tiempo nos encarcela.

Membrillo, Fernández, Quiroz y Rodríguez (2008) mencionan que la familia se nos ha presentado como una institución.

### ***2.3 La familia como institución social***

Se establece como una institución porque asegura la supervivencia física de sus miembros y los medios que permiten la adaptación a las nuevas generaciones, las formas de organización social son: grupos, e instituciones sociales.

#### ***2.3.1 Grupo social***

El ser humano tiene la tendencia a agruparse con sus semejantes tanto por su naturaleza sociable como por la necesidad de resolver las dificultades que la vida imponga; ahora, la definición de grupo social es la reunión de seres humanos con relaciones correlativas, es una colectividad identificable, estructurada y continua



de personas que desempeñarán funciones de acuerdo a determinadas normas, principios sociales e intereses para el cumplimiento de objetivos en común; los grupos se caracterizan porque son una unidad identificable por sus miembros y las personas ajenas a éste, poseen una estructura social y aquí cada integrante tiene una función individual respecto a los demás, tienen normas de comportamiento que sirven para regular la conducta de sus miembros, posee valores, creencias e intereses comunes y la actividad conjunta del grupo, persigue una meta en común. Es importante recalcar que todos somos y hemos sido parte de un grupo, ya sea nuestra familia de ascendencia o de descendencia, también grupos de amistades, ciudad, clase social, entre otros. A veces esta pertenencia de un grupo social puede ser impuesta, pero también pueden ser el resultado de una decisión personal.

Los grupos sociales se clasifican en grupo primario el cual se caracteriza porque los integrantes de éste, tienen una estrecha relación ya sea personal, espontánea y afectiva, la unidad aquí se basa en las propias relaciones puesto que no existen obligaciones definidas, un ejemplo de éstos grupos son la familia, amigos, vecinos, aldea, entre otras; grupo secundario se caracteriza porque los miembros tienen obligaciones bien definidas o precisas en el cual existe un fundamento de beneficio social o con alguna repercusión social y las relaciones se encuentran estructuradas en jerarquías, éste grupo comprende tres formas de agrupación como son la asociación, grupo étnico y clase social.

### ***2.3.2 Institución social***

A cada organización fundamental de un estado, nación o sociedad se le llama institución, se define como una estructura permanente de conductas y relaciones que las personas hacen sujetándose a formas establecidas con el propósito de satisfacer necesidades sociales. Las características de las instituciones sociales son que tienen como fin satisfacer una necesidad social, la existencia permanente (por lo general las instituciones tienden a ser duraderas y su modificación suele ser lenta), poseer una estructura (sus integrantes suelen estar unidos y ayudarse mutuamente), identidad propia y normas de conducta.

El grupo y la institución se relacionan entre sí, debido a que el grupo es la cantidad de personas que pueden formar una institución, así también ambos se clasifican de acuerdo a la función principal a desarrollar dentro del mismo grupo social y se consideran como instituciones básicas, el estado, la familia, la escuela, la iglesia, la religión y más recientemente los medios de comunicación masiva.

#### **2.4 Conceptos básicos para entender a la familia**

*Pareja:* Conjunto de dos personas que mantienen entre si alguna semejanza o correlación.

*Matrimonio:* Unión concertada a través de ciertos ritos o formalidades legales.

*Contrato:* Es un pacto o un convenio ya sea oral o escrito entre partes que se obligan sobre algo determinado.

*Comunidad:* Congregación de personas que viven unidas bajo ciertas reglas y circunstancias.

*Sociedad conyugal:* Se constituye por marido y mujer durante su matrimonio.

*Familia:* De acuerdo a la definición de la OMS citada en Membrillo et.al. se indica que la familia puede considerarse a los miembros del hogar emparentado entre sí hasta un grado determinado por sangre, adopción y/o matrimonio.

#### **2.5 Tipos de Familia**

De la misma división que hizo Engels la cual ya cité en el subtema de antecedentes de la familia, de la última etapa que es la civilización surgen las siguientes formas de familia:

**Familia consanguínea:** Es la primera etapa de la familia, aquí los grupos conyugales se clasifican por generaciones, abuelos y abuelas, en los límites de ésta se encuentran los maridos y mujeres entre sí; los hijos, las madres y los

padres forman el segundo límite y los hijos de éstos forman el tercer límite de cónyuges comunes y sus hijos, es decir biznietos forman el cuarto límite; en esta familia los ascendientes y descendientes (padres e hijos) son los únicos excluidos entre sí de los derechos y deberes del matrimonio. El vínculo hermano-hermana presupone de por sí en este periodo el comercio carnal recíproco, en este tipo de familia existe comercio carnal recíproco entre casi todos los miembros de la familia.

**Familia punalúa (Compañero íntimo):** Lo primero en el progreso de la organización familiar consistió en excluir a los padres y a los hijos del comercio carnal recíproco; el segundo fue la exclusión de los hermanos, realizándolo gradualmente, comenzando por la exclusión de los hermanos uterinos, primero como casos aislados y luego de manera general y acabó con la prohibición del matrimonio entre hermanos colaterales. Surge la clase de los sobrinos, sobrinas, primos y primas. Esta forma de familia indica con más exactitud los grados de parentesco, surge la prohibición por la sociedad del comercio sexual entre primos y primas, en la cual cierto número de hermanos carnales o más lejanos eran mujeres comunes de sus maridos comunes, esos maridos por su parte no se llamaban entre sí hermanos, sino se llamaban “punalúa” lo cual significa compañero íntimo y de igual forma una serie de hermanos uterinos o más lejanos, tenía un matrimonio común cierto número de mujeres entre sí, se llamaban punalúa. Surge la prohibición por la sociedad del comercio sexual entre primas y primos, en esta familia la descendencia se establece por línea materna y por consanguineidad.

**Familia sindiásmica:** Aquí el hombre tiene una mujer principal entre sus numerosas esposas, es decir un hombre vive con una mujer, pero de tal suerte que la poligamia y la infidelidad ocasional continúan como derecho del hombre, aun que por cuestiones económicas la poligamia se vea en pocas ocasiones y al mismo tiempo de manera irracional se exige la estricta fidelidad de la mujer y si surgiera alguna clase de adulterio sería castigada cruelmente, los hijos solo pertenecen a la madre, en el matrimonio sindiásmico se inicia el rapto y la compra

de mujeres , esta clase de familia es demasiado débil e inestable, aparece entre los límites del salvajismo y la barbarie. Se indica que dentro de todas las tribus y salvajes dentro del estadio inferior a la mujer no sólo se le consideraba libre, sino que se le reconocía como tal; este tipo de familia genera algo nuevo que hasta entonces no se había visto, lo cual fue juntar a la verdadera madre con el verdadero padre.

Se menciona la división estereotípica del trabajo, en la cual el hombre procuraba los alimentos así como instrumentos de trabajo de los cuales era propietario, de tal forma que si en algún momento se llegaran a separar, el hombre se podría llevar sus instrumentos y las mujeres también podrían llevarse sus utensilios domésticos. Este matrimonio señala el tránsito de la familia sindiásmica a la monogamia. *“El derrocamiento del derecho materno fue el gran vencimiento histórico del género femenino en todo el mundo, el hombre también empuña las riendas de la casa, la mujer se vio degradada, convertida en la servidora, en la esclava de la lujuria del hombre en un simple instrumento de reproducción.”* pp.17 Membrillo, Fernández, Quiroz y Rodríguez (2008)

**Familia monógama:** Esta surge de la familia sindiásmica, ésta tiene sus bases en el predominio del hombre, el fin de ésta es procrear hijos cuya paternidad resulte indiscutible, una de sus principales características son los vínculos conyugales más sólidos, también de la existencia de la esclavitud junto a la monogamia, es decir la presencia de bellas mujeres pertenecientes en cuerpo y alma a un hombre, es sólo monogamia para la mujer y no para el hombre, se considera que este tipo de familia no es fruto del amor sexual individual, sino que se basó en las condiciones económicas y no sociales, es el “triumfo” de la propiedad privada sobre la propiedad común primitiva; este tipo de familia varía en cuanto a religiones, países, entre otras.

Un ejemplo, es que antes en los países católicos los padres eran quienes proporcionaban al hijo a la mujer que cumpliera con las características deseadas para tal enlace, en los países protestantes se le daba cierta libertad al hijo para

buscar una mujer dentro de su clan, por eso se puede decir que hasta cierto punto el amor ha sido origen del matrimonio.

La monogamia nació como la concentración de las riquezas en las manos de una persona (el hombre) y del deseo de transmitir su riqueza a los hijos de éste, excluyendo a los hijos de alguien más, también se funda en la esclavitud doméstica disimulada de la mujer. El desarrollo de éste tipo de familia es la siguiente:

Primero está la familia patriarcal monógama, el padre es el representante central de todas las actividades ya sean económicas, religiosas, políticas y jurídicas, también es el tutor de la esposa y de los hijos;

Después se encuentra la familia conyugal moderna, la cual emerge y se establece dentro de las sociedades modernas actuales y cuenta con las siguientes características: para empezar es una “institución sociojurídica” denominada matrimonio, presenta una relación sexual legítima y permanente, incluye normas jurídicas religiosas y morales en las que se regulan las relaciones entre los padres e hijos, incluye sistemas de nomenclatura en la cual se definen los parentescos, regulan las actividades económicas, contempla un lugar fijo para vivir, permite el desarrollo de sus miembros y propicia la participación de éstos.

La tipología familiar, no es más que el reflejo de la gran diversidad existente en nuestra sociedad; implica varios elementos como son:

**1.- La integración** ya sea familia nuclear en donde la familia está constituida por el padre, la madre y los hijos (la más conocida), extensa es la familia conformada por el padre, la madre y los hijos y algún otro familiar consanguíneo (abuelo, abuela materna o paterna, tíos, primos, sobrinos); extensa compuesta se refiere a la familia compuesta por el padre, la madre, los hijos, algún pariente consanguíneo y alguna otra persona sin parentesco familiar (compadres, amigos); monoparental se basa en la estructura de la existencia de una sola figura parental, que puede ser el padre, la madre o un hijo; neofamilia formada por

personas que tengan vínculos afectivos o de convivencia y que comparten un mismo espacio físico u hogar

**2.- Ubicar el desarrollo alcanzado por la familia dentro del contexto económico**, como arcaica 10 %, tradicional 60% y moderna 30%; la familia arcaica o primitiva esta predeterminada por factores socioculturales y demográficos, se encuentran dispersos en todo el territorio nacional y cuenta con menor oportunidad para acceder a los niveles de satisfacción individual, entre ellas se encuentran las familias indígenas, como los mazahuas, coras, tarahumaras, tzetzales, tzotziles, tojolabales, huicholes, mayas, yaquis, entre otros; familia tradicional es de las más numerosas en la sociedad mexicana, se da en las familias de clase media , tiene como rasgo o punto fundamental la transmisión de modelos socioculturales como serían las tradiciones familiares, los valores sociales y de vida que determinan la perpetuación de estas características a partir del desarrollo de nuevas familias y la familia moderna plantea un esquema social en el cual es más fácil encontrarlas dentro de los niveles socioeconómicos más altos., lo que también predetermina elementos como los aspectos económicos, escolares e intelectuales, rol económicamente activo de la mujer.

**3.- Contexto demográfico** en las que se encuentra la familia: urbana son las que están en las grandes capitales y en los grandes polos de desarrollo de las principales ciudades del país y con un número poblacional mayor a 2500 habitantes, suburbana son el resultado de la emigración de las familias rurales a la ciudad, viviendo en los llamados “cinturones de miseria” que son las colonias marginadas con algún o ningún servicio público y rural en esta se presentan características que pueden encajar dentro de las familias arcaicas o primitivas y tienen un número poblacional menor a 2500 habitantes.

**4.- Comportamiento antropológico** (distribución del poder, jerarquía, roles y tipo de liderazgo: familia apartada y familia enredada), donde se encuentran *familia rígida* en la que una vez trazadas sus normas y valores, no permite la adaptación, dificulta el desarrollo, crecimiento e independencia de sus miembros; *familia sobreprotectora* las figuras de autoridad establecen exagerados medios de

protección ante lo que consideran amenazante desde el exterior, generan sentimientos de inseguridad e incompetencia; *familia amalgamada* su estabilidad o satisfacción está centrada en la realización de actividades colectivas, produce dificultades en la individuación de sus miembros; *familia centrada* la atención de los conflictos se deriva hacia un integrante en particular, de modo que la estabilidad de esa familia dependerá sólo de esa persona; *familia evitadora* presentan baja tolerancia al conflicto, muestran tendencia a no aceptar la crítica, a no tolerar situaciones de crisis y a no aceptar la existencia de situaciones problema y por último la *familia seudodemocrática* se caracteriza por manejar una gran flexibilidad en normas, valores y criterios, al permitirle a cada integrante establecer los suyos.

**5.- Satisfacción:** Se trata de encontrar tanto la cantidad como de la calidad de sus interacciones en relación a la satisfacción de las necesidades de sus miembros, aquí se encuentran las familias funcionales son aquellas en las que se considera que cumplen todas sus funciones, permiten un mayor o menor desarrollo de sus integrantes, se atiende de una mejor manera los problemas relacionales y de dinámica familiar en sus diferentes áreas y según sus interacciones personales; familias disfuncionales son las familias que en mayor o menor grado no actúan según lo que de ellas se espera en relación con las funciones que se le tienen asignadas.

La composición familiar es un proceso dinámico que cambia en relación al momento histórico, etapa del ciclo de vida así como de acontecimientos importantes, por lo que no es un fenómeno estático.

También existen otras clasificaciones de las *familias como son:*

*\*Familia según su ocupación* donde se encuentran las familias campesinas, obreras y profesionales, asimismo están las familias según su cultura las que implican cultura indígena, rural y urbana.

*\*Familia según el nivel socioeconómico, la cual se divide en 4 tipos diferentes como: Familia de estrato marginado o subproletariado* en esta se

presenta un nivel de subsistencia (precario), su localización es dentro de los cinturones de miseria y con un alto nivel de desempleo, carecen de satisfactores de vida y no cuenta con un ingreso económico fijo, su principal fuente de ingresos radica en los empleos temporales; *Familia de estrato popular o proletario* depende de su actividad económica, cuenta con una fuente de ingresos fija, derivada de actividades o trabajos marginales que requieren de esfuerzo físico; *Familia de estrato medio* en estas se presenta un nivel de consumo básico, tienen acceso a mayores niveles de bienestar familiar e individual, aquí se sitúa la clase media y la *Familia de estrato elitario o de dominio* de estas sólo existen 300 familias en México, poseen un gran capital y manejan toda la actividad productiva del país, el acceso a satisfactores es alto, no cuentan con necesidades materiales.

*\*Familias según la división de funciones y tareas* estas abarcan a las familias con función económica masculina, función económica femenina, función económica compartida, familias que realizan las tareas según edad, género, estatus familiar y familias con disgregación múltiple compartida.

*\*Familia según la dinámica de interacción entre sus miembros* integrada por familias integradas y solidarias (en la que es de gran relevancia la integración familiar, así como el uso de defensas familiares, resultando en su amalgamamiento), familias desintegradas o con conflicto (lo opuesto a las integradas y solidarias) y familias de cooperación o subnuclearización, en alianza en torno a la madre, al padre u otro miembro de la familia son las que se encuentran en homeostasis y en las que los roles están bien definidos.

*\*Familia según el ejercicio de autoridad* comprendida en familia autoritaria e impositiva, con autoridad democrática, con autoridad masculina, con autoridad femenina y con autoridad alternante.

Una sola familia puede caer en diferentes momentos de su ciclo en las diferentes clasificaciones.



## **2.6. Funciones de la familia**

La unión del hombre y la mujer son la base en el inicio de la vida familiar, a través de la procreación y crianza de los hijos, se considera a la familia como una unidad dinámica y sus características, se establece como el vínculo entre los sociedad y el individuo, está destinada para preservar y transmitir rasgos aptitudes y pautas de vida. Esta unión presenta tres factores a considerar y que tendrán relación directa con las funciones, estos factores son:

Factor biológico: implica la traducción física de los aspectos de tipo afectivo que normalmente se ligan a los aspectos reproductivos, en estos aspectos se incluyen los aspectos ligados a la expansión de la familia, su planificación familiar, desarrollo individual y grupal de cada integrante de la familia.

Factor psicológico: Representando en su mayoría por los aspectos de tipo afectivo que nos permiten compartir nuestros sentimientos y expectativas al realizar dicha unión, lo cual con la llegada de los hijos se puede transformar en sentimientos afectivos.

Factor social: Se caracteriza por la transmisión de la herencia social, la cultura, la transmisión de la propiedad privada, tradiciones y el nivel social. Al vivir en una sociedad determinada se adapta a los intereses de la misma, tomando en consideración que la familia influye en el funcionamiento de la sociedad a través del individuo-familia. La familia es la unidad organizacional más pequeña con que se cuenta, tanto para la producción como para el consumo de necesidades familiares y sociales. La estructura familiar determina los diversos comportamientos que exige cada rol a desempeñar en la sociedad. Estos roles sólo adquieren significado en una estructuración familiar específica, por lo cual la familia debe modelar la personalidad de sus integrantes con la finalidad de cumplirlos al interior de la familia y de la sociedad, como una función específica.

La familia moderna presenta las siguientes funciones particulares:

1. Cuidado: Significa cubrir las necesidades físicas y materiales, así como las que tienen que ver con la salud de cada integrante de la familia.

2. Afecto: Es la interacción de sentimientos y emociones en los miembros de la familia, lo cual propicia la integración del grupo familiar y el desarrollo psicológico personal, incluye proporcionar amor, cariño, ternura y preocupación. Por su costumbre, la madre se encarga de brindar el apoyo afectivo a toda su familia, lo cual resulta en el desarrollo de algunos estereotipos y roles de sus miembros.

3. Expresión de la sexualidad y regulación de la fecundación hasta ahora muchas de las parejas adultas no conocen los aspectos básicos de la sexualidad. Es en la familia en la que el individuo aprende y expresa sus intereses ya sean estos implícitos o explícitos en cuanto a las características sexuales predominantes, en la medida en que convergen los factores biológicos, psicológicos y sociales dan cabida a un individuo no sólo biológico, sino integral, donde se verá reflejado en la identidad sexual de cada miembro de la familia y le permitirá actuar según dicha identidad sexual y de esta manera generar personas sanas y responsables de sus acciones futuras, lo cual permitirá una mejor aceptación del rol sexual.

4. Socialización incluye el desarrollo de habilidades sociales y de relaciones interpersonales, además de un desarrollo individual de la personalidad, así como las tradiciones y su cultura social. Es aquí donde entran los roles de la mujer y del hombre como que tradicionalmente la madre es la que inicia esta etapa, pero en ausencia de ésta la pueden llevar a cabo otras personas como las abuelas maternas o paternas o guarderías, así el rol del padre funge como apoyo económico para la realización de ésta.

5. Estatus o nivel social la socialización del niño se da dentro de un nivel o clase social, permitiendo así transmitir aspiraciones, anhelos, tradiciones, su herencia sociocultural, además comparten expectativas.

## **2.7 Estadísticas con respecto a la familia**

De acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía (2013) en el 2010 se reportó que los hogares en un 90.5% son de tipo familiar.7 de cada 10

jefas de hogar son solteras, separadas, divorciadas o viudas, mientras que el 94,4% de los jefes son casados o unidos. Para el 2012 el 86.7% de los jefes de familia son económicamente activos, mientras que sólo un 52.7% las jefas de familia son económicamente activas. En cuanto a la ENDIREH 2011, el 29.9 % de las mujeres de 15 o más años unidas que forman parte de hogares familiares declararon haber sufrido algún tipo de violencia por parte de su pareja.

La distribución porcentual de los hogares familiares en el 2010 fue la siguiente: Biparental 70.4%, monoparental 15.4% y otros nucleares no clasificados 14.2%., también de acuerdo al censo realizado en 2010 la presencia de los niños es predominante puesto que en un 64.7% de los hogares hay por lo menos un niño menor a 15 años, en cuanto a los adultos de 60 o más años dentro de los hogares, representan el 24.5% y el 9.2% de los hogares tienen tanto niños como adultos; en cuanto a la jefatura del hogar, por parte de los hombres es un porcentaje del 77.7%, mientras que los porcentajes de las mujeres es de 22.3%, en los hogares mononucleares donde sólo está constituido por uno solo de los padres y sus hijos es predominante el porcentaje de la jefatura femenina con un 86.7%, en cuanto a las edades, se muestra que las jefas de familia tienen mayor edad que los varones, en el caso de los hombres 68% tienen de 30 a 59 años, 18.2% son adultos mayores de 60 y más años y sólo el 13.7% comprenden las edad de 12 a 29 años, en cuanto a las mujeres el 63.5% es de 30 a 59 años, 26.9% eran de edad avanzada y el 9.5% pertenecen al grupo más joven.

De acuerdo a la ocupación de los jefes y jefas de familia son trabajadores subordinados remunerados (62.9% y 65.4% respectivamente), seguidos por los que trabajan por cuenta propia los que representan la tercera parte de cada conjunto, el 4.1% son jefas empleadoras y el 8.3% son jefes empleadores.

Por lo que respecta a la distribución del gasto corriente, los hogares familiares destinan un mayor porcentaje a alimentos, bebidas y tabaco 32.9% y un 18.7% en transporte, adquisición, mantenimiento, accesorios, servicios y comunicación.

## **2.8. Estado Civil**

Fernández (s/a) explica que el estado civil se entiende como el conjunto de situaciones en las que se ubica el ser humano dentro de la sociedad, respecto de los derechos y obligaciones que le corresponden, derivadas de acontecimientos, atributos o situaciones, tales como el nacimiento, el nombre, la filiación, la adopción, la emancipación, el matrimonio, el divorcio y el fallecimiento, que en suma contribuyen a conformar su identidad.

### **2.8.1. Madres solteras**

Franco (2010) define a la madre soltera como “mujer que decide llevar a cabo la crianza de los hijos y el manejo del hogar sin la compañía o apoyo de una pareja”. No hay que olvidar que dentro de nuestra sociedad, todavía está “mal visto” ser madre soltera por lo que no tan sólo se tienen que enfrentar a la situación en sí de ser madres y trabajar, sino que además tienen que lidiar con prejuicios aún más marcados. Siendo madre soltera su jornada de trabajo debe cubrir el precio de su propia manutención, la de su hija o hijo, además de la atención que le prestan durante su trabajo (guardería). Además presentan una sobrecarga debido a que es ella quien debe asumir las funciones domésticas, educativas, económicas, entre otras, por lo tanto no disponen de tiempo libre, provocando un alejamiento con sus amistades y por ende generan sentimientos de soledad, abandono y baja autoestima.

### **2.8.2 Matrimonio**

Westermarck (1984) menciona la palabra matrimonio para nombrar una institución social, mediante el cual van a desprenderse derechos y deberes por parte de las personas que lo integran, los cuales varían de acuerdo a los pueblos, casi siempre el matrimonio implica derecho en la unión sexual, hasta en algunas ocasiones se opina que debe ser el deber de ambos el satisfacer en cierto grado el deseo de su pareja, aun así el matrimonio es más que una mera relación sexual reglamentada, dentro del matrimonio se estipulan los roles de cada quien, como los roles del esposo los cuales son mantener a su esposa y a sus hijos. La unión como tal del

matrimonio para poder ser reconocida debe ser efectuada de acuerdo a las reglas impuestas por la costumbre o por la ley.

En lo concerniente al origen de la institución del matrimonio se dice debió haber sido el desarrollo de un uso o hábito primitivo, se cree que tanto hombres y mujeres convivían y mantenían relaciones sexuales y cuidaban a sus hijas e hijos, en la que el hombre fungía el rol de protector y mantenedor de la familia y la mujer era la compañera de éste, así como la guardadora de los hijos. Costumbres similares se encuentran en otras especies del reino animal, por ejemplo en los invertebrados las relaciones que tienen son fugaces tanto que hasta las madres no se preocupan por su prole.

En lo que respecta a los vertebrados varían mucho tratándose de aves porque aquí tanto los machos como las hembras permanecen a lado de sus crías, protegiéndolas, logrando una unión duradera, hasta que uno de los dos muere, el Doctor Brehm citado en Westermarck (1984) indica que le causan tanta admiración estos animales que dice “la unión matrimonial real y verdadera sólo existe entre las aves”; en cuanto a los mamíferos no se puede decir lo mismo porque en estos la madre es la que demuestra mayor interés en proteger a sus crías, mientras que las relaciones entre los sexos se limitan a las épocas de celo, sin embargo existen especies que tienen caracteres más estables después de la unión sexual, es en estas donde el macho ejerce funciones de protector de familia como es el caso de los gorilas en la que los gorilas machos adultos, es decir el padre se preocupan de proteger, guardar y vigilar a su familia, también los chimpancés cuentan con ésta característica donde el macho crea un nido para la hembra y sus crías sobre una rama y el macho duerme un poco más abajo en el mismo árbol.

Se considera que el hecho de que macho y hembra cohabiten, no sólo en la unión sexual, sino después de que nacen sus crías, puede tener su respuesta en la existencia de un instinto adquirido a través del proceso de la selección natural, el que resulta de proteger a las nuevas generaciones y a la misma.

En nosotras y nosotros los seres humanos la forma en la cual hemos llegado hasta esta institución denominada matrimonio en la cual se obtiene la propiedad privada por parte del hombre con respecto a la mujer, desde hace mucho a la mujer se le observa y se le coloca dentro de la categoría de objeto, para esto sólo hay que dar un vistazo y reflexionar un poco, ¿Cuántos matrimonios no empezaron porque se robaron a la novia?, ¿En cuántas culturas antes y todavía hoy se paga por ésta?, ¿En cuántas culturas más todavía se da o se daba dote cuando una mujer se casaba?, realmente aun cuando nosotras no queramos victimizarnos, hemos sido víctimas y victimarias a la vez, puesto que estos patrones no pudieron seguir sin nuestro consentimiento, sin aquel valor para resistir y expresarse contra esta ideología en la cual pasamos a ser propiedad primero de nuestro padre y luego de nuestro esposo.

No es mi propósito proclamarme en contra de esta institución, porque como en reiteradas ocasiones lo he mencionado en el desarrollo de ésta tesis, lo importante es cada quien decida ¡que es lo que quiere, que cumple con sus expectativas, necesidades y demás! y en base a esto dejemos de actuar, según los roles de género impuestos, esto me hace pensar cómo es que existen series, programas de televisión, entre otras, donde muestran a ciertas mujeres, las cuales hacen girar su vida en torno a ese día que según muchas “es el más importante de sus vidas”, en las cuales quieren ser “princesas” por lo menos en esa ocasión, esto tal vez auspiciado por la cultura Disney, Hollywood y muchas más, donde siempre dicen: “Se casaron y vivieron felices para siempre”, lo que no te muestran después y que muchas mujeres casadas que conozco siempre dicen, es que después del día de tu boda, al día siguiente entran los “choques de cultura” por así mencionarlos, porque siendo individuos, criados por distintas familias, con distintos enfoques, religiones, cultura, se entra en una lucha de poder, en la cual la mayoría de los varones creen porque así los han hecho creer que deben ser “la cabeza de la casa”, la cual en muchas ocasiones corta expectativas de realización personal a las mujeres y también estas han dejado que esto ocurra, con el pretexto en muchas ocasiones de la crianza de los hijos.

Siguiendo con esta lucha de poder, muchas mujeres casadas mencionan que después de la boda el “príncipe” se convierte en “sapo”, dejando las toallas mojadas sobre la cama, dejando la ropa tirada en el piso, esperando que le prepares de comer, en ocasiones haciendo berrinches, mostrándote una cara distinta o bueno mostrándote una faceta distinta de ellos, porque como ellas dicen “no es lo mismo ser la novia a ser la esposa” esto debido a que dentro de nuestra construcción cultural al ser la esposa se adquieren ciertas obligaciones que antes eran cumplidas por parte de la madre de éste y ahora son tuyas, en algunas ocasiones he llegado a escuchar mujeres que dicen: “Si yo hubiera sabido lo que es el matrimonio, no lo hubiera hecho”, ¡Este error no lo vuelvo a cometer! y varias frases más, que naturalmente a quienes no, nos hemos casado inquietan, debido a que por una parte existe cierta presión social por parte de familiares, maestros, amigos y otros que en reiteradas ocasiones, preguntando la edad de la mujer dicen que ya en unos tres años te debes de casar, recuerdo que una vez en una clase un maestro comentó: “Ya dentro de diez años ya tienen que estar casadas” respuesta seguida la mayoría de nosotras nos volteamos a ver como con una cara de risa, intriga y duda al haber escuchado ese comentario, esto porque naturalmente es lo “normal” dentro de la cultura el que a cierta edad la mujer ya éste casada, porque esto le brindará según algunas mujeres esa plenitud que adquieren después de ser madres, la verdad es que no creo que exista como tal una regla u obligación de que a cierta edad te tienes que casar, es algo que muchas mujeres aún no han entendido y que en muchas ocasiones esta creencia y presión social, por no quedarse “solteronas” las lleva a matrimonios mal habidos en los que tanto ellas como sus esposos, hijas e hijos son infelices, porque no hubo un cuestionamiento como tal del ¿Por qué querían o debían casarse?.

Para muchas el matrimonio sólo es una aparente escapatoria posiblemente del término “solterona”, de vivir con sus padres, porque para esto tenemos que entender que todavía en este siglo, dentro de esta sociedad mexicana del 2014, con bases estrictamente patriarcales “las niñas bien” viven con sus padres hasta que se casen, lo cual demuestra una vez más como es que somos individuos de hábitos y no de reflexiones, en lo personal me gusta creer en la idea de que el

matrimonio si bien no es fácil, se debe construir conjuntamente, en el cual siempre exista igualdad y nunca se sigan esos roles de género, es decir que no siempre la mujer sea la cocinera, ¿En cuantas ocasiones no ha pasado que el hombre llega cansado y hambriento? y la mujer le dice que se siente y le prepara la comida, ¿Pero qué pasa si la mujer en vez del hombre fuera la que llegara cansada y hambrienta?, ¿Cuántos hombres podrían decir que cuando han visto a sus parejas en esas situaciones se han levantado para prepararles de comer, para decirles que la quieren, para decirle que se relaje?, ¿Cuántos? Si bien creo que existen estos hombres, no son en la misma medida que la mujer, así también creo el matrimonio sólo se debe dar cuando exista una verdadera reflexión de ambas partes, en la cual coincidan en tener un camino en común, en la cual decidan por ellos mismos y no por presiones sociales o ser parte de lo “normal”, cuando decidan que se aman y que ese amor no es tan sólo una mera expresión, sino más bien un completo entendimiento y tolerancia del otro, que sepan que nadie es perfecto, pero que son esas imperfecciones las que hacen de la vida algo más divertido, porque citando al personaje de Jane Austen en su libro Orgullo y Prejuicio, llamado Elizabeth Bennet: “sólo el amor más profundo podrá persuadirme al matrimonio” obviamente la profundidad de este sentimiento es algo muy subjetivo, es algo que cada quien decidirá , pero también es algo para lo que debemos reeducar a esta sociedad como mujeres y hombres con educación, debemos de abogar por otra clase de “normalidad” una en la que dejemos a un lado estas presiones y que empecemos a actuar porque nosotras y nosotros así lo queremos , la meta desde mi punto de vista es que se eduquen seres humanos independientes de tal forma que un hombre sea capaz de realizar las actividades que “normalmente” son realizadas por mujeres y las mujeres sepan realizar actividades que son hasta ahora “exclusivas” de los hombres, para que así cuando estos decidan casarse no exista alguna imposición de roles.

También se debe abogar por una paternidad activa en la cual se dé a conocer que si bien nosotras como mujeres somos las que gestamos y posteriormente damos a luz, también es muy importante la presencia del padre dentro de la crianza de las hijas e hijos, por lo mismo es un papel que hasta ahora



se ha limitado a proveer y que en muchas familias el padre se restrinja a demostrar su afecto con cosas materiales o con mantener el estatus de la familia, cuando no se le ha permitido o el mismo hombre no se ha dado esa oportunidad de expresar su cariño a través de las palabras, a través de pasar un tiempo con su esposa , hijas e hijos, abogo por que dentro de las leyes de trabajo se le permita también al hombre tomar un tiempo para poder estar con sus hijas e hijos, aunque claro soy consciente de que en este momento por el cual está pasando el país, por todas esas reformas que “astutamente” un señor llamado Enrique Peña Nieto impone, realmente es complicado tal vez hasta para las mismas mujeres en este momento pedir un tiempo dentro de sus trabajos para pasarlo con sus hijas e hijos, pero creo que es algo que bien se puede lograr, haciendo notar a las empresas que la felicidad es un tema serio y que citando a Álvarez (2013) mencionada en la Asociación Mexicana de Recursos Humanos A.C.(Amedirh) la felicidad es proporcional a la productividad , lo cual en muchas empresas esto ha quedado descartado, de acuerdo a este artículo mencionan que los españoles creen que a mayor felicidad en el trabajo, mayor productividad afirmado por el 96.35% de los encuestados por Adecco España, también los factores que contribuyen a dicha felicidad son disfrutar del trabajo y la realización personal con un 38.7%, tener buenos compañeros y un ambiente laboral grato representado con un 20.7%, tener un mejor sueldo 12.4% y otros con un 28.2%, esto generará una rentabilidad que viene siendo el resultado natural de invertir en la felicidad de la gente, lo cual convertirá a las empresas en rentables y productivas como es demostrado por la empresa Google.

Ahora bien éste es el tipo de matrimonio, el cual se debería de integrar como parte de nuestra cultura, en la que se decida por elección personal y completamente libre de cualquier presión social, el compartir, si así se quiere creer todo una vida o bien un tiempo con esa persona. ¡Exhorto a ser mujeres y hombres de reflexión y no de hábitos!

### **2.8.3 Matrimonio según feministas**

En la X Convención Nacional para los Derechos de la Mujer, celebrada en el Instituto Cooper de Nueva York en mayo de 1869 citado en Salvat (1973) definen al matrimonio como: *“el matrimonio ha sido siempre algo unilateral fundado en la desigualdad de los sexos. Por él el hombre lo gana todo y la mujer lo pierde todo... La mujer nunca ha sido consultada, ni sus deseos o necesidades han sido tomados en consideración como cláusulas del contrato de matrimonio. La ley, la opinión pública y la religión desde los tiempos de Moisés hasta los actuales, han considerado siempre a la mujer como un objeto de propiedad puesto a la disposición de la voluntad del hombre. No tiene voz ni voto para establecer las bases de la relación y ha de aceptar el matrimonio tal y como el hombre lo establece... Casi todos los males que nos quejamos provienen de la desigualdad y de la injusticia de las leyes matrimoniales, que someten a la esposa a la voluntad del hombre con el que contrae matrimonio”* pp. 35.

Siguiendo con Stuart Mill quien fue un filósofo, economista y político inglés en su libro la sujeción de las mujeres, citado en Salvat (1973) dice: “El matrimonio es la única atadura legal conocida en nuestras leyes, ya no existen esclavos legales, excepto la señora de cada casa...” pp.33. John Stuart Mill contrajo matrimonio en 1851 con Harriet Taylor quien fue pionera del sufragio femenino y defensora de los ideales de libertad, igualdad y equidad para las mujeres, ellos formularon una protesta “contra la ley actual del matrimonio” donde se le confería excesivo poder al esposo sobre la mujer. Gil (1993) menciona que dentro de la familia patriarcal se generan sentimientos egoístas y poco solidarios, fungiendo como un agente socializador, donde se construye una sociedad injusta, se pretende vislumbrar si la educación resulta más el medio o la trampa para poder “esclavizar el espíritu” de las mujeres y así poder evitar cualquier tipo de rebelión.

Citando a John Stuart Mill mencionado en Gil (1993) *“Todos los hombres, salvo los más brutales, desean tener en la mujer más íntimamente relacionada con ellos, no una esclava forzada, sino voluntaria; no simplemente una esclava, sino una favorita. Por eso han hecho todo lo posible por esclavizar su espíritu. Los*

*amos de las mujeres quisieron más que una simple obediencia y encaminaron toda la fuerza de la educación para conseguir su propósito, habiendo adquirido este gran medio de influir sobre el espíritu de la mujer, un egoísmo instintivo ha hecho que el hombre se valiera de él a todo trance, como medio de mantener sujeta a la mujer, pintándole la docilidad, la sumisión y la renuncia de toda voluntad individual en manos de un hombre como una parte esencial del atractivo sexual”*pp.38. Es necesario hacer hincapié que aun cuando Mill se promulgó en contra de la actual ley de matrimonio, presentaba ciertas diferencias en cuanto a que la mujer ingresara al mundo privado hasta entonces exclusivo de hombres, justificándose en que esto representaría un peligro porque se desbordarían las demandas de trabajo lo que conllevaría en salarios inferiores, a esto su esposa Harriet Taylor contestó lo siguiente: *“Aun en el caso de que cada mujer, tal como es en el estado actual de cosas, tuviera el derecho de que un hombre la mantuviera, es infinitamente preferible que parte de los ingresos los gane la mujer aunque con ellos aumente poco el conjunto de la suma, a que se vea obligada a quedar marginada a fin de que los hombres sean los únicos que ganan dinero, pero también los únicos administradores de lo ganado...Incluso bajo las actuales leyes referentes a la propiedad de la mujer, una mujer que contribuye materialmente al sustento de la familia, no puede ser tratada con el mismo desprecio y tiranía que la que aunque pueda trabajar duramente como una criada doméstica, depende de un hombre en cuanto a su subsistencia”* pp. 42. Gil (1993).

Luego Lucy Stone quién fue una prominente abolicionista y sufragista estadounidense así como una firme defensora y organizadora de la promoción de los derechos de las mujeres, quien además cabe mencionar que fue la primera mujer en Massachusetts que obtuvo un grado académico y fue la primera estadounidense que mantuvo su apellido después del matrimonio, en 1855 junto a su marido, durante la ceremonia de su boda realizó una protesta contra las leyes que le daban derechos al esposo sobre la mujer, en la cual protestaban por la custodia de la persona de la esposa, del control exclusivo de los hijos, del control sobre los bienes de la esposa, del derecho absoluto al producto del trabajo de la esposa, de las leyes que dan mayor derecho al viudo sobre los bienes de la

esposa que a la viuda sobre los del esposo y de todo el sistema que hace que la existencia legal de la persona de la esposa sea interrumpida durante el transcurso del matrimonio.

En cuanto a Simone De Beauvoir considera el encadenamiento que la hegemonía del matrimonio reporta al hombre, comentando que: *“Los hombres están encadenados por su misma supremacía. Porque sólo ellos ganan dinero, sus mujeres se lo piden; porque sólo ellos tienen trascendencia, sus mujeres se inmiscuyen en sus asuntos. Si una mujer intenta someter a su marido a su voluntad es porque están alienadas en él. El marido se liberará si libera a su mujer”*. pp. 35. (Salvat, 1973)

El matrimonio actual parece fundamentarse en axiomas masculinos, de tal forma que no todas las mujeres sirven para el matrimonio, mientras que todos los hombres sí, debido a que poseen campos, ganados, casas y fábricas, por lo tanto la familia según Salvat es el primer factor de represión; el matrimonio implica un comportamiento sexual el cual no siempre es compatible con el esfuerzo necesario para un desarrollo económico.

Un dato interesante es que mujeres de la talla de Susan B. Anthony quien fue feminista estadounidense , una de las principales líderes del movimiento sufragista norteamericano y entre 1892 y 1900 presidió la Asociación Nacional pro Sufragio Femenino, Lucretia Mott defensora de los derechos de la mujer, pionera dentro del movimiento feminista, participó en la Convención de Seneca Falls (fue el primer encuentro público de mujeres en Estados Unidos, celebrado en la capilla metodista de Seneca Falls sobre los derechos de la mujer del 19 de julio al 20 de julio de 1848 organizada por Lucretia Mott y Elizabeth Cady Stanton), Elizabeth Cady Stanton activista estadounidense, abolicionista y figura destacada del movimiento de mujeres y Frances Wright quien probablemente fue la primera mujer que habló en público en Estados Unidos, fundó una colonia para liberar a los esclavos y darles independencia económica, se oponían al matrimonio, porque creían era una institución creada especialmente para subyugar su sexo, sin

embargo la mayoría de estas mujeres era normal que cedieran ante la presión del ambiente y terminaban por casarse .

## **2.9. Definición de roles de género**

De acuerdo al Instituto Nacional de las Mujeres México (s/f) los roles de género son conductas estereotipadas por la cultura, las cuales se pueden llegar a modificar, son tareas y expectativas que se espera realice una persona por el sexo al que pertenece. Antes de seguir más adelante con este tema es especial es importante conocer la definición de los siguientes conceptos.

### **2.9.1 Diferencia entre sexo y género**

Según el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (2006), sexo se va a referir a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres de tal forma que cuando se habla de sexo se utiliza hombre o mujer, mientras que cuando nos referimos a género lo utilizamos para referirnos a la construcción cultural de la diferencia sexual en una determinada sociedad, es el conjunto de ideas, percepciones y valoraciones sociales aquí se habla de lo masculino y lo femenino.

### **2.9.2 Definición de estereotipo**

González (1999) refiere que los estereotipos son creencias populares sobre los atributos que caracterizan a un grupo social (mujeres, gitanos, alemanes, entre otros.), estos estereotipos abarcan una extensa zona de creencias sociales y tiene como función principal la construcción de la identidad social, la conciencia de pertenecer a un grupo social, ya que el aceptar e identificarse con los estereotipos dominantes en dicho grupo es una manera de permanecer integrado en él, estas actitudes de integración son realizadas y manifestadas desde la infancia y la juventud puesto que forma parte del crecimiento en grupalidad y ciudadanía.

Los estereotipos se han estudiado según distintas perspectivas, estas son psicoanalítica, sociocultural y más recientemente sociocognitiva. La perspectiva psicoanalítico dice que los estereotipos son una función defensiva, de desplazamiento y de satisfacción de necesidades inconscientes; para la perspectiva sociocultural surge del medio social y la función de éste es ayudar a

los individuos a ajustarse a las normas sociales; posteriormente para la perspectiva sociocognitiva sólo son asociaciones entre unos atributos y grupos determinados.

Uno de los estereotipos que todavía tiene una gran influencia y que se ha mantenido es la del sexo, en las cuales retratan a las mujeres como cálidas, sensibles, dependientes y orientadas a la gente, mientras que a los hombres se les ve dominantes, independientes y orientados hacia trabajos agresivos, todas estas características se engloban de contextos diversos como América del Norte y del Sur, Asia, África, Europa y Australia, de acuerdo a lo que indican Williams y Best (1982) en González et.al., de tal forma que los estereotipos se manejan como si fueran un auténtico retrato de las mujeres y de los hombres. Cuanto mayor sean las diferencias entre los grupos en determinadas características resulta más probable que estas formen parte de los estereotipos.

### ***2.9.3 Estereotipo de género***

En ocasiones ignoramos o pretendemos desconocer la influencia que tienen los roles sociales sobre la conducta individual y lo hacemos propio como si esto se tratara de reflejos de las características de las personas, olvidando que no es más que el desempeño de un papel en la situación en la que se encuentra la persona. Ejemplo de esto lo encontramos en el aprendizaje de mujeres y hombre en la cual la sociedad nos asignan roles y ocupaciones muy diferentes unos de otros. En algunos autores como González et.al. y en el Instituto Nacional de Mujeres México (s/f) comentan como es que dentro de nuestra occidental, los hombres suelen trabajar fuera del hogar y las mujeres se responsabilizan tanto de las hijas e hijos, esposo y hogar. Por lo tanto los estereotipos de género no son más que subtipos de estereotipos sociales en general, se pueden definir como creencias consensuadas sobre las diferentes características de los hombres y mujeres dentro de la sociedad.

#### **2.9.4 Definición de prejuicio**

De acuerdo a Malgesini y Giménez (2000) la palabra prejuicio viene del latín *praejudicium* que tiene como significado juicio previo o decisión prematura, se le concibe como una creencia arraigada, percepción, valor, opinión o actitud. Tentori (1962) citado en el mismo libro lo define como “*la percepción negativa de grupos humanos culturalmente diferentes a nosotros*”, limitando su percepción a un solo lado y a las diferencias culturales por otro.

También González (1999) define al prejuicio como el conjunto de juicio y creencias de carácter negativo en relación a un grupo social, se consideran fenómenos compuestos de conocimientos, juicio y creencias y están formados por estereotipos, los que vendrían a ser la parte cognitiva (juicio, creencia) de los prejuicios. Es importante hacer ver que aun cuando estereotipo y prejuicio mantengan una estrecha relación, todos los estereotipos se asocian con los prejuicios. Ejemplo de esto es el estereotipo positivo que se tiene con respecto a la mujer el cual implica que son tiernas, dulces y madres abnegadas, esto no conllevaría un prejuicio; pero también es importante señalar que en este tipo de ejemplos puede traer como resultado un reconocimiento prejuicio y dañino, porque al atribírsele todas estas características estereotipadas a la mujer se le niegan derechos y oportunidad a tener trabajos más “rudos” o tradicionales, lo cual da como resultado la discriminación y manifiesta intentos de mantener y dar justificación a los sentimientos de superioridad y autoafirmación de un grupo sexual hombres vs. mujeres.

#### **2.9.5. Definición de discriminación**

León Rubio (1996) citado también en González (1999) refiere que la discriminación es la conducta de falta de igualdad en el tratamiento otorgado a las personas en virtud de su pertenencia al grupo o categoría social en cuestión sobre el que existe un cierto prejuicio.

En cuanto a Kurczyn (2000) dice que por discriminar se entiende alterar o modificar la igualdad entre las personas, cuando esta ocurre dentro de las

condiciones de trabajo se llama discriminación laboral la que ocurre cuando existe desigualdad laboral ya sea para oportunidades de trato o en el pago.

### **2.9.6 Fundamento constitucional**

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se establece y garantiza la igualdad en el artículo 4 que a la letra dice: “*el varón y la mujer son iguales ante la ley,*” pp. 34, cabe destacar que no existe como tal una disposición que prohíba la discriminación, pero lo hacen los convenios internacionales adoptados y aprobados por el Senado, también existiendo una ley para prevenir la discriminación.

### **2.9.7. Normas internacionales**

De acuerdo a la declaración universal de los derechos humanos expresados en el artículo 7° dice que: Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Así también resulta obligatoria la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de Diciembre de 1979 y ratificada por el gobierno mexicano el 23 de Marzo de 1980. Esta convención, manifiesta que: la discriminación contra la mujer viola los principios de igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, dificulta la participación de la mujer en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad.

Una vez hablado de la discriminación, resulta de gran relevancia el conocer como es que se construyen las políticas públicas en torno al papel de la mujer, porque esto a su vez nos permitirá identificar y analizar cómo es que nuestras investigaciones pudieran repercutir en diferentes sectores femeninos.



### **2.9.8 Las mujeres dentro del constructo de las políticas públicas**

Es muy importante que la sociedad en general entienda que las mujeres no somos un grupo homogéneo, debido a que tenemos necesidades e intereses distintos y en algunas ocasiones opuestos, además del género influyen otras características como la posición social de las mujeres, es por esto que cuando se pretenda construir política pública se tiene que tomar en consideración tres factores importantes.

1.- Las diferencias de clase, raza, etnia y edad. Aquí se hace hincapié en que las mujeres pobres dependerán en mayor medida del sistema público de salud que mujeres pertenecientes a estratos económicos más altos, por lo tanto los recortes que se hagan a este sistema repercutirán en esas mujeres.

2.- Papeles desempeñados por las mujeres en las distintas etapas de su vida (embarazo, menopausia, climaterio y senectud) y también accidentes en el trabajo, así como las distintas funciones que desempeña en una etapa de su vida como es el hecho de ser madre y trabajadora.

3.- Diferencias geográficas, es de gran relevancia e interés que se comprenda que las políticas diseñadas para mujeres pobres en ámbitos rurales, tal vez no beneficiaran de la misma manera en mujeres pobres en ámbitos urbano.

Por lo tanto las diferencias entre distintos grupos de mujeres y las políticas que atienden la problemática de un grupo pueden llegar a afectar a otro de manera negativa.

### **2.9.9. Implicaciones del género en la economía**

Al respecto el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (2006) comenta que las iniciativas de presupuestos sensibles al género, enmarca a la macroeconomía que se compone por las empresas del sector privado y el sector público (gobierno), que enfatizan que se debe crear una política macroeconómica más sensible a las desigualdades existentes en materia de género lo que se replantearía en la disminución de limitantes que estas inequidades han representado, lo que conllevaría a un desempeño macroeconómico más exitoso,

también está macroeconomía debe de incluir además a los hogares, la llamada “economía del cuidado” que concierne a el proceso de cuidar de la fuerza laboral presente y futura , incluye la reproducción, provisión de alimentos, confección o compra de vestido y limpieza de la vivienda, que pueden ser tanto remunerados como no remunerados (trabajo que en su mayoría es realizado por mujeres).

Dentro de la distribución del trabajo a las mujeres se les asigna la mayoría de trabajos no remunerados, mientras que los hombres se relacionan principalmente con la economía productiva remunerada.

### ***2.9.10. Implicaciones del género en la salud***

En este subtema el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la mujer (2006) hace referencia que dependiendo el género son las necesidades de atención para mujeres y hombres, por ejemplo el hecho de que se apliquen ensayos clínicos realizados en hombres como válidos para mujeres pueden generar consecuencias negativas en cuanto a la oportunidad de diagnóstico, calidad de atención y evolución de enfermedades, como sucede en el caso de la enfermedad coronaria que es reconocida como una de las principales muertes de varones de mediada y avanzada edad, las mujeres tan sólo representan el 20%. Por lo tanto es importante comprender los factores que determinan las diferencias entre hombres y mujeres en las diversas enfermedades, incluyendo lo biológico, psicológico y lo social, esto conllevara implicaciones para la salud pública en términos de prevención, diagnóstico oportuno, calidad de atención, optimización de recursos y mejor calidad de vida para las mujeres y los hombres.

El hecho de que a la mujer se le asignen papeles de cuidadora y se vincule a su cuerpo como un espacio de esfuerzo, sufrimiento en el que se manifiesta una de las funciones primordiales como la reproducción y a los hombres se les atribuya la independencia y se vincule a su cuerpo con la dureza, fuerza y violencia influirá directamente en la manera en que hombres y mujeres perciben los signos y síntomas de la enfermedad y el momento en el buscan atención médica.

### **2.9.11 Más acerca de los roles de género**

Lamas (2002) citado en el Instituto Nacional de las Mujeres México (s/f) señala que el rol de género se configura dentro del conjunto de normas y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino y/o masculino; se presenta la dicotomía de lo masculino y femenino dentro de éstas se establecen estereotipos marcados que condicionarán los papeles y limitan los potenciales humanos de las personas al estimular o reprimir los comportamientos de acuerdo al género. La sociedad determina las actividades correspondientes de mujeres y hombres basándose en estereotipos de forma que establecen las divisiones sexuales de trabajo.

Las creencias en las cuales se basan la mayoría de los estereotipos son muy difíciles de aceptar o rechazar, porque estas surgen del espacio colectivo, de la herencia familiar de la construcción social.

Lorenzo, Palomar y Suarez (s/a) comentan que culturalmente el rol de la mujer se instauró como guardiana del hogar en todas las sociedades industrializadas o en cierto proceso de industrialización y al mismo tiempo a los hombres se les confinaba a los espacios públicos. Más adelante señalan que el arraigo y consolidación de dichas funciones se debió a un conjunto de expertos (juristas, médicos, enseñantes, trabajadores sociales entre otros) todo con el objetivo de inculcar y lograr en la mujer el pensamiento de que todas sus esfuerzos deben ser dirigidos a sus hijos y ser soporte de su marido, poniendo de manifiesto el daño irreparable que esto podría traer si acaso ella no lo cumpliera, de tal forma que dichos roles fueron aceptados y posteriormente los hicieron propios a costa de la dignidad e independencia ideológica quedando relegadas así a un segundo plano y al mismo tiempo si la mujer no asumía estos roles se le cuestionaba socialmente. Comienzan a aflorar cantidad de problemas dentro del hogar como consecuencia de la supuesta felicidad y aceptación que parecía alcanzar al conseguir las metas para lograr la identidad de esposa y madre.

Desde que somos pequeñas y pequeños se nos asignan atributos creados por las expectativas configuradas con respecto a nuestro sexo y género de tal

forma que a las niñas se nos enseña a jugar a la comidita, ser estilistas, doctoras, a lavar, a cuidar bebés, se nos pide que seamos lindas, tiernas, delicadas y siempre se nos vincula con actividades domésticas, mientras que a los hombres se les exige que sean fuertes, valientes, intrépidos, seguros, conquistadores y a estos se les enseña a jugar con armas, pelotas, en espacios exteriores, se les exhorta a no expresar sus sentimientos porque según lo coloquial eso es “de niñas”.

Me gustaría hacer en este momento un paréntesis para hablar de una película que nos puede explicar y evidenciar de mejor manera los roles de género, pues bien esta película es la sonrisa de mona lisa dirigida por Mike Newell en el 2003, para quienes no han visto esta película se trata del ingreso de una profesora llamada Katherine Watson a la prestigiosa escuela de Wellesley para mujeres, en 1953, ahí impartirá clases e instará a las jóvenes a buscar su camino, mientras que la institución sigue promoviendo valores tradicionales en donde las mujeres se ven ancladas; pues bien en una clase de historia del arte que imparte Katherine hace la siguiente pregunta : **¿Qué es arte y quien decide qué es arte?** lo que ella pretende es que sus alumnas piensen por ellas mismas y no simplemente repitan lo que en sus libros viene, esto se puede y debe aplicar en nuestra vida, en este momento tal vez se maneja el arte como cuestión, pero esto es una metáfora, ¿Qué pasaría? si nos preguntarán: ¿Qué es ser mujer y quién decide qué características debe de tener o qué actividades debe realizar?, lo mismo para los hombres, mi pregunta es ¿Quién? de acuerdo a la película “la gente apropiada” y ahí viene otra pregunta ¿Quién es la gente apropiada?, para mí la gente apropiada es cada quien, no nuestras madres, tías, amigas o la sociedad en general, sino nosotras, somos las únicas que tenemos el deber y el querer de forjar nuestra vida en cuanto a lo que queremos, no debemos sólo reproducir lo que otros nos han enseñado o nos han inculcado, sino debemos de pensar por nosotras y reflexionar sí eso es lo que en verdad pensamos.

Lo mismo se aplica cuando más adelante se dice: “Se pueden adaptar a lo que los otros esperan o.... ser nosotras” refiriéndose a los estereotipos, tanto los

estereotipos como los roles de género, tal cual lo dicen en éste filme “Te ahorran el esfuerzo de no pensar por ti mismo”, lo cual puede resultar más fácil pero habrá que preguntarse ¿Eso te hace feliz o sólo te trae más frustraciones? y teniendo esto como base, pensar ¿Valdrá la pena seguir ahorrándonos el esfuerzo de pensar?, posteriormente dentro de esa misma institución Wellesley se realizaban diferentes actividades, una que llamo mi interés particular fue donde las mujeres estaban corriendo tras un aro, acto seguido decían “la que gane será la primera en casarse” además también a las alumnas se les daba clases de etiqueta donde se les planteaban problemas existenciales como: “Su marido está en un momento crucial de su carrera, está compitiendo por un ascenso contra dos rivales Smith y Jones, para obtener cierta ventaja tu inteligentemente has decidido invitar al jefe y a su esposa a una cena a las 7, has elegido una buena comida, has puesto la mesa y has contratado a una niñera y ¡sorpresa! Son las 6:15 y tu marido ha llamado para decir que Smith y Jones y sus esposas han sido invitados a voluntad del jefe, ¡Tú! Como hija de Wellesley mantienes la calma y te das cuenta de que el jefe posiblemente te esté poniendo a prueba tanto como a tu marido ¿Qué haces?”, a esto se agrega las siguientes frases : “Dentro de unos años su única responsabilidad será cuidar de su marido y de sus hijos, quizás vengan para obtener un sobresaliente, pero la calificación que en verdad importa es la de él”, “Ninguna mujer decide renunciar a un hogar”, “Ningún hombre la quiso”, “Tiene más de 30 años”, “¿Por qué no se ha casado?” y un comentario en el que se hace aún más evidente los roles de género es : “Debemos reclamar nuestro sitio en el hogar, dando a luz a los hijos que harán perdurar nuestras tradiciones en el futuro, cumpliendo el PAPEL PARA EL QUE NACIMOS”, es cuando debemos de cuestionar ¿En verdad, siendo mujeres sólo nacimos para procrear y estar al cuidado de nuestras hijas e hijos así como de nuestros esposos, tener la casa limpia y no tener otras aspiraciones más que ser un objeto servil?, ¿Acaso es todo lo que somos?, ¿Son estas las características y actividades que como mujeres debemos de tener?, ¿Es que acaso no podemos escoger qué queremos?.

Más adelante todavía en la película se habla sobre un anuncio de una faja que te hace libre, respuesta seguida la profesora Katherine cuestiona ¿Qué

significa eso? y hablando con la directora de dicha institución compara a la faja con una nueva forma de corset y ésta dice que todas en ciertas ocasiones necesitamos un corset, dejando ver claro que la faja o el corset representan la sociedad que pretenden moldearnos de acuerdo a lo conocido, es relevante evidenciar que conocido no significa o resulta en algo funcional, de tal forma que como mujeres, dejemos de enseñar lo conocido para abrirnos a nuevas fronteras en la cual ni mujeres, ni hombres tengamos que acatarnos a las actividades, sentimientos o conductas permitidas para nuestro género, de tal forma que cada quien sea capaz de expresarse como mejor le parezca, cerrando esto con tres frases de la misma película, que valen la pena leer y escucharlas: “No todo es lo que parece”, “¡Fui yo quien eligió!” y “Mirar más allá de la imagen”, son tres simples frases en apariencia, pero sin duda dentro de su esencia encierran gran sabiduría, estos deberían ser los nuevos estatutos dentro de la sociedad, donde dejemos de ver estereotipos o roles de género, sé que éste es un plan ambicioso, pero aun así no lo considero imposible.

Es de vital importancia contribuir a un verdadero cambio social, familiar e individual en donde los roles no implique opresión o desventaja “de uno sobre todos”, sino que los roles sean simétricos en los que todos pueden hacer y sentir todo. (Lorenzo, Palomar y Suarez(s/a)).

Sin embargo en la división de tareas entre mujeres y hombres todavía se observa que aun cuando ésta se desarrolle dentro de un trabajo remunerado, participa en mayor medida en las cuestiones del hogar (93%), es decir que a la semana invierten mayor cantidad de horas semanales, donde la limpieza de la vivienda, cuidado de los hijos y el apoyo a otros miembros del hogar demandan más atención, aun así ya existen hombres que comparten algunas no todas las responsabilidades “domésticas” (40%) entre estas apoyan más es en el cuidado de las hijas e hijos y compras para el hogar. Muestra la sobrecarga de responsabilidades que tienen las mujeres al sumar al trabajo doméstico el extradoméstico.

### **2.9.12. Estadísticas de los roles de género**

De acuerdo a la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) (2003) nuevamente mencionado en el Instituto Nacional de Mujeres México (s/f) muestra que el 43% de las mujeres que no sufren violencia contestaron que una buena esposa debe obedecer a su pareja en todo lo que él ordene, en comparación con las mujeres que sufren violencia sólo el 36% manifiestan estar de acuerdo con dicha aseveración.

En cuanto a si la mujer es libre de decidir a sus amistades aun cuando a su esposo no le parezcan, 54% se manifestó a favor de dicha aseveración (mujeres que no experimentan violencia) en contraste con el 68% de las mujeres que sufren violencia y están de acuerdo con la frase.

A continuación se mencionarán algunas frases que fueron empleadas para la ejecución de dicha encuesta:

“La mujer es libre de decidir si quiere trabajar”, las mujeres que sufren violencia que manifiestan estar de acuerdo representan al 80%, mientras que las que no experimentan violencia manifiestan estar de acuerdo con un 74%.

Con estos resultados se puede apreciar que la “obediencia” de la esposa hacia el marido puede disminuir o inhibir la violencia intrafamiliar.

“El hombre debe responsabilizarse de todos los gastos de la familia” las mujeres sin violencia con un 66.2% dijeron que si en contraste con el 25.0% que dijo no, en cuanto a las mujeres con violencia 68.4% dijo que si, mientras que el 24.9% dijo que no.

“Una mujer tiene la misma capacidad que un hombre para ganar dinero”, las que no experimentan violencia dijeron que si con un porcentaje del 73.5% a comparación de las que dijeron que no con 23.2%, por su parte las mujeres que experimentan violencia dijeron que si con un 76.3%, mientras que un 21.3% dijo que no.

“Es obligación de la mujer tener relaciones sexuales con su esposo aunque ella no quiera”, las mujeres que no sufren violencia respondieron que si en 11.6% y que no con un 84.8%, en cuanto a las mujeres que sufren violencia indicaron que si con un 10.3% y que no con un 88.0%.

“La responsabilidad de los hijos e hijas debe compartirse si los dos trabajan” un 94.7% dijo que si y un 3.6% que no con respecto a las mujeres que no experimentan violencia y las mujeres que experimentan violencia manejaron un 95.8% a favor y sólo un 3.1 % en contra.

“Cuando los hijos son desobedientes y se portan mal ¿Los padres tienen derecho de pegarles?” las mujeres que no experimentan violencia dijeron que si con un 23.1% y que no con un 66.2%, por su parte las mujeres que sufren violencia dijeron que si con 28.3% y que no con 60.6%.

“Cuando la mujer no cumple sus obligaciones ¿el marido tiene derecho a pegarle?” las mujeres que no experimentan violencia intrafamiliar estuvieron de acuerdo con un 8.9% y las que se manifestaron en contra con un 88.6%, en cuanto a las mujeres que sí experimentan violencia intrafamiliar dijeron que si con 7.8% y las que no están de acuerdo con la frase fueron un 90.9%.

En cuanto a las decisiones que se toman con respecto a la vida en pareja y familiar, se plantearon las siguientes situaciones:

¿Quién decide si usted debe o puede trabajar? Las mujeres sin violencia que respondieron el 70% lo deciden ellas y el 55.6% su esposo o pareja, las mujeres con violencia respondieron que el 64.0% lo deciden ellas y el 55.8% su esposo o pareja.

¿Quién decide cómo se gasta o economiza el dinero de este hogar? Las mujeres sin violencia respondieron que en el 86.2% ellas son las que toman la decisión y el 64.3% lo deciden los hombres, las mujeres con violencia respondieron que el 80.1% deciden ellas, y sólo el 54.8% lo decide su esposo o pareja.



¿Quién decide que se compra para la comida? Las mujeres sin violencia contestaron que el 93.5% lo decidían ellas y el 29.4% su esposo o pareja, las mujeres con violencia respondieron que el 91.6% es decisión de ellas, mientras que el 20.6% de sus esposos o parejas.

¿Quién decide sobre los permisos a los hijos (os)? Entre las mujeres sin violencia el 56.2% toman esas decisiones y el 58.2% su esposo o pareja, las mujeres con violencia respondieron que el 60.9% toman la decisión y el 57.2% sus esposos o parejas.

¿Quién decide sobre la educación de los hijos (as)? Las mujeres sin violencia muestran un empate a la hora de tomar este tipo de decisiones con sus esposo o parejas con un 63.7%, y las mujeres con violencia el 70.7% toman esa decisión y el 62.3% los esposo o parejas.

¿Quién decide si sale de paseo y a dónde? Las mujeres sin violencia lo deciden en un 74.9% y en un 83.2% sus esposos o parejas, las mujeres con violencia lo deciden en un 69.6% y sus esposos o parejas en un 78.2%.

En esa encuesta realizaron varias preguntas en cuanto a quien toma las decisiones con respecto a situaciones específicas, lo que se puede rescatar es que en su mayoría mujeres con y sin violencia deciden en torno a los hijos y el hogar, mientras que los hombres deciden en cuanto a mudarse, salir de paseo, comprar muebles, electrodomésticos o coches y sobre tener relaciones sexuales, evidenciando una vez más el impacto de los roles de género.

En cuanto a Aparisi y Ballesteros(2002), siguiendo con las estadísticas, las cifras son particularmente negativas cuando se refieren a las mujeres cuya tasa de empleo es aún menor (alrededor del 35% frente a algo más del 50% de la media), las mejoras que se han introducido lentamente en el mercado laboral español, han aumentado la diferencia hombre-mujer, persistiendo así las desigualdades para obtener un puesto de trabajo o recibir remuneraciones acordes con su formación y dedicación, ahora bien la presencia y continuidad de las mujeres en el ámbito laboral han acelerado cambios demográficos, porque las que trabajan fuera del

hogar tienen menos hijos que las que no lo hacen. Un dato interesante pero que no deja de ser impactante es el siguiente: *“Si usted es hijo de ingeniero tiene el 50% de posibilidades de convertirse en directivo de su empresa antes de cumplir los 30 años, si es hija de un ingeniero la probabilidad desciende hasta el 28%”*, como se puede observar la desigualdad aún persiste, cuando se nos juzga por nuestro género y no por nuestras capacidades intelectuales o habilidades.

### **2.9.13. Consecuencias de la incorporación de la mujer en el trabajo**

Antes de comenzar a citar las consecuencias de la incorporación de la mujer en el ámbito laboral, es importante señalar como ha sido y es el panorama en el cual se rodean.

Valdivia (2008) cita a Alberdi (1999) en la que se plantea que la mujer hasta el siglo XX se le asociaba fuertemente a la casa y la familia, siendo ella quien se encargaba de la organización doméstica, ambiental y rural, así como de las labores del campo, contando en su haber con otras actividades como cuidado y atención al esposo en una atmósfera de obediencia y sumisión y en lo que respecta a los hijos, de protección.

Ahora en los países democráticos se da un nuevo fenómeno que es reconocer la nueva realidad y modificar las leyes para que de esa manera se pueda garantizar el trato igualitario de la mujer, del hombre y de la protección de los hijos, rompiendo así con la jerarquización familiar, igualando los derechos de la mujer y del hombre y las responsabilidades en relación a los hijos.

Observándose que los cambios acelerados en la sociedad generan una nueva situación que afecta la forma trascendental en la vida familiar, al trabajo de la mujer dentro y fuera del hogar, al hombre en sus roles como marido y padre y a los hijos por las nuevas situaciones que les toca vivir. Estos cambios supondrán una mejoría en las relaciones personales y producirá una familia más democrática.

Mendizábal y Rosales (s/a) estipulan que ni el Derecho ni la sociedad han creado o fomentado medios como tal para la incorporación de la mujer en el ámbito laboral en igualdad de circunstancias, por si fuera poco, no se han

encargado de asignar por así decirlo las “nuevas” responsabilidades a los hombres, en cuanto a la responsabilidad del trabajo doméstico, ya que al ingresar la mujer al trabajo, el hombre pierde su estatus y rol como único proveedor de recursos económicos.

Una de las principales fuentes de discriminación laboral de género contra la mujer en éste México Moderno es la maternidad, se atribuye que la mujer obligada por las presentes circunstancias económicas o motivada tal vez por querer desarrollarse personalmente se posiciona lentamente dentro del mundo laboral y al mismo tiempo aumentan los índices de desintegración familiar.

Casares (2008) maneja que los avances en las relaciones de género, sobre todo en la incorporación de la mujer en el trabajo han marcado la decadencia del siglo XX, asimismo señala que los efectos de dicha incorporación se han observado en la familia y en su función natural de reproducción de la población, han generado cambios sociales que conllevan al cambio del papel de la mujer, en ocasiones se habla sobre el síndrome de la supermujer el que consiste en tomar una decisión, es decir renunciar al amor o al trabajo. Otro aspecto importante es que se habla sobre la base material del patriarcado que radica en el control del hombre de la fuerza laboral de la mujer, se señala como desde siempre la responsabilidad del trabajo del hogar ha recaído en la mujer, aun cuando esta labore, se debe hacer cargo tanto del trabajo del hogar y del externo, se estipula que antes de que la mujer se introdujera en el mercado laboral, se debió haber socializado las tareas domésticas como el cocinar, limpiar y cuidar de los niños, porque si esto no hiciere así, sólo se empeoraría la situación de la mujer. Esta incorporación laboral se dio bajo el signo de subordinación económica mediante la cual los sueldos son más bajos manifestando la perpetuación ideológica de la dominación machista, las bases a través de las cuales el patriarcado tiene control de la fuerza laboral de la mujer es mantenido así para excluir a las mujer de los accesos a los recursos productivos económicos necesarios y por restringir la sexualidad de la mujer.

Esquivel (2000) La incorporación de la mujer en el ámbito laboral afectó fuertemente la organización de las familias mexicanas, estas afectaciones dan como resultado una mayor contribución femenina al soporte económico, no siempre acompañada de una distribución más equitativa en las responsabilidades del hogar.

Arriagada (2002) especifica que la incorporación de la mujer en el mundo laboral modificó los patrones habituales del funcionamiento de los hogares latinoamericanos, cabe mencionar que las mujeres presentan una mayor autonomía de sus familias, independencia económica femenina de tal forma que la maternidad se transforma en una opción, en la postergación de una unión o del primer nacimiento, por lo tanto la fecundidad es más baja, provoca conflictos con su pareja, necesidad de equilibrar el trabajo doméstico con el trabajo remunerado, nueva definición de los roles conyugales en el que el principio de igualdad se manifiesta lentamente, nuevas relaciones entre padre e hijas e hijos y una pérdida de importancia de las relaciones de jerarquía y sumisión, aparecen nuevas opciones individuales, la institución de la familia organizada en torno al padre se ve cuestionada, mayores niveles educativos e incorporación de la mujer al mercado laboral, circulación de personas e ideas entre distintas sociedad y estilos de vida , una mayor conciencia de las propias mujeres, se presentan procesos de individualización por sobre la familia y de la realización personal por sobre los intereses familiares

#### **2.9.14. Mujeres como jefas de hogar.**

En las dos últimas décadas, las familias mexicanas han sufrido grandes transformaciones.

García y Oliveira (2005) estipulan que durante los siglos XVIII y XIX debió haber varios asentamientos de este tipo de hogar representando entre un 25% y 45%, en el caso de México los hogares jefaturados por mujeres representan el 14% en 1970, el 17% en 1990 de 1990 al 2000 incrementó hasta en un 21%, generalmente son hogares de menor tamaño, la edad de las mujeres es en promedio mayor al resto de las mujeres adultas.

Se refieren que en la actualidad más hogares son encabezados por mujeres debido al incremento en la esperanza de vida, así como la disminución de algún tipo de unión por parte de las viudas, así también las mujeres que se divorcian, donde hubo abandono masculino, embarazos no deseados (madres solteras), simplemente cuando el varón se desvincula de las responsabilidades, destacándose los factores económicos, culturales y subjetivos con respecto a la fortaleza del vínculo social entre madre e hijas e hijos, de igual forma la ausencia de sanciones efectivas contra los padres que no aportan manutención familiar, otro factor importante es que debido al incremento de la escolaridad por parte de las mujeres y la participación laboral de estas, resulta más fácil la ruptura de uniones conyugales no satisfactorias o violentas, para después constituirse como un hogar encabezado por una mujer.

Bustos (1999) refiere que la asignación de la jefatura de la familia no se confiere en forma exclusiva a los varones, aparentemente no existe un consenso sobre quien desempeña el rol de jefe de familia, algunas personas dicen que es el hombre, otros que se comparte la jefatura entre padre y madre y otros opinan que la mujer es la jefa, porque aunque el hombre gane más dinero, la mujer es la que se encarga de la organización doméstica.

La jefatura dentro de la familia, difiere de acuerdo al estrato socio económico, por ejemplo en el estrato pobre no se cuestiona el rol del hombre como jefe de familia, en el estrato medio resulta común seguir con el patrón tradicional otorgar la jefatura al hombre, en estas familias se tiende a reproducir en las nuevas familias los esquemas de la familia donde el hombre domina y la mujer obedece y en el estrato alto se encuentra una diferencia entre las que tienen hijos y las que no, por lo que en las familias con hijos prevalece el hombre como jefe del hogar y los que no tienen hijos la jefatura se otorga tanto a hombres como a mujeres esto se puede deber a un mayor nivel de escolaridad por parte de las mujeres; se encuentran familias donde se dice que tanto hombre y mujer tienen derecho a mandar y opinar pero hay que hacer notar que aun cuando se confiera

cierto espacio de autoridad a la mujer en la familia, no quiere decir que se esté dando una relación igualitaria.

Esquivel (2000) menciona que en la mayoría de los hogares son formados sólo por una mujer y sus hijos, porque la figura del padre ausente resulta muy común en las familias mestizas latinoamericanas. Luego Rocha (1988) también citado en Esquivel apunta que en las familias con mujeres como jefas de hogar existe pobreza debido a una disminución de recursos internos en la unidad doméstica aunado a que los salarios de las mujeres son menores que los de los hombres. Además las mujeres que son jefas de hogar por lo mismo que tienen que dividir su tiempo entre el trabajo doméstico y extradoméstico se encuentran en un aislamiento social que le impide crear y mantener relaciones sociales.

Estas mujeres que lideran una familia afrontan diversas dificultades ya sea para insertarse o para funcionar bajo la igualdad de oportunidades dentro del sistema laboral, partiendo de estos las mujeres reciben menos ingresos y presentan menos oportunidades de empleo en comparación con los varones y es necesario hacer ver que mientras que las mujeres van incursionando en actividades que antes era propias de hombres, éstos a su vez se han estancado en los roles tradicionales. (Amaris, 2004).

En México se ha encontrado que los hogares encabezados por mujeres no son necesariamente los más pobres, por lo tanto se considera que por lo menos aquí en México han prevalecido estos hogares porque las mujeres pueden de alguna manera sostenerlos económicamente, además la dinámica dentro de este tipo de hogares resulta en empleos precarios, carga de trabajo doméstico excesivo, sus hijas e hijos participan laboralmente y ayudan al cuidado de sus hermanas y hermanos, así como también una posible deserción escolar, además se establece que la mayoría de las jefas de familia tienen menores niveles de escolaridad. Los hogares encabezados por mujeres resultan más igualitarios, prevalecen la cooperación, responsabilidad y cohesión.

### ***2.9.15 Interferencia de la vida familiar en lo laboral en las mujeres***

Salazar, Salazar y Rodríguez (2011) hacen referencia a los cambios económicos, el acceso de la mujer a la educación, la necesidad de más ingresos en los hogares, la reducción de tasas de fecundidad, el incremento de la jefatura femenina en las familias y la transformación de los valores sociales, han dado lugar a un proceso de cambio, que se refleja en la diversificación de los ámbitos de participación de las mujeres y de las formas de convivencia familiar, pero al mismo tiempo persiste la división sexual del trabajo, por lo tanto la modificación y persistencia de estos roles dan como resultado una fuerte tensión en la vida cotidiana de la mujer, la posibilidad de combinar su trabajo remunerado con las responsabilidades familiares.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo el término responsabilidades familiares se refiere a las cargas familiares que impiden a las mujeres trabajadoras un desempeño laboral pleno que se mantienen como causa de discriminación y obstaculizan el acceso y luego la permanencia de las mujeres en el mercado laboral.

Gómez (2003) señala que la conciliación de la vida familiar y profesional se consigue cuando ambas se pueden desarrollar de manera satisfactoria para cada persona, explicando que se puedan mantener relaciones familiares (deseables) y al mismo tiempo se puede desarrollar profesionalmente, dicho equilibrio se producirá cuando se cuenta con los recursos, apoyos externos y tiempo para no descuidar las necesidades ya sea de los hijos, hogar, esposo, sin sacrificar o renunciar a una carrera profesional.

Por su parte Paterna y Martínez (2002) citan a Higgins y otros (1992) encontraron una relación positiva entre el compromiso laboral y el conflicto de rol, por lo que llegan a la conclusión de que cuando el trabajo interfería en la vida familiar la calidad de este disminuía. También Wiley (1987) citado en el mismo artículo encontró que si la familia interfiere en las cuestiones laborales, el nivel de satisfacción laboral sería más bajo, produciendo además un menor compromiso, pareciendo así que el nivel de compromiso y el grado de importancia de los roles

laborales y familiares se encuentran asociados con la compatibilización entre ambos.

Algo interesante es que Barron (1990) citado en Paterna y Martínez (2002) comenta que esta multiplicidad de roles, puede resultar como una situación ventajosa para la mujer, señalando que cada rol realizado por ésta no es una carga y que los efectos de salud que conlleve dependerá de la vulnerabilidad de cada persona, con lo cual abiertamente me manifiesto en contra, porque si bien desde siempre las mujeres hemos realizado tareas múltiples cada una conlleva su esfuerzo y tiempo, además de provocar fatiga, fatiga que podría ser reducida si los hombres y las hijas e hijos apoyaran también, de tal forma que se distribuya de una manera más equitativa e igualitaria dichas actividades, sin provocar la sobrecarga de algún miembro de la familia. Cabe destacar que Gómez (2003) indica que la mujer no puede seguir desempeñando las mismas funciones que venía realizando con anterioridad y por si fuera poco todavía trabajar fuera del hogar, por lo tanto es necesario hacer un reparto de funciones y responsabilidades familiares entre cónyuges y promover la concienciación de la sociedad en general así como del apoyo de las instituciones y empresas para poder conciliar ambas facetas.



### CAPITULO 3

#### HABILIDADES DE LA MUJER TRABAJADORA PARA SER EXITOSA

*"Seré una de las pocas poetisas en el mundo completamente feliz de ser mujer, no una de esas amargadas y frustradas, retorcidas imitadoras de hombres, que en su mayoría acaban destrozadas".*

*-Sylvia Plath-*

En éste capítulo se tratará sobre las habilidades que las mujeres poseen o deben desarrollar para lograr ser líderes exitosas dentro de su trabajo, para esto se dará la definición así como los tipos de liderazgo entre otras, además, se hablará de las diferencias documentadas existentes entre los diferentes tipos de liderazgo por parte del hombre y de la mujer.

En la actualidad se ha incrementado la cantidad de mujeres que ocupan un puesto de liderazgo y a la par de este incremento, se ha dicho que para lograr este éxito las mujeres, ya no son "tan femeninas" y que integran a su persona habilidades masculinas, es decir que muchas veces los entornos las condicionan masculinizándolas (Fernández, 2008), lo cual, considero refleja sólo la creencia de que la mujer debe ser pasiva y el hombre activo, denostando las habilidades de cualquier persona, sólo por su sexo. Al integrarse la mujer a este mundo tan competitivo (ámbito público), el cual por mucho tiempo fue dominado por hombres, en el que ser líder es sinónimo de género masculino, se ha demostrado que cuenta tanto con la inteligencia, astucia y habilidades necesarias para desarrollar a empresas y países.

Retomando éste último punto, considero relevante mencionar el artículo de Forbes Staff. (2013), la cual realizó una lista de las 50 mujeres más poderosas de

México, poderosas en diversos ámbitos como política, comunicación, negocios y periodismo.

Las más relevantes fueron:

Olga Sánchez Cordero quien se desempeña como abogada y ministra de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, logró que el Poder Judicial de la Federación reconociera un protocolo que permitirá impartir justicia en el país con una perspectiva de género, además es egresada de la U.N.A.M.

Carmen Aristegui periodista, conductora de radio y televisión, egresada de la U.N.A.M. de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, quien ha recibido una cantidad impresionante de reconocimientos, dentro de los cuales, tiene en su haber los siguientes: Premio Nacional de Periodismo de México (2001), reconocimiento del Centro Mexicano para la Filantropía (2002), Premio del Club de Periodistas (2003), Premio Imagen Pública (2003), Premio Nacional de Periodismo de México (2004), Primer trofeo a la mujer “Mont Blanc” (2004), Premio del Club de Periodistas (2004), Premio Nacional de Periodismo (2006), Medalla Omecihuatl, por parte del Instituto de Mujeres del D.F. (2006), Premio ondas Iberoamericano de Radio (2006), Premio María Moors Cabot (2008), Premio Nacional de Periodismo de México (2009), Presea Sor Juana (2010) y La orden de la legión de honor (2013).

Angélica Fuentes, empresaria y presidenta del grupo OMNILIFE, encabeza el proyecto Closing Mexico's Gender Gap, una iniciativa que pretende reducir la brecha de desigualdad que impera entre hombres y mujeres mexicanos.

Blanca Treviño empresaria y presidente de CEO Sofftek, quien bajo su cargo la empresa recibió dos certificaciones y una acreditación por parte de SAP (Rapid Deployment Solution para JIT Supplier Automotive, Rapid Deployment Solution Syclo Network Manager y Active Quality Management), también adquirió la empresa asociada a servicios de SAP en Estados Unidos System Integrators.

Alicia Bárcena, bióloga y diplomática (Secretaria Ejecutiva de la Cepal) es la primera mujer en dirigir la CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el

Caribe), la cual se fundó para contribuir al desarrollo económico de América Latina, coordinar las acciones encaminadas a su promoción y reforzar las relaciones económicas de los países entre sí y con las demás naciones del mundo.

Gabriela Hernández, abogada y empresaria, hasta Julio del año 2013 se desempeñó como presidenta y directora general de GE México, bajo su gestión, el Centro de Ingeniería Avanzada de GE pasó de 1,200 a 1,600 ingenieros mexicanos y el crecimiento en los negocios industriales de GE México registró un incremento del 25%.

Lydia Cacho, periodista y activista. Su fama rebasa fronteras y se asocia con revelaciones de escándalo como ocurrió con sus libros *Los demonios del Edén* y *Esclavas del Poder* que involucran a políticos y empresarios corruptos y criminales. Al documentar la existencia de redes internacionales de explotación sexual la hicieron acreedora a reconocimientos como el Premio Mundial de la UNESCO a la libertad de prensa y el premio Olof Palme.

Estas son sólo algunas de las mujeres más relevantes dentro de esta lista, mujeres que cuentan o han desarrollado las habilidades que se cree deben tener personas con liderazgo, como tener una comunicación efectiva y asertiva, compromiso y responsabilidad, pensamiento estratégico y otros, que más adelante se desarrollaran.

Siguiendo esta introducción, resulta interesante mencionar el papel que ha desempeñado la mujer dentro de la política, un papel en el cual siempre se ha hecho presente la polémica, debido al actual incremento de las mujeres dentro de ésta, que se ha dado más por la denominada “cuota de género” en la que se establece para conveniencia obligatoria o voluntaria de asegurar la participación femenino dentro de la lista de las candidaturas políticas, pero aquí se puede citar un frase del artículo de Fernández (2008) que dice así: “*Cuerpo de mujer no significa conciencia de género*”(p.59).

Aunado a lo anterior, considero de gran importancia mencionar a algunas mujeres que en política han hecho un antes y un después, ya sea porque son las primeras en ocupar ciertos cargos o por la trascendencia que han tenido, éstas son:

Angela Dorothea Merkel, quien se ha desempeñado como Canciller de Alemania desde 2005 y es considerada de acuerdo a Cole (2013) del periódico MILENIO como “la mujer más poderosa del mundo”. Citando a la revista Forbes, algunos la llaman “la Canciller de Hierro” debido a la defensa de las políticas de austeridad, pero la mayoría de los alemanes le llaman *mutti* que significa mamá. Una de sus frases es “*La voluntad de aprender nuevas habilidades es muy alta*”; Michelle Bachelet Jeria. Primera mujer Presidenta de Chile de 2006-2010 y el 15 de Diciembre de 2013 gana las elecciones para llevar a cabo un segundo período de gobierno, comenzando en marzo de 2014. Una de sus frases es “*Chile no puede olvidar. Sólo así tendremos una mirada constructiva de nuestro porvenir, garantizando el derecho del respeto de los derechos fundamentales de todos y todas los chilenos*”; Dilma Rousseff, economista y política brasileña, primera mujer y actual Presidenta de su país desde el 1 de Enero de 2011. Una de sus frases es “*Prefiero el barullo de la prensa libre al silencio de las dictaduras.*”; Margaret Thatcher, se ejerció como Primera Ministra del Reino Unido desde 1979 a 1990, ha sido la única mujer que ha ocupado ese puesto en su país. También apodada “La Dama de Hierro” por su firme oposición a la Unión Soviética; impuso una serie de políticas conservadoras que llegaron a ser conocidas como *thatcherismo*. Una de sus frases es: “*Cualquier mujer que entienda los problemas de llevar una casa está muy cerca de entender los de llevar un país*”; Laura Chinchilla Miranda. Primera Presidenta de Costa Rica (2006-2008). Una de sus frases es: “*Ha valido la pena el costo que he tenido que pagar, para abrir campo a las mujeres*”; María Martínez de Perón. Primera mujer Presidente en el mundo. Una de sus frases es: “*Yo a aquellos antipatrias que se opongan, les daré con el látigo, como a los fariseos en el templo*”; Mireya Elisa Moscoso Rodríguez. Primera mujer Presidenta de la República de Panamá y Violeta Chamorro. Primera

mujer en llegar a la presidencia de Nicaragua (1990-1997). Una de sus frases es: *“La reconciliación es más bella que la victoria.”*

Mujeres sobresalientes existen en todas las áreas y como mujeres es relevante que conozcamos el trabajo que han realizado, no porque sea mejor que el de los hombres, sino porque es una muestra más de que hombre o mujer es capaz de realizarse en el área que prefiera, sin importar su sexo o género, aquí me gustaría mencionar una frase de Camille Sée (político y abogado francés) que dice así: Dicen que la historia se repite, lo cierto es que sus lecciones no se aprovechan y creo que es mucho lo que sucede en esta tema de la percepción de la desigualdad femenina, no aprovechamos las lecciones, así como Hitler no aprendió de Napoleón, pues bien las más sobresalientes en las diferentes áreas son:

En diseño gráfico, las cinco mujeres más relevantes son: Laura Alejo quien es directora creativa de gran trayectoria, ha trabajado para marcas como Nike, Nokia, Sony Ericsson y Discovery Chanel, ha ganado el premio Graphis Gold Award y ha sido publicada en diversos libros de diseño; Meagan Fisher quien es una distinguida diseñadora web y trabaja de manera independiente para diferentes empresas como Twitter y Marvel, también ha diseñado aplicaciones para Ipad como Pandagram y su trabajo ha sido reconocido y exhibido en galerías de New York; Malika Favre diseñadora originaria de Francia, se inspira principalmente en el arte pop y la figura femenina, trabajando en empresas editoriales como Vogue, ALDO y Be magazine; Laura Smith originaria de California posee un estilo retro y old school y su trabajo ha sido publicado en la revista The New York Times; y por último, Lucy McRae sus diseños se inspiran en la construcción y movimiento del cuerpo humano, ha trabajado en Vogue, Levi's y DAZED&CONFUSED.

En Ingeniería las mujeres más famosas son: Grace Murray Hopper, quien inventó el lenguaje de programación COBOL, es la primera mujer Almirante de la Marina de los EE.UU., inventó el término “equipo” visionario sobre el uso de computadoras en el sector público; Barbara Johnson fue responsable del aterrizaje en la luna, única mujer en el equipo de ingeniería de la NASA; Bonnie Dunbar

astronauta de la NASA voló en varias misiones espaciales, desarrolló baldosas de cerámica para proteger cápsulas espaciales; Judith Resnik astronauta de la NASA, especialista de la misión de un vuelo espacial; Beatriz Hicks se graduó en Ingeniería química y eléctrica miembro fundador y primer presidenta de SWE, la primera mujer ingeniera contratada a través de Western Electric Co, desarrolló dispositivos de detección; Margaret Engels fue la primera mujer en obtener la maestría en Ingeniería Mecánica, trabajó en Carrier Corp, diseñando sistemas de aire acondicionado.

En lo que respecta a la literatura, las más relevantes, que sin duda han dejado huella son: Sor Juana Inés de la Cruz una de las figuras más importantes del Siglo de Oro y una de las primeras escritoras femeninas que llegó a la fama; Rosalía de Castro poetisa y novelista española, considerada una de las poetisas más importantes del Siglo XIX, junto a Gustavo Adolfo Bécquer, es una figura emblemática del posromanticismo; Gabriela Mistral en 1945, se convirtió en la primera escritora latinoamericana en recibir el premio Nobel, además de poeta fue cónsul de Chile en varias ciudades del mundo; Alfonsina Storni poetisa feminista, sus poemas se caracterizaban por la influencia del modernismo; María Luisa Bombal su estilo narrativo, oscila entre la realidad y la fantasía, fue una precursora al realismo mágico; Carmen Laforet allanó el camino para escritoras del medio siglo como Carmen Martín Gaité y Ana María Matute; Rosario Castellanos es más conocida por la poesía, retomando temas culturales y feministas, sirvió de embajadora de México en Israel; Carmen Martín Gaité fue galardonada con los premios Nadal, Nacional de Literatura y Príncipe de Asturias; Ana María Matute galardonada novelista, una de las voces más prominentes de la posguerra española, fue la tercera mujer escritora en ingresar en la Real Academia Española e Isabel Allende una de las escritoras más conocidas del mundo.

Dentro de las ciencias de las matemáticas, biología, citogenética, física y astrofísica las más destacadas son: Hipatia de Alejandría fue la primera mujer en realizar una contribución al desarrollo de las matemáticas, fue asesinada por un grupo de cristianos porque consideraron sus trabajos en filosofía, física y

astronomía herejía, fue considerada como una santa patrona de las ciencias y su imagen se considera un símbolo de la defensa de las ciencias, contra la irracionalidad y la estupidez de las embestidas religiosas; Jane Goodall reconocida primatóloga estudió el uso de herramientas en chimpancés, sus trabajos fueron reconocidos por la comunidad científica con el Premio Príncipe de Asturias de Investigación Científica y Técnica; Marie-Sophie Germain matemática francesa realizó aportes a la teoría de los números, teoría de la elasticidad y los números primos de Sophie Germain; Amalie Emmy Noether considerada por Einstein como la mujer más importante en la historia de las matemáticas, aportó grandes avances en cuanto a las teorías de anillos, grupos y campos; Barbara McClintock se especializó en la citogenética, durante 30 años sus trabajos no fueron tomados en cuenta, pero más tarde se le otorgó el premio Nobel por su teoría de los genes saltarines, revelando el hecho de que los genes eran capaces de saltar entre diferentes cromosomas, hoy en día éste es un concepto esencial en genética; Lise Meitner física, se desarrolló en el campo de la radioactividad y la física nuclear, aunque sólo a su colega Otto Hahn se le reconoció; posteriormente se nombró un elemento químico de valor atómico en su honor, nombrado "meitnerio"; Augusta Ada Byron (Condesa de Lovelace, hija de Lord Byron) fue una brillante matemática, descubrió que mediante una serie de símbolos y normas matemáticas era posible calcular una serie de números, previo la capacidad que una máquina tenía para el desarrollo de los cálculos numéricos; Susan Jocelyn Bell Burnell astrofísica, descubrió la primera radioseñal de un púlsar y su descubrimiento fue parte de su propia tesis, pero se reconoció su descubrimiento a Antony Hewish su tutor y se le otorgó el premio Nobel de Física; Rosalind Elsie Franklin biofísica y cristalógrafa, teniendo un papel importante en la comprensión de la estructura del ADN, hizo posible la observación de la estructura del ADN mediante imágenes tomadas con rayos X, pero éste tampoco fue reconocido y en su lugar se le dio el crédito y el premio nobel de Medicina a Crick y Watson (quien fue cuestionado posteriormente por sus polémicas declaraciones racistas y homofóbicas), y Marie Salomea Sklodowska Curie dedicó su vida a la radioactividad y es la primera persona en conseguir dos premios Nobel.

Estas son sólo algunas mujeres, que han sido reconocidas por sus aportes, ahora en cuanto a la desigualdad que se ha observado, que no es una simple percepción sino que ha sido medida y cuantificada por instituciones, se puede decir que en Psicología, según García (2005), indica que cuando por fin las mujeres fueron aceptadas en los estudios doctorales, recibían clases, se les evaluaba su rendimiento, escribían tesis y las defendían, pero no podían recibir título alguno, por lo tanto algunas de las mujeres más sobresalientes y perseverantes en esta área son: Christine Ladd-Franklin, feminista y defensora del derecho al voto de las mujeres y psicóloga experta en lógica y teoría de la visión del color; a los 79 años de edad y después de 44 años de luchar por su doctorado fue reconocida otorgándole su título la Universidad Johns Hopkins, enfrentó la discriminación de la que eran objeto las mujeres profesionistas que se casaban; Mary Whiton Calkins primera mujer Presidenta de la Asociación de Psicología Americana en 1905, fue la fundadora del primer laboratorio de psicología dirigido por mujeres; Margaret Floy Washburn fue la primera psicóloga a quien la Universidad de Cornell otorgó el título de Doctora; Miriam Van Waters una de las primeras candidatas a doctora se graduó en 1913 con Stanley Hall; Amy Tanner excelente estudiante de psicología de la Universidad de Chicago, más tarde se doctoró en la Universidad de Clark que abandonó en 1918 por el poco reconocimiento que dicha institución prestaba a las mujeres; Florence Goodenough autora de pruebas de inteligencia infantiles, creyó en la igualdad de oportunidades a pesar de los bajos salarios y rangos, la escasez de prestigio, reconocimiento y relegación a las que sometían a las psicólogas; Melanie Klein fue una psicoanalista, creadora de la teoría del funcionamiento psíquico, realizó importantes contribuciones sobre el desarrollo infantil desde la teoría psicoanalítica y fundó la Escuela Inglesa del Psicoanálisis; Anna Freud psicoanalista austriaca centró su investigación en la psicología infantil; Margaret Schoenberger Mahler psicoanalista y pediatra, se especializó en la psicología infantil contribuyendo a la psicología evolutiva; Margaret Mead antropóloga cultural, concentró sus estudios en los problemas de crianza infantil, personalidad y cultura; Françoise Dolto médica pediatra y psicoanalista francesa famosa por sus



descubrimientos en psicoanálisis de la infancia, participó junto a Jacques Lacan en la creación de la Escuela Freudiana de París; Karen Horney psicoanalista, fue reconocida por Abraham Maslow como una de las fundadoras de la psicología humanista, considerada también como la primera gran feminista psicoanalítica, proporcionó modelos para las terapias, rechazando su carácter autoritario, sus conceptos han influido en algunas de las descripciones de trastornos de la personalidad en el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-IV) y Hanna Segal psicoanalista y psiquiatra británica considerada como una autoridad en cuanto al tratamiento de pacientes psicóticos.

El objetivo de enlistar todo los nombres de éstas grandes mujeres, sobresalientes en diferentes ámbitos como política, psicología, matemáticas, genética, ingeniería, astrofísica, física y diseño gráfico, entre otras, es para fundamentar el inicio de éste capítulo, demostrando la capacidad que las mujeres tenemos para poder incursionar en el área de nuestro interés.

Un dato interesante que tuve la oportunidad de encontrar fue en el artículo de García (2005) donde nombres como James McKeen Catell (considerado uno de los psicólogos más importantes de finales del Siglo XIX y principios del XX, representante de la llamada Escuela Americana de Psicología, introdujo el término *test mental* y se dedicó al diseño y aplicación de diversas pruebas de tiempo de reacción, discriminación sensorial, presión dinamométrica y memoria para las letras); Edward Thorndike, psicólogo y pedagogo, considerado un antecesor de la psicología conductista estadounidense, cuyos principales aportaciones fueron el aprendizaje por ensayo/error y la ley del efecto, resaltaron porque basándose en los avances de estadística y pruebas “mentales”, utilizaron la hipótesis darwinista de la variabilidad para disuadir a las autoridades universitarias sobre la inutilidad de invertir en las mujeres por sus “niveles moderados de capacidad mental”. Otro que también resulta peculiar es el Dr. Watson, quien fuera pionero del conductismo. En 1927 escribió un artículo en *The Nation* en el que criticaba la modernidad de las mujeres cuestionando que si lo que deseaban era libertad, valor poco asociado a las mujeres, para él la libertad de las mujeres tenía como

precio el desajuste sexual y con ellos se unían al coro de críticas sobre los conflictos que sufrían los matrimonios de las mujeres profesionistas quienes están destinadas a ser infelices.

Como se plantea en el primer capítulo de esta tesis en el subtítulo 1.1 Liberación femenina, la posición que actualmente tenemos las mujeres, no ha sido fácil, ha sido gracias a estas mujeres y muchas más, que tenemos la posibilidad de estudiar, trabajar y realizarnos. Es gracias a ellas que podemos aspirar a ser seres independientes, a ser seres únicos y no a ser solamente un complemento, sin duda todavía falta mucho para poder hablar de equidad de género, pero es nuestro deber como mujeres letradas el extender esta gama de posibilidades a las mujeres que todavía no saben que tienen esas opciones; es el momento de alzar la voz no sólo por una sola, sino por todas, también teniendo en cuenta que el hombre no es el principal opresor de la mujer, sino que en muchas ocasiones las principales opresoras de la mujer son ellas mismas.

A continuación se hablará sobre liderazgo, poder, diferentes formas de liderazgo, estadísticas, habilidades y demás.

### **3. Definición de Liderazgo**

De acuerdo a Vegas (2008), define al liderazgo como el modo de organizar el trabajo de un ente (institución, organización), alrededor de una visión y misión capaz de comprometer a un grupo de personas en el logro de metas. Dentro de las funciones del liderazgo están: dirección o guía, orientación, cumplimiento de objetivos, credibilidad, resolución de problemas, manejo de conflictos, saber escuchar, llenar expectativas y respeto a otros.

El National Minority AIDS Council (s/f) menciona que el liderazgo influye de alguna manera sobre los empleados, miembros o “seguidores” que llegarán a las metas de la organización o del grupo, así también cita al Diccionario de la Herencia Americana (American Heritage Dictionary), donde define al liderazgo como el conocimiento, las actitudes y las conductas utilizadas para influir sobre las personas para conseguir la misión deseada.

Ariceta (2013), comenta que el liderazgo se edifica a partir de la tenencia de algún poder que lo sustente, de esta manera los líderes desarrollarán sus competencias para inspirar tanto a sus seguidores como a su equipo.

### **3.1 Poder y liderazgo**

En el artículo de la Secretaría de Economía (s/f) indican que el liderazgo es correspondiente al poder o autoridad, pero antes es importante conocer las definiciones como son:

Poder: es la capacidad de ejercer influencia.

Influir: Se entiende como la conducta de influencia ya sea como una capacidad de mover, incitar, persuadir, involucrar, compartir, hacer sentir al otro y despertar un compromiso personal.

Las fuentes del poder son: La fuerza física, la riqueza, credibilidad moral, capacidad de relación, poder personal, jerarquía, información, conocimiento y opinión pública.

Ariceta (2013), refiere que las personas que tienen un rol de gerente, supervisor o jefe o cual sea su nivel jerárquico, tiene que tomar en cuenta varios factores a desarrollar y obtener ciertas competencias para ejercer el liderazgo; deben ser capaces de auto-analizarse, de entender cómo es que toma sus decisiones, cómo es que logra convencer a los demás de aquello que piensa y en qué forma resuelve o maneja los conflictos con su gente o colaboradores.

#### **3.1.1 Tipos de poder**

Legítimo: Basado en un puesto y crea acatamiento.

Retribución: Basado en recompensas y crea acatamiento.

Coercitivo: Basado en temor o castigo y crea resistencia y fuentes de poder.

De referencia: Basado en identificación por carisma o reputación y crea compromiso.

Experto: Basado en conocimientos y competencias, creando compromiso.

Citado en el artículo de la Secretaría de Economía (s/f).

### **3.2 Líder**

Ariceta (2013) indica que un líder se hace a partir de rasgos o características personales (inteligencia, disciplina, serenidad y manejo de la comunicación o relaciones interpersonales) que sirven de base para que sobre ellos se construya este perfil, valores como la honestidad, justicia, tolerancia, respeto o esfuerzo son pilares para que una persona pueda desarrollar sus competencias como líder.

### **3.3 Herramientas básicas para un líder eficaz**

De acuerdo a investigaciones realizadas por Ariceta (2013) se elaboró un decálogo de competencias que se busca incorporarlas al comportamiento de una persona que busca o tiene como objetivo ser líder, más adelante se indica que el liderazgo se considera como un resultado de la práctica de todas estas competencias, como lo son:

1. Toma de decisiones en grupo
2. Comunicación efectiva y asertiva
3. Manejo de conflictos y negociaciones
4. Dirección y desarrollo de personas
5. Compromiso y responsabilidad
6. Inspirar para la motivación
7. Pensamiento estratégico
8. Trabajo en equipo
9. Logro de resultados
10. Gestión del cambio organizacional

### **3.4 Estilos de liderazgo**

National Minority AIDS Council (s/f) señala cinco estilos básicos de liderazgo, los cuales son:

1.- Autoritario (manda): En este tipo de liderazgo el líder identifica un problema, considera soluciones alternativas, escoge una de ellas y luego le indica a otros qué hacer, puede ser que aquí el líder no considera lo que pensarán o sentirán sobre la decisión los miembros del grupo, y a su vez los miembros del grupo no participarán de manera directa en la toma de decisiones. Es una posibilidad la presencia de la coacción.

2.-Político (vende): El líder toma la decisión sin consultar con el grupo, tratando de persuadir a los miembros del grupo para que la acepten, de esta manera el líder explica la manera en que ha considerado las metas de la organización y el interés de los miembros del grupo e indica cómo se beneficiarán con esa decisión.

3.-Evaluador (prueba): Es aquí donde el líder identifica un problema y propone una solución tentativa, pero antes de tomar la decisión final busca opiniones de quienes las implementarán. El líder dice: *“Me gustaría tu opinión franca a esta propuesta y luego tomaré la decisión final”*

4.- Participativo (consulta): El líder brinda a los miembros de su grupo la oportunidad de influir en la decisión (presentando los problemas e información relevante), al final el líder escoge la mejor solución.

5.- Libre iniciativa (une): En este estilo, el líder participa como un miembro más del grupo y acepta llevar a cabo cualquier decisión que se tome, los límites del grupo son los que recibe el líder de sus superiores.

De estos cinco estilos básicos de liderazgo, se puede concluir que el estilo autoritario y político se **centra en el líder**, mientras que los estilos evaluador, participativo y libre iniciativa se **centra en el grupo**.

### **3.4.1 Líderes multiplicadores y minimizadores**

Wisemen citado en Borghino (2013), realizó una investigación de la cual resultó que existen dos tipos de arquetipos de líderes, después menciona que ha observado que aquellos líderes que saben potenciar a sus grupos son muchos

más exitosos a diferencia de aquellos que solo dirigen y controlan para garantizar un resultado en particular,

De estos dos tipos de líderes se desprende lo siguiente:

**Líderes multiplicadores.-** Estas y estos trabajan con la inteligencia de las personas, están convencidos de que la inteligencia existe en todas las personas y debe ser identificada y potenciada, su trabajo consiste en reunir a las personas correctas en el puesto correcto y crear un entorno que libere el potencial natural que poseen. Wisemen<sup>4</sup> describe que a lo largo de sus entrevistas con líderes multiplicadores que utilizan su inteligencia personal para amplificar la de su equipo de trabajo, resume preguntando “*¿Es usted un genio o un creador de genios?*” (p.29). Estas y estos líderes dan la oportunidad de tomar la iniciativa y los estimulan para hacerlo.

**Líderes minimizadores.-** Consideran que es difícil encontrar una alta disposición intelectual e iniciativa en la mayoría de las personas, creen que las personas no están contratadas para crear, modificar o cambiar algo para que se realice diferente, eso es tarea sólo y exclusivamente del líder. Estos y estas líderes asumen que ellos son más inteligentes que su grupo, por lo mismo no escuchan las ideas de su personal. A lo largo de las entrevistas se concluyó que los líderes minimizadores piensan que su personal debe consultar con ellas y ellos antes de tomar cualquier decisión, por lo general presionan a su personal, el resultado de este tipo de liderazgo es mucho estrés y poca espontaneidad en los equipos. Este tipo de liderazgo es el resultado de la cultura tradicional que se acerca más al modelo militar de la Segunda Guerra Mundial.

*“Las empresas pierden millones de dólares anualmente al tener dentro de sus filas a líderes minimizadores, debido a la improductividad y los costos, en la actualidad se requieren empresas con bajos costos y alta productividad.”*pp.30 (Borghino, 2013).

---

<sup>4</sup> IBIDEM, p. 29

### **3.5 Factores que inciden**

Cuando una persona tiene un rol de gerente, supervisor o jefe, se debe tener en cuenta varios factores a desarrollar para obtener competencias que le permitan ejercerse como líder.

Las competencias que debe desarrollar, son: Ser capaz de autoanalizarse, capaz de entender su toma de decisiones, cómo es que logra convencer a los demás, de qué forma maneja o resuelve los conflictos, analizar su temperamento o carácter, cómo maneja las relaciones con su equipo, que grado de esfuerzo pone en lo que hace y cómo logra que los demás se unan a su esfuerzo.

Estos factores junto con el conocimiento y uso de las herramientas para ser eficaz, hacen de cualquier mujer u hombre inteligente, un líder potencial.

### **3.6 Habilidades que necesitan los líderes para conversaciones efectivas.**

En el artículo de Gómez (2013), se explica que como seres sociales que somos, constantemente estamos interactuando ya sea cara a cara, por teléfono, por correo o diversas formas.

La forma en la cual tratamos a las personas tendrá un impacto ya sea positivo o negativo.

A lo largo de 40 años, en los cuales el autor ha evaluado el talento y realizado investigaciones, ha llegado a la conclusión de que existen ciertas habilidades que debemos dominar con el fin de crear relaciones exitosas, estas se llaman **HABILIDADES ESENCIALES DE INTERACCIÓN.**

#### **3.6.1 Habilidades esenciales de interacción**

Abarcan un extenso grupo de interacciones, que definen el rol de liderazgo, entre las que se encuentran:

- Dirigir juntas de equipo
- Ofrecer entrenamiento

- Buscar la participación de las partes interesadas en las decisiones clave.
- Escuchar a los clientes
- Liderar cambios fundamentales
- Influenciar la dirección de una nueva estructura
- Delegar tareas y proyectos
- Celebrar debates sobre el desempleo

Estas habilidades sustentan la eficiencia de los líderes, a través de ciertos comportamientos claves.

Una vez que se ha definido el liderazgo, así como sus tipos y las herramientas necesarias para ser un buen líder, basándose en la neurociencia se tratará de establecer cómo es que debido a la diferencia anatómica entre mujeres y hombres, resulta más propensa una persona de acuerdo a su sexo el escoger cierto tipo de liderazgo.

### ***3.7. Definición de neurociencia***

Yankovic (2007), señala que las neurociencias o la biopsicología del comportamiento como también es conocida, resultan en el estudio científico de la biología del comportamiento.

Salas (2003) citado en Maureira (2010), dice que la neurociencia debe ser considerada como el conjunto de ciencias que tiene como sujeto de investigación al sistema nervioso con un interés en particular en cómo se relacionan la conducta y el aprendizaje con la actividad.

Por lo tanto, el área de interés de la neurociencia está relacionada con la conducta y la cognición, se sustenta de conocimientos empíricos obtenidos de la biología del sistema nervioso, de sus estructuras y funciones que posteriormente generarán bases explicativas para procesos más complejos. Kandel (2001)<sup>5</sup> señala que la tarea de esta ciencia interdisciplinar consiste en aportar

---

<sup>5</sup> IBIDEM pp. 450



explicaciones de la conducta, explicando cómo actúan millones de células nerviosas individuales en el encéfalo para producir la conducta.

Los aportes y herramientas de la neurociencia son ineludibles en lo que respecta al conocimiento y la comprensión de los procesos cognitivos involucrados en ellos. La neurociencia actual es la neurociencia cognitiva que resulta de la fusión de la neuroanatomía, neurofisiología, biología del desarrollo, biología celular y molecular y psicología cognitiva. Los avances en los últimos 50 años han permitido la comprensión de procesos como la atención, motivación, emociones, memoria, lenguaje, aprendizaje y la conciencia.

### **3.7.1 Neurociencia cognitiva**

Se encarga de investigar las bases neuronales de la cognición (procesos intelectuales superiores como el pensamiento, atención y los procesos de percepción), ésta atañe a la investigación de seres humanos.

*“Es la ciencia que busca entender cómo la función cerebral da lugar a las actividades mentales, tales como la percepción, la memoria, el lenguaje e incluso la conciencia”* (p. 452) (Maureira, 2010).

La neurociencia cognitiva brinda el conocimiento de las regiones cerebrales que funcionan en el desarrollo de una actividad cognitiva, debido a los avances de la neuroimagen, de manera que se relacionen estados mentales con funciones cerebrales.

### **3.7.2 Neurociencia social**

Grande (2009), define a la neurociencia social como una nueva rama de las neurociencias cognitivas, donde su objetivo es el estudio de las bases biológicas (inmunes, endocrinas, neuronales) de la conducta social, combinando las herramientas más avanzadas de la neurociencia cognitiva como las técnicas de neuroimagen y la neuropsicología, junto con la investigación en ciencias cognitivas y en ciencias sociales como la psicología social, la economía y las ciencias políticas.

Uno de los hallazgos acerca de los lazos sociales es que tienen substratos hormonales y fisiológicos, demostrando la presencia de niveles de serotonina (neutransmisor) y de oxitocina (neurohormona) en la dominancia social, la agresión, la afiliación, el cuidado materno y los lazos sociales.<sup>6</sup>

### **3.7.3 Importancia de las neurociencias**

El principal objetivo de las neurociencias es intentar explicar como actúan millones de células nerviosas individuales en el encéfalo para producir la conducta y cómo éstas a su vez se ven influenciadas por el medio ambiente, asimismo de la conducta de otras y otros.(Barrera y Donolo, 2009).

Ahora bien, se hará un resumen del cerebro, para que así resulte más fácil la comprensión de las diferencias anatómicas entre hombres y mujeres.

### **3.7.4 Cerebro**

Higashida (2005), define al cerebro como el órgano más voluminoso del encéfalo, se encuentra en la parte anterior y superior del cráneo, arriba del tallo encefálico (cerebral) y arriba y adelante del cerebelo, posee una forma ovoidea, su superficie presenta salientes llamados giros o circunvoluciones y surcos, algunos de los cuales se llaman fisuras.

Se encuentra protegido en el cráneo y tiene tres membranas llamadas meninges, las cuales protegen y nutren a la médula espinal y al encéfalo; entre las meninges se encuentra un líquido llamado cefalorraquídeo, el cual amortigua los choques contra el cerebro (Oram, Hummer y Smoot, 1983).

*“Constituido por más de 100 mil millones de neuronas organizadas de forma intrincada, con un número mucho mayor de células de soporte, el cerebro humano es más poderoso que la computadora más sofisticada”(p.576) (Campbell, 2011).* Las principales partes del cerebro son prosencéfalo que incluye cerebrum, tálamo e hipotálamo, luego el mesencéfalo que se conforma por el tallo cerebral, después

---

<sup>6</sup> IBIDEM, pp.14

el metencéfalo constituido por el puente de varolio, la médula oblonga y cerebelo, posteriormente se encuentra la hipófisis, la corteza cerebral y la médula espinal.

A continuación realizaré un cuadro, que resume mejor la información (véase Tabla 1).

**Tabla 1. Estructura cerebral y sus funciones.**

Estructura cerebral	Función principal
Prosencéfalo	<p><b>Cerebrum:</b> Integración sofisticada, memoria, aprendizaje, habla, emociones, formula respuestas conductuales complejas. Es la parte más grande de nuestro cerebro, formado por los hemisferios cerebrales, una banda espesa de fibras nerviosas denominada cuerpo calloso que conecta los hemisferios cerebrales, permitiendo que procesen la información en conjunto, debajo de éste se encuentran los ganglios basales que sirven para la coordinación motora.</p> <p><b>Tálamo:</b> Centro de información de entrada para la información sensorial que se dirige hacia el cerebrum, ordena información.</p> <p><b>Hipotálamo:</b> Regula la temperatura corporal, la presión sanguínea, el hambre, la sed, el impulso sexual y las respuestas de pelear o retirarse y nos ayuda a experimentar emociones como la ira y el placer.</p>
Mesencéfalo	Recibe e integra información auditiva,

	<p>coordina los reflejos visuales.</p> <p><b>Tallo cerebral:</b> Transporta la información desde y hacia otros centros cerebrales, coordina el movimiento corporal.</p>
Metencéfalo	<p><b>Puente de varolio:</b> Controla la respiración.</p> <p><b>Médula oblonga:</b> Controla la respiración, circulación, digestión e ingestión.</p> <p><b>Cerebelo:</b> Coordina el movimiento corporal; aprende y recuerda respuestas motoras.</p>
Hipófisis	Se encarga de regular la homeostasis.
Corteza cerebral	Lámina de materia gris que forma parte de la superficie del cerebro como son raciocinio, el habla, el lenguaje y la imaginación.
Médula espinal	Se encarga de llevar impulsos nerviosos a los 31 pares de nervios raquídeos, sus funciones son el control de movimientos inmediatos y vegetativos. Es una vía para los reflejos.

### **3.7.5 Diferencias anatómicas entre mujeres y hombres**

De acuerdo a Pallares (s/f), menciona que neuronalmente mujeres y hombres no somos tan diferentes, no así con lo que respecta a los receptores y las hormonas. También se indica que en el Siglo XIX el tamaño del cerebro resultó como un buen argumento para establecer la jerarquía entre mujeres y hombres (como ya se

había hablado en el primer capítulo). Alcaraz y Guma (2001), señala que los varones tienen un mayor volumen cerebral, pero pierden tejido, aproximadamente tres veces más rápido entre la adolescencia y alrededor de los 40 años de edad, la pérdida de este tejido se hace evidente en los lóbulos frontales.

Se indica que normalmente los hemisferios de las mujeres son más simétricos que los de hombres, lo que produce que la parte superior del lóbulo temporal predomine en el hemisferio derecho en el caso de las mujeres y en el izquierdo en el lugar de los hombres<sup>7</sup>.

Una de las zonas donde se encuentra mayor diferencia es en el cuerpo calloso; las mujeres tienen un mejor sistema de conexión entre ambos hemisferios en lo que respecta a la emocionalidad y afectividad, la parte superior del cuerpo calloso es más abultada en volumen (aproximadamente en un 12% en mujeres y hombres homosexuales<sup>8</sup>).

### **3.7.6 Diferencias en habilidades entre mujeres y hombres**

Rubia (2007) citado en Pallares(s/f), dice: *“Varones y hembras se comportan de manera diferente y este comportamiento afecta también a la conducta cognoscitiva, por lo que es muy probable que se deba a las diferencias biológicas entre ambos sexos y a las diferencias de la organización cerebral”* pp. 25.

Resulta en algo cotidiano la adjudicación del hombre a una mayor capacidad visuoespacial, memoria espacial, rotación mental de imágenes, resolución de problemas matemáticos, pero también mayor agresividad y mejores aptitudes para el lanzamiento de objetos, por el contrario a la mujer se le adjudica una mejor fluidez verbal, tareas motoras delicadas, localización de objetos en una serie, cálculo, sensibilidad, percepción de niveles bajos de estimulación en sentidos. (Pallares, s/f)

---

<sup>7</sup> IBIDEM pp. 23

<sup>8</sup> IBIDEM pp.24

Se encontró que si hay más estrógenos, la mujer demuestra una mayor habilidad en la fluidez verbal y tareas de psicomotricidad fina<sup>9</sup>, otro dato interesante es que el hipocampo es más grande en las mujeres que en los hombres, la mayor amplitud del cuerpo calloso en el cerebro femenino proporciona la base para atribuir a las mujeres una mayor comprensión para el juicio de las emociones, siguiendo con el cerebro femenino tendrá mejores circuitos para la empatía, mientras que los hombres estarán preconcebidos para analizar, explorar y construir sistemas. (Pallares, s/f)

### **3.8. Neuroliderazgo**

La influencia de las diferencias neurobiológicas permite hablar de las contribuciones hormonales en los estilos de liderazgo, como:

Con respecto al sistema endócrino, hay que recordar que las mujeres y los hombres secretan andrógenos y estrógenos, pero en diferentes cantidades; por lo tanto, cuando se produce mayor nivel de andrógenos como la testosterona, se desarrolla más el hemisferio derecho y por ende, el pensamiento lineal y sistemático, por lo cual aumentan las habilidades en las que se encasilla a los varones como visuoespaciales y geométricos. Todo lo contrario si se producen más estrógenos, ya que se puede afectar la conformación de los valores y deseos, de tal forma que su realidad neurológica no sea tan constante como en el hombre.<sup>10</sup>

En conclusión, se menciona en el artículo que el hecho de que los hombres tengan más núcleos da como consecuencia que tengan razonamientos más concretos y concentrados y en el caso de las mujeres, una inteligencia más intuitiva debido al número de conexiones.

#### **3.8.1 Diferencias importantes en el liderazgo entre mujeres y hombres**

Las diferencias cerebrales principales entre mujeres y hombres son (véase Tabla 2):

---

<sup>9</sup> IBIDEM pp. 25

<sup>10</sup> IBIDEM pp. 29

Tabla 2. Diferencias principales.

MUJERES	HOMBRES
El cerebro tiene más capacidad para optimizar procesos neurosensoriales.	El cerebro muestra superioridad en el desarrollo de áreas visuoespaciales.
Tienden a utilizar los dos hemisferios cerebrales en tareas mentales complejas.	Las zonas cerebrales con la agresión son mayores.
La memoria emocional influye más en los procesos de toma de decisiones en el cerebro femenino	
Capacidades innatas de empatía y comunicación son mayores.	

### **3.8.2 Retomando el liderazgo**

Citando a Madrigal (2009) *“el liderazgo nunca será una técnica o herramienta de apoyo porque es una relación interpersonal, dinámica y para desarrollarla se requiere de ciertas habilidades que el mismo funcionario puede desarrollar o descubrir en su ejercicio...”* (pp.10).

Este mismo autor sugirió que se le enseñarán a las nuevas generaciones las habilidades que tienen relación con las habilidades directivas para la vida y para convivir en armonía, estas son: Toma de decisiones y solución de problemas, pensamiento creativo y analítico, comunicación y habilidades interpersonales, autoconocimiento y empatía, manejo de las emociones y del estrés.

Las habilidades y características que deben poseer las y los directivos son: ser buen comunicador, estar orientado a la realidad y a la acción, ser flexible, adaptable, capaz de salir de esquemas mentales rígidos, ser positivo, seguro, independiente, capaz de analizar en forma objetiva los hechos, ser buen colaborador institucional más que individualista, habituado a pensar en términos de nosotros, ser ambicioso, estimulado por una alta necesidad de logro, ser

animoso y valiente, dispuesto a tomar decisiones, afrontar riesgos, echarse la culpa y afrontar las consecuencias, ser intuitivo y comprensivo, ser respetuoso, ser responsable, ser motivador, ser autocrítico, ser creativo, receptor, estar alerta a la tendencia de confundir hechos y opiniones, estar consciente de que una de las grandes necesidades de los individuos es la de sentirse seguros, tener confianza en las capacidades creativas del grupo y se aporta del paternalismo que coarta e inhibe y ser honesto y sincero.<sup>11</sup>

Otro aspecto relevante dentro del liderazgo es la inteligencia emocional, la cual tiene importancia en relación a la función del directivo y del líder. Un líder tendrá fuerza de acuerdo a tres competencias que son: emocional empatía, generación de relaciones y comunicación, se encontraron diferencias con lo que respecta a la inteligencia emocional entre directivos y directivas concluyendo que tanto mujeres estudiantes como directivas poseen un IE más alto que el de los hombres (Madrigal, 2009)

### **3.8.3 Liderazgo femenino**

Una de las prácticas de la igualdad dentro de las organizaciones es el acceso de la mujer a puestos de dirección. **(Diez, Terrón y Centeno, s/f)**

En la forma en la cual las mujeres ejercen el liderazgo, se dice que somos más consensuadoras y más mediadoras, lo cual es visto como algo positivo, pero al mismo tiempo se dice que esto puede deberse a la falta de seguridad personal e independencia de las mujeres, lo cual resulta contradictorio, porque por una parte se indica que puede ejercer el liderazgo por inseguro o por independiente.

Sin embargo, algunas personas no consideran de una manera positiva el ejercicio de la mujer en el liderazgo de las organizaciones, porque se cree que poseen rasgos contraproducentes para el ejercicio de éste. Al respecto Helgsen (1995) citado en Diez, Terron y Centeno (s/f) menciona que las mujeres somos demasiadas centradas en dar importancia a los vínculos afectivos, asimismo mostramos dificultad para considerar el mundo de la dirección como un *“gran*

---

<sup>11</sup> IBIDEM, pp.25



*juego*” (p.2), presentando también una escasa capacidad para captar lo esencial del trabajo en equipo, debido a la poca afición a los deportes competitivos de equipos como el fútbol; por último menciona que deberíamos desarrollar un mayor respeto hacia las estructuras jerárquicas y disminuir las dudas sobre nuestra efectividad, lo cual considero que es una idea sexista y por demás irracional, debido a que el hecho de que nos guste o no algún deporte, no implica que se tengan las habilidades necesarias para ser un buen líder, para muestra basta un botón ¿Cuántos de los hombres que le gusta el fútbol y que van a partidos son líderes o buenos líderes?, con esta pregunta pretendo evidenciar la torpeza de tal argumentación.

Kauffman (1996)<sup>12</sup> expresa que las mujeres ponen la parte más emocional en el trabajo y por lo general las mujeres nos encontramos más capacitadas para tomar en cuenta el “lado humano” desarrollando según dice él “dotes intuitivos naturales”, las cuales considera cualidades esenciales dentro de un entorno de gran complejidad y de cambio constante como en estos tiempos; es por esto que algunas organizaciones han descubierto y les ha interesado capitalizar el talento femenino mostrando que es una necesidad y una ventaja competitiva en los negocios.

Algunos autores como Loden (1987), Fisher (2000) y Helgsen (1993) citados en Diez, Terron y Centeno, s/f ), exhiben los costes tan altos que supone a la mujer el ingresar y estar presente en ámbitos absolutamente masculinizados. Este autor hace referencia a un estudio<sup>13</sup> en el cual las empresas que cuentan con una cantidad mayor de mujeres entre sus filas, obtienen mejores resultados financieros que las que tan sólo tienen hombres en los equipos de gerencia. Por lo tanto, se concluye que las compañías que integran a las mujeres de una manera más abierta, pueden obtener resultados más innovadores, disponer de una visión, tener mejores condiciones de trabajo y obtienen al final mejores resultados y satisfacción, variables que el empresariado, mercados capitales y accionarios valoran de manera positiva .

---

<sup>12</sup> IBIDEM pp. 4.

<sup>13</sup> IBIDEM pp.52

Genovese (1997), indica que la nueva integración de la mujer en el ámbito del trabajo, puede estar evidenciando una causa y efecto de un cambio social, de una variación en la distribución del poder político entre mujeres y hombres.

Por su parte Escapa y Martínez (2010,) comenta que en general cuando la mujer ejerce el liderazgo fomenta la dirección participativa, impulsando la comunicación abierta, la colaboración, la creatividad y la autonomía del equipo. Cuando se entrevistó a una directiva, dijo de manera contundente que: *“la presencia de las mujeres en la empresa ha supuesto una gran transformación, pero la entrada de mujeres en los puestos de dirección, una revolución”* (p.48). Una revolución porque hasta entonces no eran “puestos para mujeres” o al menos eso se nos hizo creer; por mucho tiempo, la mujer fue y sigue siendo segregada de tal manera que la entrada de ésta en los puestos de dirección “rompe el molde”, ya para los años 80 Marilyn Loden, quien es una autoridad en el tema del liderazgo y gestión de oportunidades, apoyando la diversidad en el trabajo por más de 30 años, identifica ciertas cualidades positivas en el liderazgo de las mujeres poniendo de relieve que las mujeres le dan más significado a la distribución del poder que a la acumulación, puesto que en general lideran por consenso, de una manera más democrática y propia de organizaciones más modernas, incorporando la afectividad *“Sin afectividad no hay empatía y sin empatía, no hay liderazgo”*(p.50).

Otros autores que coincide es Grimwood y Popplestone (1993), también citado en Escapa y Martínez (2010) argumentando que el liderazgo ejercido por las mujeres es menos competitivo, más abierto, innovador, con una sentido claro de la calidad, más centrado en la persona flexible, comunicativa y persuasiva, dialogante, mediador con una actitud más receptiva y participativa que busca el consenso.

Siguiendo con lo que Escapa y Martínez (2010), denominan “una revolución”, al respecto Bass y Avolio (1994), citado en Cuadrado, Molero y Navas(2003). sugieren que las mujeres son “transformacionales” en su forma de dirigir debido a su experiencia en la crianza y educación, su interés por los demás

y su mayor sensibilidad social, mencionando que *“ellas tienen valores más basados en el cuidado y la responsabilidad, los hombres en los derechos y la responsabilidad...las mujeres como grupo poseen una serie de valores distintivos (valoran la relación, colaboración y la discusión) y eso precisamente las llevaría a mostrar un estilo de liderazgo diferente al de los hombres”* (p.118).

Jiménez (1992), hace referencia a un modelo femenino de liderazgo el cual se relaciona con la participación, la orientación hacia las personas, el refuerzo positivo, la flexibilidad, la generación de entusiasmo y la resolución creativa de problemas, por lo tanto el estilo es cooperativo, en equipo, busca la calidad, es resolutivo de problemas intuitivo-rationales y sus características básicas son control reducido, comprensión, colaboración y niveles de alto rendimiento. Concluye diciendo que *“el estilo femenino de vincularse con el poder y de dirigir es infravalorado por los varones, aunque cada día muestra mejores resultados y es considerado más exitoso”* (pp.16-17).

A las mujeres directivas y políticas aún les falta romper varios mitos culturales, entre ellos el de la confirmación de equipos de trabajo integrados por mujeres, equipos sólidos en los cuales se dé una competencia sana y equilibrada entre las mujeres, donde se apoyen entre sí, como lo mencionan Mario Borghino (2001) y Anilu Elías (2000) citado en Madrigal (2009), quienes afirman que las mujeres no han aprendido a competir y carecen de conciencia de género femenino en vez de solidarizarse con él. Suele suceder que la *“mujer es enemiga de la propia mujer”* (p.47.)

Loden(1985) citada en Cuadrado(2003), mantiene que frente al estilo de dirección masculina caracterizado por la competitividad, autoridad jerárquica, un alto control de líder y la resolución analítica de problemas, las mujeres prefieren y tienden a comportarse siguiendo un estilo de liderazgo alternativo que ella denomina “femenino” el que se caracteriza por la cooperación, colaboración entre líder y subordinados, un bajo control del líder y la resolución de problemas basadas en la intuición, la empatía y la racionalidad. También Rosener (1990)<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> IBIDEM pp. 286

afirma que muchas mujeres líderes o directivas prefieren una forma interactiva de liderazgo que se caracteriza por hacer hincapié en la participación, poder compartir información y realizar el trabajo de los demás.

#### **3.8.4 Liderazgo masculino**

Berbel (2008), indica que cuando se piensa en una persona líder las características que la definen como las relacionadas con el control y la autoridad hasta las efectivas y emocionales, generan frecuentemente confusiones y ambigüedades debido a la complejidad en la definición del liderazgo.

Por lo tanto, las organizaciones masculinas impusieron estilos competitivos y agresivos al ejercicio del liderazgo, se crearon estructuras organizacionales jerárquicas de tal forma que la autoridad impuesta era usualmente la forma en la que funcionaba; por esta situación es que las mujeres no han tenido más remedio que adaptarse como un requisito básico para poder acceder al mundo de la política y de la empresa.

Rodríguez, Delgado, Pedraja y Rodríguez (2010), indican que los hombres normalmente han sido vistos como mejores líderes, además de que los hombres suelen ejercer mayor estimulación intelectual que las mujeres.

Otro autor llamado Jiménez(1992), al igual que Berbel (2008), considera que el modelo de liderazgo masculino contempla la lucha competitiva, la necesidad de un riguroso control, la firmeza o un comportamiento agresivo, la capacidad para pensar analítica, estratégica, concisa y dinámicamente, así como mantener una actitud objetiva y no emocional, donde las necesidades de los individuos deben subordinarse o sacrificarse para lograr objetivos, es por eso que el modelo masculino de poder es competitivo, jerárquico, triunfador, racional, siendo las características básicas el fuerte control, la estrategia, lo no emocional y el análisis.

#### **3.8.5 ¿Es cierto que las mujeres se masculinizan al ser líderes?**

Genovese (1997), señala que ante la cuestión de si hay o no hay estilos de liderazgo ya sean masculinos o femeninos, algunos investigadores como Austin y

Lelan(1991)<sup>15</sup> consideran que tanto hombres como mujeres ejercen diferentes tipos de liderazgo, debido a que los hombres utilizan un estilo duro que pone el acento sobre la jerarquía, dominación y orden, mientras que las mujeres ejercen un liderazgo suave que se caracteriza por la cooperación, influencia y autoridad. Ahora, el hecho de que algunos líderes hayan seguido un estilo más suave plantea esta cuestión ¿Hay un estilo andrógino de liderazgo que combine elementos del estilo masculino y del femenino en cuanto a la forma de ejercer el poder? Se concluye que diferentes situaciones requieren distintos estilos de liderazgo.

Cuadrado (2004), indica que las diferencias de estilo de liderazgo entre mujeres y hombres se deben a diferencias en los rasgos de la personalidad y conductas entre estos.

Por su parte Berbel (2008), indica que aunque el trabajo era un mundo extraño para las mujeres, éstas han dedicado grandes esfuerzos a comprenderlo y asimilarlo, adoptando comportamientos que en un principio les eran ajenos, se dice que algunas incluso han tenido que interesarse por los coches o por el fútbol, para no quedar excluidas en las reuniones de mayoría masculina en las que tenían que participar, por lo que las mujeres han debido adaptarse al medio masculino para poder sobrevivir en el ámbito público.

A lo largo de mucho tiempo, los hombres como ya se había señalado, han sido considerados como mejores líderes e incluso las mujeres han pretendido asumir ciertos comportamientos de tipo masculino, sin embargo en estudios no se han encontrado diferencias significativas en el ejercicio de liderazgo entre mujeres y hombres (Rodríguez, Delgado, Pedraja & Rodríguez, 2010). Otro autor que coincide en que no existen diferencias significativas es Cuadrado (2003) quien ha considerado que las mujeres lideraban con estilos más democráticos y participantes y los hombres más autocrática y directivamente, pero *“no existen diferencias estadísticamente significativas en las autoevaluaciones de hombres y mujeres líderes respecto a la frecuencia con la que consideran que adoptan*

---

<sup>15</sup> IBIDEM pp. 280

*conductas de estos cuatro estilos*" (Cuadrado, Molero & Navas, 2003; pp. 117 y 123).

Madrigal (2009), refuerza que la presencia femenina en ámbitos de liderazgo y de poder tanto en administración pública como privada, han demostrado que la mujer tiene comportamientos y emociones diferentes, pero con habilidades y capacidades para dirigir similares a las de los hombres.

Considero de suma importancia brindar la siguiente declaración recopilada en Waters(1989) que hizo Sojourner Truth en la convención por los derechos de la mujer que se celebró en Akron Ohio para quien no sepa quién es esta mujer, tienen que saber que antes, ella era una esclava llamada Isabella Bomefree, fue una abolicionista afroamericana nacida en la esclavitud, después se cambió el nombre por Sojourner Truth lo que parece significar residente permanente de la verdad (To sojourn es igual a quedarse como residente permanente y truth a verdad); en 1827 escapa a Canadá y luego de que en Nueva York se aboliera la esclavitud regresa en 1829, trabajando como empleada doméstica durante más de una década. Pues bien, regresando a la convención, esta fue su declaración: *"Los hombres afirman que la mujer necesita de ayuda para subir a un vehículo, que hay que llevarla en brazos para cruzar una zanja, y que tiene que cedérsele el mejor sitio en cualquier parte. Nadie me ha ayudado jamás a subir a un vehículo, ni a cruzar una zanja, ni me ofrece el mejor sitio ¿y acaso no soy mujer? ¡Mirad mis brazos! He arado y plantado, y he recogido la cosecha, y no hay hombre que pueda ganarme en esto ¿y acaso no soy una mujer?, he podido trabajar como hombre, y he comido como un hombre, cuando he conseguido hacerlo ¡y también he podido soportar el látigo como él! ¿y acaso no soy una mujer?"*(p.70), con esta declaración pretendo exhibir que una mujer no necesita interpretar a un hombre para obtener éxito o algún puesto de poder y ejercer cierto tipo de liderazgo, sino lo único tiene que hacer es interpretarse a ella misma, no pretender ser un hombre porque al hacerlo de manera conciente o no, admitiremos la supremacía de éste.

Por último, pero no menos importante, es que en esa constante búsqueda de liderazgo como algunos autores mencionaron, algunas mujeres tratan de

mimetizarse con los hombres hasta en la vestimenta, porque de esta forma se les tratará de una mejor manera y con más respeto, por esto es que muchas escogen vestirse de manera “varonil” de acuerdo a lo que nos han hecho creer como esa identificación de masculinidad y aparentan tener un aspecto “rudo” por así decirlo. Claro que aquí interfiere los conceptos, identidades y construcciones que tengamos de la femineidad y la masculinidad. Al respecto, el artículo de José Forteza citado en Vogue (2014), en el que se entrevistó a una cantante y actriz llamada Zoey Deschanel, dice esto: *“no tiene nada de malo vestir con extrema feminidad, no sé por qué la feminidad se tiene que asociar con la debilidad. Las mujeres deberían ser libres de expresarse como quieran, sin pensar “tengo que actuar como hombre” o “tengo que matizar el tono para alcanzar el éxito” esa sí es una buena manera de avasallar a las mujeres”* (p. 149).

Puedo concluir de esto, que tenemos que crear nuevas construcciones e identidades de acuerdo a lo que femineidad y masculinidad significan, debemos de empezar a vestirnos de la manera en la cual nos gusta y no por vestir de una manera más femenina tendremos menos capacidad de liderazgo.

### **3.8.6 Obstáculos en el ejercicio del liderazgo femenino**

Dentro de los obstáculos a los cuales se enfrenta la mujer para poder ejercer liderazgo y ocupar puestos importantes dentro de un empresa, se menciona que aunque pueda esperar reducción del número de mujeres que se dediquen exclusivamente al trabajo doméstico, el grueso de las mujeres adultas correlacionan ser amas de casa con las responsabilidades familiares y un empleo, situación que se denomina como doble jornada, la cual es una expresión en la que se pretende señalar que la actividad remunerada no exime a las mujeres de realizar las tareas domésticas. Las dificultades estructurales que enfrentan las mujeres que tratan de desarrollarse en su carrera profesional, son principalmente que se incorporan al empleo en desigualdad de condiciones respecto a los hombres (Izquierdo, 1998).

Schein (1975) y Dubno (1985), citados en Caro y García (2007), concluyen que los estereotipos tienen como resultado reducir las oportunidades de las

mujeres para poder avanzar en sus empresas. Además, se encontró que las mujeres estudiantes de la Maestría en Administración de Negocios (MBA), poseían actitudes negativas hacia otras mujeres directivas. Brenner, Tomkiewicz y Schein(1989)<sup>16</sup> encontraron que las mujeres se veían a sí mismas como poseedoras de muchas de las características de éxito del directivo medio; también Stephens y Greer (1995)<sup>17</sup> encontraron que las mujeres necesitan de más tiempo para ganarse el respeto de sus puestos de trabajo, además de que la mayoría de los hombres directivos dijeron que no enviarían a una empleada a un viaje de negocios sola, así también según estudios realizados mediante la aplicación de WAMS demostraron que la percepción negativa de las mujeres como directivas persiste desde 1974 y es clara la diferencia de percepción entre hombres y mujeres.

Genovese (1997), indica que la historia ha subido de manera gradual al poder de una mujer, mostrando sus tropiezos con los obstáculos, restricciones y frenos con los que tiene que enfrentarse cualquier persona ambiciosa de su sociedad, así como con los recursos disponibles y las habilidades que pueden adquirir para evitarlos, es por eso que Waters (1989), dice: *“la mujer será liberada por la mujer..., pero las mujeres no deberían estar a la espera, las que quieran liberarse a si mismas, tendrán que dar el golpe”* (pp.106-107).

Como se muestran en las estadísticas, otro obstáculo que enfrentamos las mujeres es el porcentaje de mujeres que ocupan puestos de trabajo en proporción a su nivel educativo, lo cual no ha ocurrido de manera equitativa. En todas las áreas del mercado de trabajo, desde las industrias hasta las profesiones liberales, mujeres con cualificación superior son superadas por hombres con menor preparación.<sup>18</sup> A medida que reciben más educación y crecen sus expectativas individuales, la sofocante y enajenante rutina de las faenas domésticas y la estrechez de la vida familiar, se vuelven cada vez más insoportables para las mujeres. De este modo, la elevación de su nivel educativo ha intensificado la

---

<sup>16</sup> IBIDEM, pp.256

<sup>17</sup> IBIDEM pp.256

<sup>18</sup> IBIDEM, pp.130.



contradicción entre las capacidades demostradas y las amplias aspiraciones de las mujeres y su actual posición económica y social.

### ***3.8.7. Interferencia de la vida familiar en la vida laboral y viceversa***

Izquierdo (1998), indica que la desigualdad en las condiciones de acceso a la ocupación implica que no se pueda hablar de familia, sino de una diversidad de modelos familiares. Al mismo tiempo, tampoco se puede hablar de un tipo de mujer, sino de una pluralidad de mujeres, por lo tanto las condiciones de relación familiar facilitan o dificultan las relaciones laborales e inversamente, las relaciones laborales facilitan o dificultan las familiares.

Se puede decir que se mantiene la concepción patriarcal de la familia, que llegue a vincular la identidad masculina al sostenimiento financiero de la mujer y sus hijas e hijos, ahora y como resultado de la integración de la mujer es que el modelo patriarcal se ve seriamente erosionado de su fuente de poder, y como consecuencia, el dominio sobre su familia. Esta situación resulta particularmente especial y crítica dado que cuando se produce una jubilación anticipada o un paro de larga duración, estos son factores que se asocian a la violencia doméstica, por lo cual el hombre al haber perdido la base de su identidad tiene que recuperarlo recurriendo a factores diferenciales, no sociales.

### ***3.8.8 Exclusión de las mujeres en los puestos directivos***

Vargas(2012) citado en un artículo de CNN(2014), refiere que las opciones para aumentar la presencia de las mujeres en puestos de alta dirección son pocas, dicen algunos, esto debido a que a diferencia del hombre, la mujer es más sensible al equilibrio entre trabajo y vida personal. Se menciona que las capacidades femeninas para dirigir no están en duda, sin embargo las cifras son distintas, las mujeres solo ocupan uno de cada diez puestos en las juntas directivas de las principales empresas en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), de acuerdo a lo cual, las mujeres siguen siendo sub-representadas en los puestos más altos.

Con lo que respecta a México, el mundo cooperativo empieza a desarrollar estrategias para incentivar el talento femenino y el avance a posiciones directivas, expresa la directora del CIMAD (Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección) María del Carmen Bernal, en empresas como: Coca Cola, General Electric, Nestlé, Santander, Televisa, Microsoft, Avon, Manpower y Hewlett Packard. Además, Bernal menciona que el hombre no encuentra dicotomía en su camino hacia el éxito profesional, mientras que las mujeres ávidas de cumplir esa meta sí lo padecen. En la actualidad, en lo laboral las estructuras que prevalecen son masculinas, con largas jornadas de trabajo y sistemas pocos flexibles, entre otras características. Un dato interesante es que en algunas empresas existen carreras que siguen teniendo el sello “exclusivamente para hombres” como si sólo este género tuviera la preparación y condición para estudiarlas y ejercerlas.

Un fenómeno común según la especialista es que las mujeres directivas en etapas tempranas, recibieron mensajes positivos por parte de sus padres para que estudiaran, trabajaran y no se dieran por vencidas ante las adversidades. En México la dificultad para cubrir puestos de liderazgo femeninos, expresa que necesitan más horas flexibles, generar redes de apoyo y programas de mentor. Muchas empresas decidieron incrementar el número de mujeres ejecutivas porque recibieron la indicación de manera de obligación, y ya para finalizar. Por último Bernal indica que a las mujeres les falta fortalecer su seguridad personal, resultando un tema de autoestima que hay que formar, así como desarrollar habilidades para laborar en equipos mixtos.

El Talento Femenino en la Alta Dirección propone considerar ciclos de vida de la mujer y se habla de conciliación, desarrollo de prácticas concretas de horarios, apoyo a la paternidad, acercamiento de la familia al trabajo de la directiva, para que los integrantes entiendan y vivan lo que significa el trabajo para ella. Se dice que se debe trabajar en crear redes de apoyo para la mujer; es importante que puedan compartir con otras profesionistas sus experiencias. De acuerdo al 47% de las ejecutivas entrevistadas, consideran que para llegar al puesto donde están es indispensable el apoyo de un mentor.

Ya para cerrar este subtítulo quisiera añadir esta frase: “*SON NUESTRAS ELECCIONES..., LAS QUE NOS MUESTRAN LO QUE SOMOS, MUCHO MÁS QUE NUESTRAS HABILIDADES*” (Rowling, 1999; pp. 235).

### **3.8.9 Principios para el empoderamiento de las mujeres**

Antes de hablar sobre el empoderamiento, que sin duda es un tema trascendental para todas las mujeres, es preciso hablar un poco acerca de la opresión de la mujer de acuerdo a Waters (1989), en donde se hace hincapié en que la opresión de la mujer no empezó con el capitalismo, al contrario, esta se remonta al propio origen de la historia. El sistema capitalista empezó a crear las condiciones materiales que convirtieron la liberación de la mujer en una meta realizable, convirtiéndose entonces la liberación de la mujer en un objetivo que armoniza con el futuro, y no con el pasado de la humanidad, sacó a millones de mujeres del campo, las sacó de su hogar y las introdujo como fuerza de trabajo en la industria, se inicia el proceso de socialización de algunas tareas de cada familia individual “labores de la mujer” tales como hacer el pan, tejer y confeccionar la ropa, se les abrieron a las mujeres nuevos horizontes sociales y políticos. De gran relevancia es plasmar que el sistema capitalista se construyó sobre la base de la sobreexplotación de la mujer y que el ingreso de la mujer a las filas del trabajo no fue algo accidental, sino debido al pensamiento de los propietarios que las utilizaban para destruir el monopolio de los hombres en las técnicas profesionales antiguas y para hacer bajar los salarios. Además, otro principio básico del capitalismo es la desigualdad.

Tanto el surgimiento como la consolidación del capitalismo tuvo diferentes impactos para las mujeres, según su estado social, avisando a la vista el surgimiento de la doble jornada interviniendo las mujeres en el proceso productivo y las labores domésticas; conforme se desarrollaba el capitalismo aumentaba el número de mujeres a las que se negó un papel productivo fuera del hogar, viéndose encerradas en su aislamiento doméstico. Las mujeres que disponían de tiempo y de riquezas para su educación vieron truncados sus sueños de seguirse instruyendo y ampliar su capacidad intelectual, debido a que una mujer de carrera,

una mujer de conocimientos, se consideraba como algo indeseable, anormal, poco femenina. En lugar de esto, se le alentaba a la mujer a cultivar la elegancia social y ¿cuál fue el resultado? La imagen de una mujer victoriana, pálida, delicada y necia. Es claro que la negación del derecho a la educación fue y es un hecho flagrante de discriminación, porque esta educación les pudo y les puede abrir la puerta a una profesión, y con esto la posibilidad de su independencia económica.

Para el capitalismo, el trabajo de la mujer en el hogar carece de valor, resultando despreciable, concluyendo también que la mujer es despreciable, siendo diferente al hombre y cualquier trabajo que realice tendrá menos valor que si lo realizará un hombre. Esto resulta en que al sistema la mujer le sirve para maximizar la acumulación privada de riqueza social, a través de la perpetuación de la opresión de la mujer. Por esto, y tal vez con un pronunciamiento osado, considero que el capitalismo lo que hace es dividir de tal forma que los hombres y las mujeres se pelean entre sí por los trabajos, por quien los obtiene primero y así, cuando en verdad nos debemos de pelear con el sistema, porque en un mundo ideal deberían de existir en la misma cantidad que existen mujeres y hombres, trabajos bien remunerados y con horas de trabajo y ambiente adecuados, pero no, se nos ha enseñado que debemos de pelearnos entre nosotros.

Retomando al empoderamiento, La Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y del Empoderamiento de las Mujeres (2011), indica que el empoderar a las mujeres para que tengan una participación más activa y plena en todos los sectores y niveles de actividad económica resulta fundamental para: construir economías fuertes, establecer sociedades más estables y justas, alcanzar los objetivos de desarrollo, sostenibilidad y derechos humanos acordados internacionalmente, mejorar la calidad de vida de las mujeres, de los hombres, de las familias y de las comunicaciones y promover las prácticas y objetivos empresariales.

Todavía hasta esta fecha, garantizar la incorporación de los talentos, aptitudes, experiencias y energías de las mujeres requiere la puesta en marcha de acciones internacionales y de políticas decididas.

Es por eso que se crearon los siete principios para el empoderamiento de las mujeres que ofrecen un conjunto de reflexiones destinadas a ayudar al sector privado a centrarse en los elementos clave para la promoción de la igualdad de género en el lugar de trabajo. En el mercado y en la comunidad, tienen como finalidad ayudar a las empresas a modificar sus actuales políticas y programas para alcanzar el empoderamiento de las mujeres. La ONU colaboró conjuntamente con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en lo que es la es la mayor iniciativa de responsabilidad cívica empresarial del mundo con la participación de 8 mil empresas así como de otros agentes involucrados en más de 135 países.

En este mundo globalizado e interconectado, se sabe que la clave del éxito radica en la utilización de todos los recursos sociales y económicos, aun así los progresos conseguidos no impiden que las mujeres nos sigamos enfrentando a la discriminación, a la marginalización y a la exclusión a pesar de que la igualdad entre hombres y mujeres aparece como un precepto universal reconocido internacionalmente como un derecho fundamental e inviolable.

Los siete principios antes mencionados, son:

1. Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
2. Tratar a hombres y mujeres sin discriminación en el trabajo.
3. Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de las y los trabajadores.
4. Promover la educación y formación de las mujeres.
5. Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministros y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres y de la no discriminación.
6. Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias.
7. Evaluar y difundir los progresos realizados.

## **CAPITULO 4**

### **METODOLOGÍA**

“Ten buen ánimo. No pienses en los fracasos de hoy, sino en los éxitos que pueden ocurrir mañana.

Podrás haberte puesto una tarea difícil, pero tendrás éxito si perseveras; y encontrarás alegría al sobreponerte a los obstáculos. Recuerda, ningún esfuerzo cuyo propósito sea obtener algo bello fracasará nunca. Lo que yo busco no está allá afuera, está dentro de mí”. -Hellen Keller-

#### ***4. Introducción***

Éste capítulo tiene como objetivo plantear la estructura metodológica, que se llevó a cabo para la elaboración de esta investigación, que posee los siguientes objetivos fundamentales: identificar, evaluar, correlacionar de tal forma que al final de ésta, se obtenga un panorama de la percepción de la desigualdad femenina en empresas mexicanas dentro de la población de 80 mujeres.

#### ***4.1 Sujetos***

Para este proyecto fueron consultadas 80 mujeres con edades que comprenden desde los 23 hasta las 63 años de edad, todas con hijos.

De esta muestra de 80 mujeres, se dividieron en 4 grupos que son:

- 40 mujeres casadas
- 40 mujeres solteras

De estos 2 grupos, se subdividieron en:

- 20 mujeres casadas con licenciatura y 20 mujeres casadas sin licenciatura.

- 20 mujeres solteras con licenciatura y 20 mujeres solteras sin licenciatura).

Las ocupaciones de las mujeres de la muestra fueron: Contadoras Públicas, Psicólogas, Ingenieras Topográficas, Abogadas, Actuarías, Administradoras de Empresas, Ingenieras Industriales, Informáticas Administrativas, Banca y Finanzas, Economía, Relaciones Comerciales, Pedagogía, Relaciones Públicas, Mercadotecnia, C. de la Informática, Enfermería, Profesoras, Amas de casa, Comerciantes y empleadas de una empresa automotriz.

#### **4.2 Instrumento**

Un cuestionario de 31 preguntas tipo Lickert y 1 pregunta abierta.

#### **4.3 Diseño**

Se utilizó un Diseño Cuasi-experimental que mide, evalúa y/o registra variables independientes en más de dos ocasiones y al mismo tiempo se busca modificarlas a través de la manipulación de variables independientes. Se caracteriza por el estudio de la variable de tratamiento en contexto donde el investigador no puede asignar las unidades de análisis en los distintos niveles de las variables de interés. Pretende establecer relaciones de causalidad entre las variables independientes y las variables dependientes, además su estructura implica tanto la manipulación de una o más variables independientes como la medida de las variables dependientes.

#### **4.4 Procedimiento**

Los pasos que se siguieron para realizar este proyecto fueron los siguientes:

1. Se seleccionó la población de mujeres, definiendo el rango de edad, estado civil, ocupación y su maternidad.
2. Se elaboró el cuestionario de 31 preguntas tipo Lickert y una pregunta abierta.

3. A través de la red social Facebook, de amigos, conocidos, parientes y en las propias empresas se pidió la cooperación de las mujeres para que participaran en la encuesta, ya sea de manera presencial o por medio de internet contestaron las encuestas.

4. Posteriormente se elaboraron los resultados y se interpretaron.



## **CAPITULO 5**

### **RESULTADOS**

“... Olvida los convencionalismos; olvida lo que el mundo piensa de ti por salirte de tu lugar; piensa tus mejores pensamientos, habla tus mejores palabras, trabaja tus mejores trabajos mirando a tu conciencia por aprobación. Preferiría... hacer una historia que escribirla. El fracaso es imposible.” -Susan B. Anthony-

#### **5. Resultados**

Los datos del cuestionario se integraron en una base de datos del programa SPSS (19.0). Se estableció una medición del nivel de estrés, donde se definieron los niveles de la siguiente manera, de acuerdo al puntaje obtenido en el cuestionario:

- 1-15 Nivel Bajo, representando por el no. 1.
- 16-30 Nivel Medio, representando por el no. 2.
- 31-50 Nivel Alto, representando por el no. 3.

#### **5.1 Nivel de estrés de acuerdo al nivel de educación**

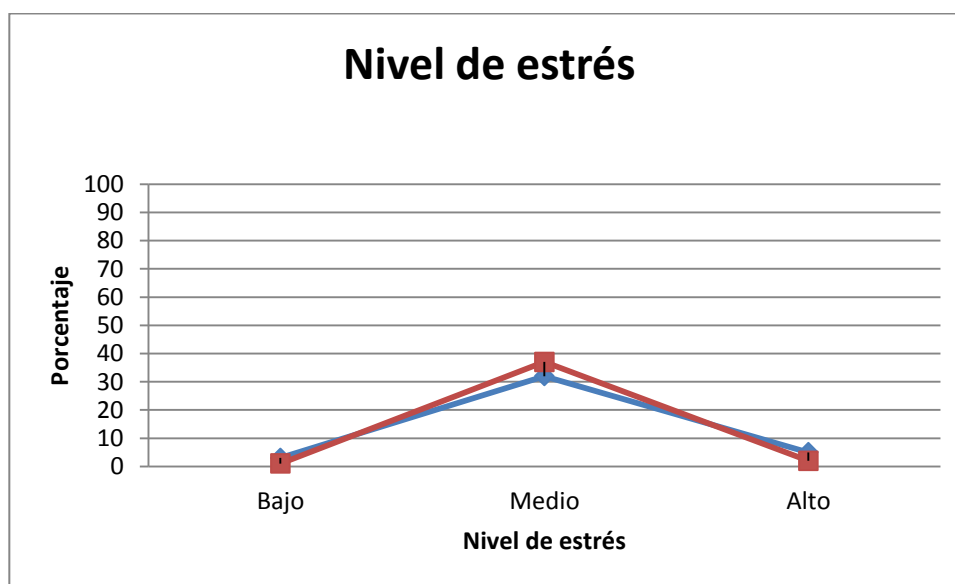
También se recodificaron los valores del nivel de educación, de tal forma que los niveles de educación 1, 2 y 3, correspondientes a primaria, secundaria y preparatoria, se reagruparon en el no.1 que es igual a “sin licenciatura” y el no. 2 que corresponde a “con licenciatura” (véase Tabla 1).

Tabla 1. Nivel de estrés de acuerdo al nivel de educación

**Tabla de contingencia**  
**Recuento**

		Nivel de estrés			Total
		1.00	2.00	3.00	
con/sin	1.00	3	32	5	40
	2.00	1	37	2	40
Total		4	69	7	80

Se puede observar que la mayoría de las mujeres con o sin licenciatura indican un nivel medio de estrés (86.25%), aun así las mujeres sin licenciatura indican un mayor nivel de estrés (46.25%) a comparación de las mujeres con licenciatura (40%). (Véase gráfica 1)



Gráfica 1. Nivel de estrés de acuerdo al nivel de educación de las mujeres.

### **5.2 Nivel de estrés de acuerdo al estado civil**

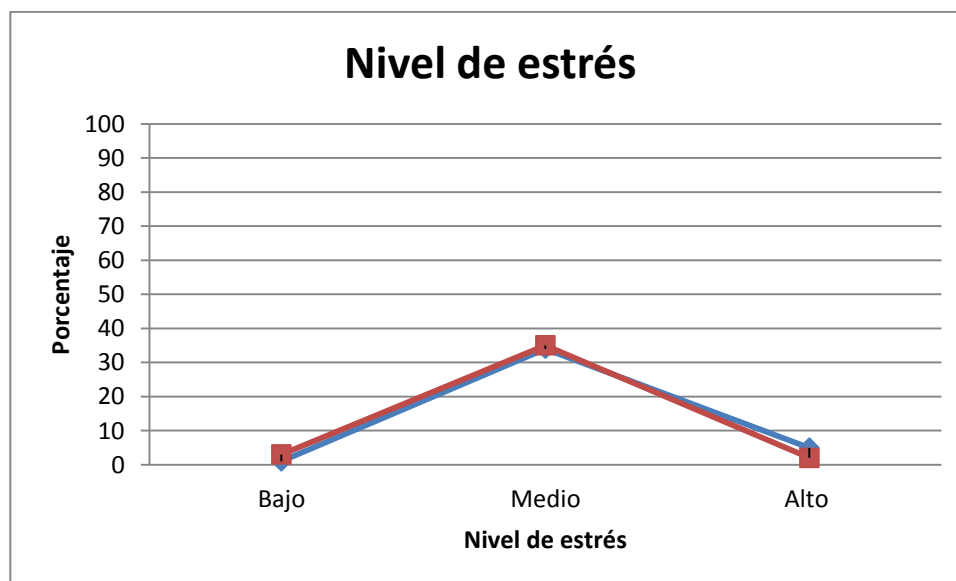
Por lo que se refiere al nivel de estrés relacionado con el estado civil (véase Tabla 2), la muestra estuvo conformado por casadas y solteras.

Tabla 2. Nivel de estrés de acuerdo al estado civil.

**Tabla de contingencia**  
**Recuento**

		Nivel de estrés			Total
		1.00	2.00	3.00	
EstCivil	Casada	1	34	5	40
	Soltera	3	35	2	40
Total		4	69	7	80

Utilizando los mismos niveles de medición del estrés de la tabla anterior se puede determinar que tanto las mujeres casadas como solteras indican tener un nivel medio de estrés (86.25%), sin embargo se observa que las 35 mujeres solteras (43.75%) indican un nivel de estrés mayor que las 34 mujeres casadas con un total de (42.5%). (Véase gráfica 2)



Gráfica 2. Nivel de estrés de acuerdo al estado civil de las mujeres.

### **5.3 Prueba t de Student Nivel de estrés de acuerdo al nivel de educación**

Realizando una sumatoria de los ítems 1-10 correspondientes al estrés se generó una prueba de t de Student en la que se observa que no existen

diferencias significativas entre el nivel de estrés y el nivel de educación:  $t_{(74.071)} = -.456$ ;  $p > .05$ , por lo cual se rechaza la hipótesis.

#### **5.4 Prueba t de Student, Nivel de estrés de acuerdo al estado civil**

Utilizando la misma sumatoria del nivel de estrés, se realizó una prueba t de Student en la que se observa que las mujeres casadas tienen mayor nivel de estrés, debido a que sí hay diferencias significativas entre el nivel de estrés y el estado civil:  $t_{(75.293)} = 3.240$ ;  $p < .01$ , esto significa que se acepta la hipótesis y que esta diferencia no se debe al azar, sino a los efectos de la variable independiente (Moreno, López, Cepeda, Plancarte & Alvarado, 2008)

#### **5.5 Prueba t de Student, Nivel de estrés de acuerdo a la interferencia de la familia en el trabajo, de acuerdo a su estado civil.**

Se realizó una prueba t de Student para registrar el nivel de estrés percibido por las mujeres con respecto a la interferencia de su familia, aquí se dividió en dos grupos casadas y solteras, encontrando que sí existe una diferencia significativa entre las mujeres casadas, reportando ellas un mayor nivel de estrés que las mujeres solteras:  $t_{(77.935)} = 2.375$ ;  $p < .05$ , con lo cual se acepta la hipótesis.

#### **5.6 Prueba t de Student, Nivel de estrés de acuerdo a la interferencia de la familia en el trabajo, de acuerdo a su nivel de educación**

De nuevo se realizó una prueba t de Student para registrar el nivel de estrés percibido por las mujeres con y sin licenciatura, encontrando que no existe diferencia significativa entre los grupos:  $t_{(76.232)} = .046$ ;  $p > .05$ , se rechaza la hipótesis.

#### **5.7 Prueba t de Student, Nivel de estrés de acuerdo a la interferencia del trabajo en la familia, con respecto a su nivel de educación.**

Se realizó una prueba t de Student para registrar el nivel de estrés generado por la variable *interferencia del trabajo en la familia*, percibido por las mujeres con y sin licenciatura, encontrando que no existe diferencia significativa entre los grupos:  $t_{(75.631)} = 2.516$ ;  $p < .05$ , se rechaza la hipótesis.

### **5.8 Prueba t de Student, Nivel de estrés de acuerdo a la interferencia del trabajo en la familia, de acuerdo a su estado civil.**

Se realizó una prueba t de Student para registrar el nivel de estrés provocado por la variable *interferencia del trabajo en la familia*, encontrando que sí existe diferencia significativa entre los grupos:  $t_{(75.631)} = 2.516$ ;  $p < .05$ , donde las mujeres casadas perciben mayor interferencia del trabajo en la familia, aceptándose la hipótesis y se evidencia que la diferencia se debe a los efectos de la variable independiente.

### **5.9 Percepción de la transformación del rol de la mujer dentro de la sociedad mexicana.**

Para identificar si las mujeres han percibido una transformación del rol de la mujer que trabaja dentro de la familia en la sociedad Mexicana, se realizaron las siguientes pruebas t de Student, de acuerdo a su nivel de educación y estado civil encontrándose lo siguiente:

#### **5.9.1 Prueba t de Student sobre la percepción de la transformación del rol de acuerdo al nivel de educación.**

Se realizó una prueba t de Student para identificar la percepción de la transformación del rol de la mujer que trabaja dentro de la familia en la Sociedad Mexicana de acuerdo al nivel de educación; lo que se observó fue que no existe diferencia significativa entre los grupos  $t_{(75.884)} = .222 = p > .05$ , por lo cual se rechaza la hipótesis.

#### **5.9.2 Prueba t de Student sobre la percepción de la transformación del rol de acuerdo al estado civil.**

Se realizó una prueba t de Student para identificar si existía diferencia en cuanto a la percepción de la mujer que trabaja dentro de la familia en la Sociedad Mexicana de acuerdo al estado civil, resultó que no se encontraron diferencias significativas  $t_{(77.715)} = .618$ ;  $p > .05$ , rechazando la hipótesis.

### **5.10 Habilidades de liderazgo en las mujeres.**

Para identificar si las mujeres de acuerdo a su estado civil y su nivel de educación tienen mayor o menor habilidad de liderazgo se realizó lo siguiente:

#### **5.10.1 Prueba t de Student, habilidades de liderazgo en las mujeres de acuerdo a su estado civil.**

Una prueba t de Student para identificar si existía alguna diferencia entre las habilidades de liderazgo en las mujeres de acuerdo a su estado civil. Los resultados mostraron que no existe diferencia significativa entre los grupos  $t_{(76.511)} = .920$ ;  $p > .05$ , rechazándose la hipótesis.

#### **5.10.2 Prueba t de Student, habilidades de liderazgo en las mujeres de acuerdo a su nivel de educación.**

Se llevó a cabo una prueba t de Student para identificar si existía alguna diferencia entre las habilidades de liderazgo en las mujeres de acuerdo a su nivel de educación, los resultados fueron que no existe diferencia significativa entre los grupos  $t_{(71.484)} = -.485$ ;  $p > .05$ , rechazándose la hipótesis.

### **5.11. Cantidad de mujeres en puestos de liderazgo dentro de las empresas.**

Se realizó una prueba t de Student entre los grupos (con y sin licenciatura), con respecto a la percepción de cuántas mujeres ocupan un puesto de importancia dentro de las empresas mexicanas, encontrando que no existían diferencias significativas:  $t_{(50.974)} = -1.973$ ;  $p > .05$ , rechazándose la hipótesis.

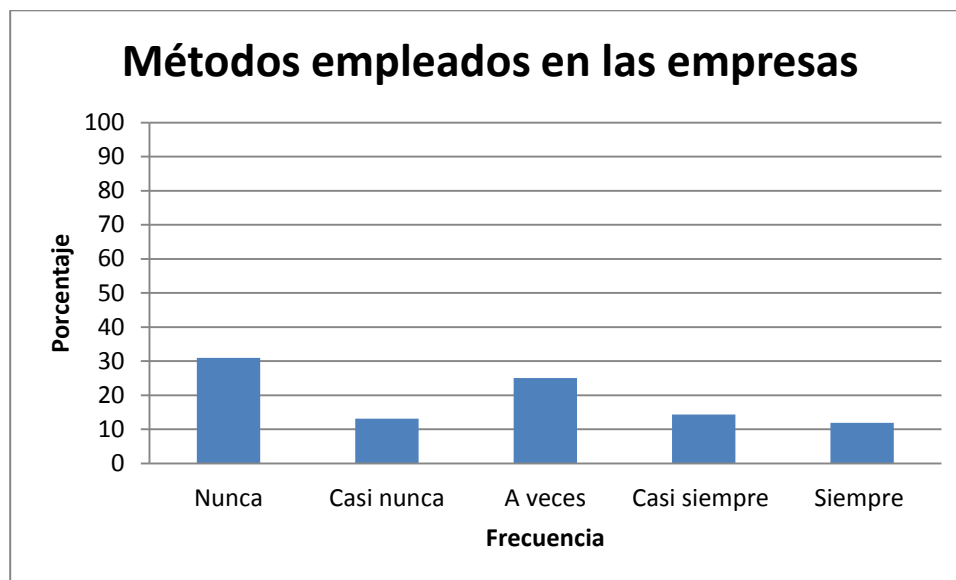
#### **5.11.1 Prueba t de Student, respecto a la cantidad de mujeres en puestos de liderazgo dentro de las empresas de acuerdo a estado civil.**

Se realizó una prueba t de Student para identificar cuántas mujeres reporta la muestra, que ocupan un puesto de importancia dentro de las empresas mexicanas, se encontró que si existen diferencias significativas entre los grupos (casadas y solteras):  $t_{(44.698)} = -2.159$ ;  $p < .01$ , con lo cual se acepta la hipótesis,

indicando que las mujeres solteras con hijos perciben una mayor cantidad de mujeres en puestos de importancia.

### **5.11.2 Métodos empleados por las empresas para reducir el nivel de estrés**

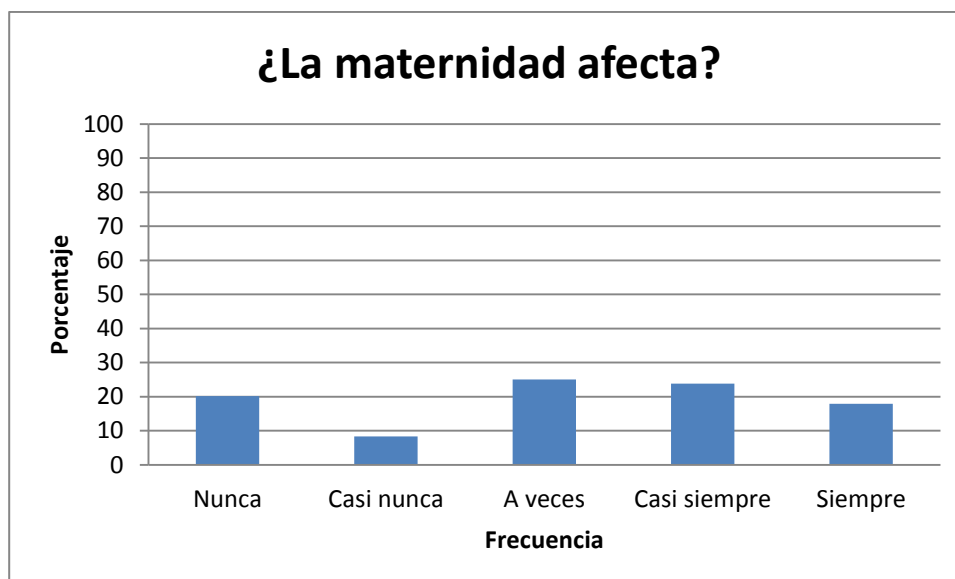
Se encontró que el 31% de las mujeres indicaron que en la empresa en la que laboran nunca emplean métodos para reducir el nivel de estrés, 25% a veces, 14.3% casi siempre, 13.1% casi nunca y el 11.9% siempre. (Véase gráfica 3)



Gráfica 3. Porcentaje de la frecuencia del uso de métodos empleados en las empresas para reducir el nivel de estrés.

### **5.11.3 ¿La Maternidad afecta las posibilidades de mejores puestos dentro de tu empleo?**

Se encuestó al respecto a 80 mujeres; de éstas, el 25% dijo que a veces, el 23.8% casi siempre, el 20.2% nunca, el 17.9% siempre y el 8.3% casi nunca. (Véase gráfica 4)



Gráfica 4. Porcentaje de la frecuencia en la que la maternidad afecta la posibilidad de tener un mejor puesto dentro de un empleo.

***5.11.4 Prueba t de Student con respecto a la percepción de las mujeres de acuerdo a su nivel de educación, de cómo la maternidad afecta la posibilidad de obtener mejores puestos dentro de su empleo.***

Se encontró que no existen diferencias significativas entre mujeres con y sin licenciatura de acuerdo a la percepción de cómo afecta la maternidad a la posibilidad de mejores puestos de trabajo:  $t_{(72.626)} = -.880$ ;  $p > .05$ , por lo cual se rechaza la hipótesis.

***5.11.5 Prueba t de Student con respecto a la percepción de las mujeres de acuerdo a su nivel de educación, de como la maternidad afecta la posibilidad de obtener mejores puestos dentro de su empleo.***

Se encontró que no existen diferencias significativas entre mujeres casadas y solteras de acuerdo a la percepción de cómo afecta la maternidad a la posibilidad de mejores puestos de trabajo  $t_{(77.510)} = 1.042$ ;  $p > .05$ , por lo cual se rechaza la hipótesis.



## CAPITULO 6

### DISCUSIÓN

“...antes y ahora las mujeres deberían hacer por ellas lo que los hombres ya han hecho- ocasionalmente lo que los hombres no han hecho-, estableciéndose a sí mismas como personas, y quizá dándole el valor a otras mujeres en pos de una mayor independencia de pensamiento y acción. Consideraciones así contribuyeron para que yo quisiera hacer aquello que quería hacer”.

- **Amelia Earhart-**

En los resultados se observó que mujeres con y sin licenciatura perciben un nivel medio de estrés. Esto es importante, ya que están en riesgo de desarrollar un nivel alto de estrés. Aun así, las mujeres sin licenciatura presentan un mayor porcentaje a comparación de las que no lo tienen; no obstante, reportan los mismos problemas en el área laboral (lo cual se comprobó con la prueba t de student para medir el nivel de estrés de acuerdo al nivel de educación, demostrando que no hay diferencias significativas). Es decir, ambos grupos enfrentan las mismas dificultades al laborar, tales como: la edad, ubicación geográfica, disponibilidad para cambiar de residencia, disponibilidad de rolar turnos, diferencias salariales entre hombres y mujeres. Esto coincide con lo reportado por Gómez y Campos (2013), quienes señalan que en el año de 1984 el salario de las mujeres era 23.3% menor que el de los hombres; para 1989 había aumentado al 28.4% y en 1992 disminuyó a 25.3%, aun así hay autores como Randstad (2013), que estudió la diferencia de la brecha salarial en las mujeres,

señalando que en países como España en los sectores de Transporte, Banca, Finanzas e Ingeniería, las mujeres ganan 10% menos que los hombres.

Con respecto al estado civil y el tener hijos, se encontró en el presente estudio, que las mujeres solteras con hijos muestran un mayor porcentaje de estrés, lo cual, de acuerdo a Vega (2010), puede ser debido a que trabajan en una constante violación de sus derechos individuales, a pesar de los artículos de la Ley Federal del Trabajo que estipulan la protección de los intereses de la mujer, los cuales no siempre se cumplen y sin embargo muchas mujeres que son objeto de abuso por parte de los patrones, es debido a la necesidad de la fuente económica fija; carecen de una libertad para expresarse y exigir sus derechos, aunado a la estigmatización por parte de la sociedad, aceptando por necesidad, como se indicó anteriormente, sueldos mínimos o en ocasiones ser acosada.

Por lo que se refiere a la interferencia de la familia en el trabajo, Watai, Nishikido y Murashima (2008), indican que las mujeres presentaron un mayor puntaje en el nivel de interferencia de la familia con el trabajo, como se encontró en la presente investigación, lo cual conlleva a la depresión y fatiga en ambos sexos. Por su parte Paterna y Martínez (2002,) citan a Higgins y otros (1992), cuyos hallazgos señalan una relación positiva entre el compromiso laboral y el conflicto de rol, por lo que llegan a la conclusión de que cuando el trabajo interfiere con la vida familiar, causando que la calidad de ésta disminuya. También Wiley (1987), citado en el mismo artículo, encontró que si la familia interfiere en las cuestiones laborales, el nivel de satisfacción laboral sería más bajo, produciendo además un menor compromiso, pareciendo así que el nivel de compromiso y el grado de importancia de los roles laborales y familiares se encuentran asociados a la compatibilización entre ambos.

En cuanto a la percepción de la transformación del rol de la mujer en la sociedad mexicana, se evidenció que ninguna mujer de esta muestra ya sea

soltera, casada, con o sin licenciatura, ha evidenciado un cambio, esto puede deberse a que la mujer sigue siendo parte fundamental en la sociedad.

Según el INAMAP (Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores) (2014), la mujer conjuga sus funciones profesionales con las de madre y esposa, resultando en un trinomio difícil de balancear; los roles de género que han sido parte de nuestra ideología, no han cambiado, de acuerdo a Aguilar(2013), quien sostiene que la maternidad sigue siendo la exigencia social que da sentido a la vida de la mujer en tanto elemento constitutivo de su identidad femenina, a las mujeres siempre se les ha exigido llevar las riendas de la educación de los hijos, la atención del esposo, deben brindar afecto por su condición de madres y esposas protectoras y sacrificadas, y estar presentes en los ámbitos públicos, sin descuidar el ámbito privado, resultando en la doble jornada, observándose en este estudio que la el 32.1% de las mujeres indicaron que su pareja “nunca” las apoya en el cuidado de sus hijos e hijas, aun cuando el 51.2% indica que el hombre puede realizar labores en el hogar dentro de las cuales se incluye la atención los hijos, lo cual las obliga a combinar sus actividades extradomésticas con los quehaceres del hogar.

Por lo que respecta a las habilidades de liderazgo, se encontró que no hay diferencias significativas entre el estado civil o el nivel de educación de las mujeres de esta muestra, por lo que se puede inferir que no son esos factores determinantes para acceder a un puesto de liderazgo, sino más bien el factor determinante es el género; de acuerdo a Jaramillo (2014), esto se debe a la cultura de la desigualdad y los estereotipos que juegan en contra del liderazgo femenino y su desarrollo profesional, elementos como la discriminación, la misoginia y la violencia política atentan contra las mujeres presentes en la esfera pública, en los partidos políticos, sindicatos y organizaciones locales.

Se hace presente en la muestra el *techo de cristal*, que de acuerdo a Bustos (2014), semeja a una superficie superior invisible en la carrera laboral de

las mujeres que resulta difícil traspasar, impidiendo a las mujeres seguir avanzando, por lo tanto se refiere a los límites o barreras implícitos que impiden que las mujeres continúen ascendiendo en su carrera laboral. Por otro lado, identificando la cantidad de mujeres que actualmente se encuentran en un posición de liderazgo, Cruz en 2007, indica que a medida de que aumenten los salarios, disminuye el número de mujeres bien remuneradas entre la población ocupada, porque si las mujeres han trabajado en el hogar y apoyando a los esposos, padres o hermanos en el campo u otras actividades, han jugado un papel invisible.

Aun cuando ha incrementado la participación de la mujer en la fuerza de trabajo (18% en 1970 y 38% en 2005), el 29% de las trabajadoras percibe poco más cinco salarios mínimos.

Así, el presente trabajo permite concluir que sólo existieron diferencias entre las mujeres sin y con licenciatura, así como de las mujeres casadas y solteras cuando de estrés se trata, indicando que son las mujeres sin licenciatura y solteras las que presentan mayores niveles de estrés, pero cuando se refiere a la transformación del rol de la mujer o al liderazgo estos factores poco interfieren, ya que existe un factor en común de todas ellas que es el ser mujer.

Es importante que se sigan haciendo este tipo de estudios, de tal modo que puedan observarse las tendencias generacionales que puedan modificar estas percepciones de las mujeres trabajadoras. Esto permitiría definir las acciones a tomar desde las políticas laborales, con el fin de aumentar los beneficios para las mujeres que trabajan, independientemente de su status civil o educacional y también permitirá identificar los pasos a seguir en una reeducación de hombre y mujeres donde se busca un igualdad no sólo en materia legal o laboral, sino en la vida.

## REFERENCIAS

- Abasolo, O. & Montero, J. (s/f). Estereotipos e Identidades. 2 de Marzo de 2014, de FUHEM Sitio web: [http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/educacion/publicaciones/docs/guia\\_didactica\\_ciudadania\\_FUHEM.pdf](http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/educacion/publicaciones/docs/guia_didactica_ciudadania_FUHEM.pdf)
- Alcaraz, V. y Guma, E. (2001). Introducción: Las neurociencias cognitivas. México: El manual moderno.
- Alvarez, A.. (1979). La mujer joven en México. México: Ediciones El Caballito
- Alvarez. (2013). La felicidad en el trabajo, un tema serio. RH en las empresas AMEDIRH, 2, 8-11.
- Amaris, M. (2004). Roles parentales y el trabajo fuera del hogar. Redalyc, número13,enero-julio de 2004. 15-28.
- Aparisi, A. y Ballesteros, J. (2002). Por un feminismo de la complementariedad. Nuevas perspectivas para la familia y el trabajo. España. Universidad de Navarra.
- Ariceta, F. (2013). Aprendiendo a ser líder. AMEDIRH, 2, 60-65.
- Arellano, Cesar. (2013). Discriminación a mujeres campañas oficiales: CEDID. La Jornada, 38.
- Arias, F. y Juárez, A. (2012). Agotamiento profesional y estrés: hallazgos desde México y otros países latinoamericanos. México. Universidad Autónoma del Estado de México.
- Arriagada, I. (2002). América Latina: Cambios y Desigualdad en las familias. Revista de la Cepal, 77, 143-161.
- Austen, J. (2013). Orgullo y Prejuicio. México: Porrúa.
- Barrera, M. y Donolo, D. (2009). Neurociencias y su importancia en contextos de aprendizaje. Revista Digital Universitaria, 10, 1-18.

- Berbel, S. (2008). Liderazgo desde la perspectiva femenina en Escuela Abierta de Feminismo.
- Bonino, L. (2000). Los varones hacia la paridad en lo doméstico (discursos sociales y prácticas masculinas). 5 de Abril de 2014, de Sitio web: <http://www.uv.es/~dones/temasinteres/paridad.pdf>
- Borghino, M. (2013). Líder multiplicador. AMEDIRH, 2, 28-30.
- Burges, L. (2006). Diferencias mentales entre los sexos: innato versus adquirido bajo un enfoque evolutivo. Ludus Vitalis, XIV, 43-73
- Bustos, B. (1999). Roles, actitudes y expectativas de género en la vida familiar. La ventana, número 9, 130-157. Recuperado de internet el día 14 de Septiembre en: <http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/pperiod/laventan/Ventana9/ventana9-6.pdf>
- Campbell, N., Mitchell, L. y Reece, J. (2011). Biología: conceptos y relaciones. México: Pearson.
- Caro, F. y García, M. (2007). Percepción de las habilidades y aceptación de las mujeres directivas en las empresas de comunicación. Zer, 22, 253-266.
- Casares, E. (2008). La función de la mujer en la familia. Principales enfoques teóricos. Revista de Ciencias Sociales. número 36, Enero, Febrero y Marzo de 2008. 1-21.
- Castaño, F. y León, B. (2010). Estrategias de afrontamiento del estrés y estilos de conducta interpersonal. International Journal of Psychology and Psychological Therapy. 10,2, pp.245-257.
- CNN. (2012). Junta directiva, lejana para las mujeres. 1 de Abril de 2014, de CNN EXPANSION Sitio web: <http://www.cnnexpansion.com/economia/2012/03/05/pocas-mujeres-son-ejecutivas-de-empresas>.

Cole, D. (2013). Angela Merkel "la mujer más poderosa del mundo". 1 de Abril de 2014, de Milenio.com Sitio web: [http://www.milenio.com/tendencias/Angela-Merkel-mujer-poderosa-mundo\\_0\\_157184450.html](http://www.milenio.com/tendencias/Angela-Merkel-mujer-poderosa-mundo_0_157184450.html)

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2009). México: SISTA.

Cuadrado, I. (2003). ¿Emplean hombres y mujeres diferentes estilos de liderazgo? Análisis de la influencia de los estilos de liderazgo en el acceso a los puestos de dirección. *Revista de Psicología Social*, 18 (3). 283-307.

Cuadrado, I. (2004) Valores y rasgos estereotípicos de género de mujeres líderes. *Psicotherma*. 16 (2). 270-275.

Cuadrado, I. Molero, F. y Navas, M. (2003). El liderazgo de hombres y mujeres: diferencia en estilos de liderazgo, relaciones entre estilos y predictores de variables de resultado organizacional. *Acción Psicológica*. 2 (2), 115-129.

CONASAMI. (2014). Salarios mínimos generales por áreas geográficas 1992-2014. 1 de Febrero de 2014, de CONSAMI Sitio web: [http://www.conasami.gob.mx/pdf/salario\\_minimo/sal\\_min\\_gral\\_area\\_geo.pdf](http://www.conasami.gob.mx/pdf/salario_minimo/sal_min_gral_area_geo.pdf)

D'Atri, A. (2010). Pan y Rosas: Pertenencia de género y antagonismo de clase en el capitalismo. México: Armas de la Crítica.

De Pablo, C. (2004). Estrés y hostigamiento laboral. España. Formación Alcalá.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION. (2003). LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN. 3 DE MARZO DE 2014, de CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN Sitio web: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262.pdf>

Diéz, E., Terrón, E. y Centeno, B. (s/a) El liderazgo femenino y su ejercicio en las organizaciones educativas. *Revista Iberoamericana de Educación*. 1-18. Recuperado el día 10 de Septiembre en: <http://www.rieoei.org/deloslectores/483Diez.pdf>

Dorantes, M. y Torres, L. (2011). *Perspectiva de género: una visión multidisciplinaria*. México: U.N.A.M. F.E.S. Iztacala.

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. (2010). ENOE 2010. 3 de Febrero del 2014, de INEGI Sitio web: [http://www.inegi.gob.mx/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/encuestas/hogares/enoe/enoe2010/ENOE\\_2010.pdf](http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/encuestas/hogares/enoe/enoe2010/ENOE_2010.pdf)

ENOE. (2013). BANCO DE INFORMACION INEGI. 4 de Febrero de 2014, de INEGI Sitio web: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/biinegi/?ind=1007000020>

ENOE. (2013). BANCO DE INFORMACIÓN ECONÓMICA. 1 DE FEBRERO DE 2014, de INEGI Sitio web: <http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/>

Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y del Empoderamiento de las Mujeres. (2001). *Principios para el empoderamiento de las mujeres*. 3 de Marzo de 2014, de United Nations Sitio web: [http://www.unwomen.org/~media/Headquarters/Attachments/Sections/Partnerships/Businesses%20and%20Foundations/Women-s-Empowerment-Principles\\_2011\\_es%20pdf.pdf](http://www.unwomen.org/~media/Headquarters/Attachments/Sections/Partnerships/Businesses%20and%20Foundations/Women-s-Empowerment-Principles_2011_es%20pdf.pdf)

Escapa, R. y Martínez, L. (2010). *Estrategias de liderazgo para mujeres directivas*. Generalitat de Catalunya. 1-239.

Esquivel, M. (2000). Hogares encabezados por mujeres: un debate inconcluso. *Sociológica*. 15(42). 231-256.

Fernández, A. (2008). *Las mujeres en la política latinoamericana Nuevos liderazgos, viejos obstáculos*. 28 de Junio de 2014, de NUSO Sitio web: [http://www.nuso.org/upload/articulos/3571\\_1.pdf](http://www.nuso.org/upload/articulos/3571_1.pdf)

Fernández, J. (s/f). *El registro del estado civil de las personas*. 6 de Marzo de 2014, de Instituto de Investigaciones Jurídicas U.N.A.M. Sitio web: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3100/5.pdf>



- Fernández, E. y Martínez, M. (2009). Estrés y depresión en mujeres con doble jornada de trabajo. Tesis inédita de Licenciatura en Psicología. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer. (2006). Presupuestos Sensibles al Género: Conceptos y elementos básicos. México: UNIFEM.
- Fontana, D. (1995). Control del Estrés. México. Manual Moderno
- Forbes Staff. (2013). Las 50 mujeres más poderosas de México. 3 de Abril de 2014, de Forbes México Sitio web: <http://www.forbes.com.mx/sites/las-50-mujeres-mas-poderosas-de-mexico-3/>
- Forteza, J. (2014). Mirada FEMME. Vogue, 173, 146-149.
- García, B. y Oliveira, O. (2005). Mujeres jefas de hogar y su dinámica familiar. Redalyc, 11, 29-51.
- Genovese, M. (1997) Mujeres líderes en política. Modelos y prospectiva. Madrid. Narcea.
- Gil, J. (1993). Una visión de mujer en el pensamiento de Stuart Mill. 1 de Marzo de 2014, de Universidad de Granada Sitio web: [https://dspace.usc.es/bitstream/10347/5607/1/pg\\_033-046\\_telos2-1.pdf](https://dspace.usc.es/bitstream/10347/5607/1/pg_033-046_telos2-1.pdf)
- Gómez, J. (2013). Impulsando el desempeño en el lugar de trabajo a través de conversaciones de alta calidad. AMEDIRH, 2, 36-38.
- Gómez, S. (2003). La incorporación de la mujer al mercado laboral: implicaciones personales, familiares y profesionales y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia. Universidad de Navarra.
- Gómez, V. (S/A) Como perciben los hombres el estrés asociado al desempeño de sus roles y su relación con la salud. En Arias, F. y Juárez, A. (Comp.) Agotamiento profesional y estrés (pp. 271-306). México.
- González, B. (1999). Los estereotipos como factor de socialización en el género. COMUNICAR, 12, 79-88.

Guerra, R. (s/f). La familia y su futuro en México. 6 de Febrero de 2014, de Fundación Preciado Sitio web:  
[http://www.fundacionpreciado.org.mx/biencomun/bc182/r\\_guerra.pdf](http://www.fundacionpreciado.org.mx/biencomun/bc182/r_guerra.pdf)

Grande, I. (2009). Neurociencia social: el maridaje entre la psicología social y las neurociencias cognitivas. Anales de Psicología, 25, 1-20.

Halabe, J. y Satia, O. (1999). Temas de medicina: estrés y manifestaciones clínicas. Mc Graw-Hill Interamericana. (pp. 3-103) Hernández, C. (2004). Estrés y hostigamiento laboral. España. Formación Alcalá.

Higashida, B. (2005). Ciencias de la Salud. México: Mc Graw Hill.

INEGI. (2010). Principales resultados del Censo de Población y Vivienda. 1 de Marzo de 2014, de INEGI Sitio web:  
[www.inegi.gob.mx/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2010/princi\\_result/cpv2010\\_principales\\_resultadosVI.pdf](http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2010/princi_result/cpv2010_principales_resultadosVI.pdf)

INEGI. (2011). ESTADÍSTICAS A PROPÓSITO DEL DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER DATOS NACIONALES. 30 DE ENERO 2014, de INEGI Sitio web:  
<http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/contenidos/estadisticas/2011/mujer11.asp?c=2784&ep=53>

INEGI. (2013). Estadísticas a propósito del día de la familia. 3 de Abril de 2014, de INEGI Sitio web:  
<http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/Contenidos/estadisticas/2013/familia0.pdf>

Instituto Nacional de las Mujeres. (s/f). El impacto de los estereotipos y los roles de género en México. 13 de Febrero de 2014, de Instituto Nacional de las Mujeres México Sitio web:  
[http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100893.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100893.pdf)

Instituto Nacional de las Mujeres. (2013). Mujeres y Hombres en México 2013. 1 DE FEBRERO DE 2014, de INEGI Sitio web:

[http://www.inegi.org.mx/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/sociodemografico/mujeresyhombres/2013/Myh\\_2013.pdf](http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/sociodemografico/mujeresyhombres/2013/Myh_2013.pdf)

Izquierdo, J. (1998). *El malestar en la desigualdad*. Madrid. Cátedra.

Jelin, E. (1976). La bahiana en la fuerza de trabajo: actividad doméstica, producción simple y trabajo asalariado en Salvador, Brasil. En *Perspectivas femeninas en América Latina* (101-124). México: SEPSETENTAS.

Jiménez, M. (1992). *Identidad femenina en situaciones de poder y conflicto* (Comp.). En (s/a). *Identidad femenina en situaciones de poder y conflicto*. Andrés Bello. Chile.

Juarez, A. y Ramírez, J. (2005). *Estrés psicosocial en el trabajo*. México. Universidad Nacional Autónoma de México.

Kurczyn, P. (2000). *Derechos de las mujeres trabajadoras*. 5 de Abril de 2014, de U.N.A.M. Sitio web: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/68/tc.pdf> Lebon, N. & Maier, E. . (2006). *De lo privado a lo público: 30 años de lucha ciudadana de las mujeres de América Latina*. México: Siglo xxi.

Lopez, J. (s/f). *El concepto del matrimonio*. 11 de Febrero de 2014, de Instituto de Investigaciones Jurídicas U.N.A.M. Sitio web: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revdpriv/cont/5/dtr/dtr4.pdf>

Lorenzo, J., Palomar, M. y Suarez, E. (1992). *Mujer y Familia: reflexiones críticas desde nuestra perspectiva profesional*. 6 de Mayo de 2014, de Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social Sitio web: [http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5903/1/ALT\\_01\\_08.pdf](http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5903/1/ALT_01_08.pdf) Madrigal, B. (2009). *Habilidades directivas*. México, McGraw Hill.

Madrigal, B. (2009). *Habilidades Directivas*. México: Mc Graw Hill.

Malgesini, G. y Giménez, C. (2000). *Interculturalidad*. En *Guía de conceptos sobre migraciones, racismo e interculturalidad* (253-259). Madrid: Catarata.

Maureira, F. (2010). La neurociencia cognitiva ¿una ciencia base para la psicología?. GPU, 6, 449-453.

- Membrillo, Fernández, Quiróz y Rodríguez. (2008). Familia: Introducción al estudio de los elementos. México: ETM
- Mendizábal, G. y Rosales, H. (s/a). Mujer y familia: la maternidad en el derecho de familia y de la seguridad social. Ponencia presentada en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Recuperado de internet el día 15 de Septiembre en: <http://www.juridicas.unam.mx/sisjur/familia/pdf/15-186s.pdf>
- Mendoza, I. , Arias, F. y López, R. (2012). Diferencias por sexo en el perfil de Agotamiento Profesional asociado a variables sociodemográficas de trabajadoras de una institución pública de salud en el D.F. En Arias, F. y Juarez, A. (Comp). Agotamiento profesional y estrés. (pp.157-187). México: UAEM.
- Moreno, M. (s/a). Los derechos fundamentales de las trabajadoras del hogar y sus garantías en México. 1 de Abril de 2014, de Suprema Corte de Justicia de la Nación  
Sitio web: [https://www.scjn.gob.mx/Transparencia/Lists/Becarios/Attachments/150/Becarios\\_150.pdf](https://www.scjn.gob.mx/Transparencia/Lists/Becarios/Attachments/150/Becarios_150.pdf)
- Murdock, G. (1964). La familia nuclear. 9 de Febrero de 2014, de Universidad Veracruzana  
Sitio web: <http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/4916/1/196431P343.pdf>
- Navarro Marysa. (1976). Evita y el peronismo en el poder. En Perspectivas femeninas en América Latina(150-166). México: SepSetentas.
- National Minority AIDS Council (s/f)
- Oram, R., Hummer, P. y Smoot, R. (1983). Biología:sistemas vivientes . México: C. E. C. S. A.
- Ordaz David. (2011). Los \$6,000 pesos de Cordero. 1 de Abril de 2014, de El economista  
Sitio web: <http://eleconomista.com.mx/finanzas-publicas/2011/02/22/6000-pesos-cordero>.

- Pallares, D. (s/f). La neurociencia aplicada al estudio del género ¿una nueva perspectiva?. 3 de Mayo de 2014, de Forum de Recerca Sitio web: <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi16/filosof/2.pdf>
- Paterna, C. y Martínez, M. (2002). Compatibilizando trabajo y familia variables mediadoras. Boletín de Psicología, número 75, Julio de 2002, 19-37.
- Pérez, J. (2012). Psicología del Mexicano. México: Red Tercer Milenio.
- Rodríguez, R., Roque, Y. y Molerio, O. (2002). Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento. Revista Internacional de Psicología. 3 (1), 1-19.
- Rodríguez, E. Delgado, M., Pedraja, L. y Rodríguez, J. (2010). Estudio comparativo de la eficacia del liderazgo de hombres y mujeres en equipos de trabajo. Revista venezolana de estudios de la mujer. 15 (35). 45-48.
- Rowling, J. (1999). Harry Potter y la Cámara Secreta. Barcelona: Emecé Editores.
- Salazar, R. Salazar, H. y Rodríguez, M. (2011). Análisis político: Conciliación trabajo y familia en México: las responsabilidades compartidas de mujeres y hombres en el debate público. Friedrich Ebert Stiftung.
- Salguero, M. (2008). Identidad Masculina. México: U.N.A.M. F.E.S. IZTACALA.
- Salvat. (1971). La liberación de la mujer. Barcelona: Salvat.
- S/a. (2009). La familia: concepto, tipos, evolución. 6 de Febrero de 2014, de Enciclopédica Británica en Español Sitio web: [http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/BV/S0103/Unidad%204/lec\\_42\\_LaFam\\_ConcTip&Evo.pdf](http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/BV/S0103/Unidad%204/lec_42_LaFam_ConcTip&Evo.pdf)
- Secretaría de Economía. (s/f). Liderazgo. 24 de Marzo de 2014, de Secretaría de Economía (GOB) Sitio web: [http://www.economia.gob.mx/files/empleo/doc\\_liderazgo.pdf](http://www.economia.gob.mx/files/empleo/doc_liderazgo.pdf)

- Subirats, M. (1994). Conquistar la igualdad: la coeducación hoy. 5 de Abril de 2014, de Revista Iberoamericana de Educación Sitio web: <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie06a02.htm>
- Scott, N. (1976). Destruyendo el mito: la porteña profesional. En Perspectivas femeninas en América Latina(83-100). México: SEPSETENTAS.
- STPS. (s/a). SALARIOS MÍNIMOS GENERALES POR ÁREAS GEOGRÁFICAS 1992-2014. 1 de Abril de 2014, de CONASAMI Sitio web: [http://www.conasami.gob.mx/pdf/salario\\_minimo/sal\\_min\\_gral\\_area\\_geo.pdf](http://www.conasami.gob.mx/pdf/salario_minimo/sal_min_gral_area_geo.pdf)
- Todaro, R., Abramo, L. & Godoy, L. (s/a). Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios. 1 de Abril de 2014, de Centro de Estudios de la Mujer Sitio web: [http://www.cem.cl/pdf/desempen\\_laboral.pdf](http://www.cem.cl/pdf/desempen_laboral.pdf)
- Valdivia, C. (2008). La familia: concepto, cambios y nuevos modelos. La Revue du REDIF, 1, 15-22.
- Vargas, I. (2012). Mujeres, excluidas de puestos directivos. 1 de Mayo de 2014, de CNN Sitio web: <http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2012/11/07/mujeres-excluidas-de-puestos-directivos>
- Vegas, J. (2008). Liderazgo. 24 de Marzo de 2014, de UE-PERU Sitio web: [http://www.mincetur.gob.pe/comercio/ueperu/consultora/docs\\_taller/Presentaciones\\_Tumbes\\_y\\_Piura/1.2.1.2.F1%20Liderazgo%2020080912.pdf](http://www.mincetur.gob.pe/comercio/ueperu/consultora/docs_taller/Presentaciones_Tumbes_y_Piura/1.2.1.2.F1%20Liderazgo%2020080912.pdf)
- Vega, F. (2010). Tesis: Situación de las madres solteras visto desde la teoría de ERVING GOFFMAN. México: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Velasco, D. (2000). La categoría de habitus. Habitus, democracia y acción popular. Iteso, México, pp. 33-53
- Vera, A. (2012). Trabajo, familia y presentismo en trabajadores del sector productivo y servicios de Chile. En Arias, F. y Juárez, A. (Comp) Agotamiento profesional y estrés (pp. 363-380). Chile.

Watai, I. Nishikido, N. y Murashima, S. (2008). Gender difference in work family conflicto among Japanese information technology engineers with preschool children. *Journal of Occupational Health*. 50(4), 317-327.

Waters, M. (1989). *Marxismo y Feminismo*. México: Fontamara.

Westermarck, E. (1984). *Historia del matrimonio*. Barcelona: Laertes.

Yankovic, J. (2007). *El genoma humano al alcance de todos*. Santiago de Chile: RIL.