



Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE PSICOLOGIA

**ACTITUD DE HOMBRES Y MUJERES SUBORDINADOS
HACIA LA MUJER EJECUTIVA**

T E S I S,

que para obtener el Título de:

Licenciada en Psicología

Presenta:

GUADALUPE FONSECA FONSECA

ASESORA: MAESTRA SILVIA G. VITE SAN PEDRO

DIRECTOR DE LA FACULTAD: MAESTRO JAVIER URBINA SORIA

MEXICO, D.F.

1993

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Indice.**Introducción, 7****1 Socialización de la mujer, 10****1.1 Definición del proceso, 10****1.2 Agentes socializadores, 15****1.2.1 La familia, 17****1.2.2 La escuela, 21****2. La mujer en el trabajo, 27****2.1 Antecedentes históricos, 27****2.2 Situación actual, 32****2.3 Emancipación de la mujer, 42****3. La mujer ejecutiva, 47****3.1 Surgimiento, 47****3.2 Características, 49****3.3 Situación actual, 52**

- 4. Actitud hacia la mujer ejecutiva, 56
 - 4.1 Actitud, 56
 - 4.1.1 Definición, 56
 - 4.1.2 Componentes, 58
 - 4.1.3 Diferencias entre actitud, estereotipo y prejuicio, 59
 - 4.2 Aproximaciones teóricas al estudio de la actitud, 60
 - 4.2.1 Teorías del reforzamiento, 61
 - 4.2.2 Enfoques funcionalistas, 61
 - 4.2.3 Teorías de congruencia cognoscitiva, 62
 - 4.3 Estudios sobre actitud hacia la mujer ejecutiva, 64

- 5. Método, 69
 - 5.1 Planteamiento y justificación del problema, 69
 - 5.2 Planteamiento de las hipótesis, 70
 - 5.2.1 Hipótesis de trabajo, 70
 - 5.2.2 Hipótesis nulas, 71
 - 5.3 Variables, 71
 - 5.3.1 Definición conceptual de las variables, 72
 - 5.3.2 Definición operacional de las variables, 73
 - 5.4 Sujetos, 74
 - 5.5 Muestra, 74
 - 5.6 Tipo de estudio, 75
 - 5.7 Diseño de investigación, 75
 - 5.8 Instrumentos, 76
 - 5.9 Procedimiento, 81

6. Resultados, 82

6.1 Análisis descriptivo, 82

6.2 Validez y confiabilidad, 88

6.3 Diferencias por género, estado civil y edad, 95

7. Discusión, 99

Conclusiones, 102

Limitaciones, 105

Sugerencias, 105

Anexo 1 Escala piloto, 107

Anexo 2 Escala aplicada para la investigación, 113

Anexo 3 Escala final, 118

Referencias bibliográficas, 122

Introducción.

La presencia de la mujer dentro de la población económicamente activa en nuestro país no es un hecho reciente, como tampoco lo es el incremento que se ha registrado, desde 1950 a la fecha, en su participación laboral. Sin embargo, esta participación sólo ha sido considerada como secundaria y pasajera.

El aumento en la participación de la mujer en el mercado de trabajo se debe a que, en nuestros días, las mujeres tienen mayores oportunidades para desarrollarse profesionalmente, ingresar a trabajar dentro de diferentes organizaciones y llegar a ocupar puestos a nivel ejecutivo. Esto se deriva del hecho de que ahora tienen un mayor acceso a la educación y muchas ya no se conforman con terminar los estudios de nivel medio, sino que desean continuar con los de nivel superior.

Las mujeres que se han preparado profesionalmente, aspiran a ocupar puestos en los niveles altos de las organizaciones. Esto implica que deben desarrollar un espíritu de competencia para alcanzar dichos cargos. Asimismo, implica que tienen que demostrar que no sólo los hombres pueden cumplir con los requisitos de experiencia y preparación para desempeñarlos, sino que las mujeres también están capacitadas para ello.

Aunque pocas, cada vez hay más mujeres que ocupan altos cargos en México, baste hablar de que el número de senadoras, diputadas, subsecretarias, secretarías de estado y gobernadoras se ha ido incrementando paulatinamente con respecto a años anteriores. De igual manera, ahora hay más mujeres que se desempeñan como gerentes, directoras o administradoras en empresas privadas.

Para muchas de ellas, el camino no ha sido fácil. Han tenido que sortear una serie de obstáculos para llegar a dichos puestos. Esto puede deberse, en parte, a las actitudes que tanto hombres como mujeres tienen hacia la mujer que trabaja y, en especial, hacia aquéllas que ocupan cargos ejecutivos.

Al abordar un tema tan complejo como es la actitud en el ser humano, resulta importante analizar aspectos tales como la influencia del medio en el desarrollo de las personas. A lo largo de la historia, se evidencia la constante interacción entre el medio ambiente y el hombre como promotor de la acción humana y desde los primeros días de la vida hasta la muerte se genera este ciclo. Tal proceso se conoce como socialización.

Las actitudes hacia la mujer que trabaja, positivas o negativas, son producto de patrones culturales propios de la sociedad mexicana, y del ya mencionado proceso de socialización a través del cual se prepara a la mujer mexicana para ser madre y esposa y no para sobresalir en el campo laboral; mientras que al hombre se le enseña a competir y a buscar el triunfo en su trabajo.

La actitud hacia la mujer ejecutiva en nuestro país es un tema importante dentro del ámbito laboral, debido a la creciente participación femenina en éste.

Sin embargo, es un tema que ha sido poco estudiado. La mayoría de las investigaciones que existen sobre la mujer que trabaja no se refieren a la mujer ejecutiva y fueron realizadas en la década de los setentas, a raíz de la celebración del Año Internacional de la Mujer en México.

Estos estudios son insuficientes, así como lo son los libros y artículos que existen en torno al tema. Es por esta razón que se realizó la presente investigación cuya finalidad fue estudiar la actitud que los hombres y mujeres subordinados tienen hacia la mujer ejecutiva.

Capítulo 1. Socialización de la mujer

1.1 Definición del proceso

La conducta social humana está basada en tres tipos de influencias: las culturales, originadas por la existencia de sociedades organizadas; las sociales, debidas a la existencia de grupos primarios dentro de la sociedad y las ambientales, mediadas por las propiedades físicas del ambiente social (Mann, 1975).

Según ese autor, la cultura es el más importante de los contextos sociales; está constituida por patrones conductuales, aprendidos y organizados, que son característicos de una sociedad particular y define los límites y la influencia de la conducta indirectamente a través de la socialización, proceso que se genera en todas las sociedades y cuya función básica es incorporar a los individuos a la sociedad.

El término socialización, se refiere a aquellos procesos mediante los cuales se desarrollan las relaciones entre un individuo y las demás personas.

Dicho término ha sido definido de diversas maneras:

Secord y Backman (1979) sugieren que la socialización es un proceso interaccional, que se continúa a través de toda la vida, donde el comportamiento de una persona se modifica para que se conforme con las expectativas que tienen los miembros del grupo al que pertenece.

Para Kaminsky (1981) la socialización se refiere a aquellos procesos a través de los cuales el individuo integra e incorpora las consignas y determinaciones de la estructura social en la que interactúa.

Según Elkin (1989), la socialización es un proceso mediante el cual una persona aprende los modos de vida de una sociedad o grupo dados de tal forma que puede funcionar dentro de ellos. Además, es el proceso mediante el cual el niño llega a ser un miembro que funciona en el grupo, aprende a reconocer las posiciones de estatus, conoce e internaliza sus expectativas y valores, y desempeña roles que son apropiados para él.

Por otro lado, Shaffer (1989) menciona que la socialización se refiere a los cambios evolutivos que se producen como consecuencia de la interacción con las demás personas, y que así es como el individuo desarrolla sus patrones específicos de conducta.

Finalmente, Mann (1975) hace hincapié en que es a través del proceso de socialización que el individuo llega a ser un miembro de la sociedad, dotado de las actitudes sociales y conductas comunes propias de una sociedad y de su lugar dentro de ella.

Con base en las definiciones antes expuestas, se concluye que la socialización es un proceso en el que, a través de la interacción con otras personas, el individuo aprende, desde su infancia, valores, actitudes sociales, conductas y consignas comunes propias de su sociedad y del rol que desempeña dentro de ella; todo lo cual le permite funcionar adecuadamente dentro de su grupo y, por lo tanto, integrarse a la estructura social en la que vive.

En cuanto a las características de este proceso, Mann (1975) destaca las siguientes:

- a) La socialización se lleva al cabo durante toda la vida.
- b) Su objetivo es lograr que el individuo se integre a la sociedad y a los grupos a los que pertenece.
- c) El sistema cultural de creencias, las ideas acerca de la naturaleza del hombre, de su finalidad en la vida y de su relación con los demás, que imperen en una sociedad, determinan las prácticas de socialización.

De igual manera, es importante destacar como características del proceso de socialización que sólo aquellos cambios actitudinales y

comportamentales ocurridos mediante el aprendizaje y originados en la interacción con otras personas son considerados productos de la socialización (Secord y Backman, 1979).

Por otro lado, del proceso de socialización se deriva un fenómeno importante que es la división de géneros, la cual implica que se formen jerarquías de poder entre los géneros a través de la asignación de funciones diferenciadas a hombres y mujeres, lo cual da como resultado los llamados roles de género (Bustos, 1989).

Benería y Roldán (1987, citados en Bustos, 1989), definen el género como la red de creencias, rasgos de personalidad, actitudes, sentimientos, valores y actividades diferenciadas entre hombres y mujeres.

Bleichmar (1985, citada en Flores, 1989), define el rol de género como "un conjunto de prescripciones y proscripciones para una conducta dada, las expectativas acerca de cuáles son los comportamientos adecuados para una persona que sostiene una posición particular dentro de un contexto dado. El rol de género es el conjunto de expectativas acerca de los comportamientos sociales apropiados para las personas que poseen un sexo determinado." (1)

(1) Flores, F. (1989). El devenir de la subjetividad femenina: un paradigma entre lo individual y lo colectivo. En Estudios de género y feminismo I. México: Fontamara, pp. 87.

De lo anterior se desprende que es la estructura social la que determina las funciones que son propias de su género para el hombre y la mujer. Esto implica que la adquisición del género conlleva el aprendizaje de normas que le indican a la persona lo que le está prohibido o permitido.

Por lo tanto, se socializará y educará de manera diferente a los niños y a las niñas. Un ejemplo de esto es mencionado por Roig (1984), quien señala que a las niñas se les canalizan sus juegos hacia la maternidad, con las muñecas, y hacia el hogar, con la reproducción de las tareas domésticas. Por el contrario, a los niños se les enseña a ser fuertes, agresivos, a no manifestar sus sentimientos y se les prepara para competir por el éxito dentro del mundo público.

Por otra parte, la forma en que se dé el proceso de socialización en una sociedad dada depende de su organización económica, política, social y cultural.

Mann (1975), explica este hecho diciendo que los rasgos generales de una sociedad (tecnológicamente atrasada, o avanzada; de cultura de abundancia, o de necesidad) definen la duración de la dependencia del niño con respecto a sus padres y moldean las actitudes de éstos con respecto al niño.

Además, ese autor señala que la estructura social y económica de una sociedad determinará que ésta haga hincapié en la educación de los niños en la sumisión y la obediencia, o en la autenticidad, la afirmación y el perfeccionamiento.

Asimismo, menciona que en las sociedades occidentales las prácticas de socialización se basan en la creencia en la naturaleza maleable del niño, por lo cual, a medida que éste madura, se le hace cada vez más responsable de sus actos y la mala conducta encuentra como respuesta el castigo físico o simbólico que se considera como eficaz para la prevención futura.

Es así como el niño, a lo largo de su vida, va aprendiendo a integrarse y funcionar dentro de la sociedad a la que pertenece. Gran parte de lo que el niño aprende en el proceso de crecer se lo enseñan los agentes de socialización.

1.2 Agentes socializadores

Los agentes encargados de llevar al cabo la socialización del individuo reciben el nombre de agentes socializadores. Estos son las personas o instituciones con las que el individuo interactúa a lo largo de toda su vida. Principalmente, hablamos de los padres, hermanos, maestros, amigos, la religión y los medios masivos de comunicación.

Newcomb (1969, citado en Godínez, 1982), señala que la importancia de los agentes socializadores radica en que a medida que las personas interactúan con otros miembros del grupo, que tienen en común un conjunto de normas particulares, adquieren motivos y actitudes que les permiten integrarse a la sociedad.

Cada agente socializa al niño en sus propias pautas y valores; es decir, la familia tiene ciertos rituales; la escuela, sus reglas de orden; el grupo de amigos, sus códigos y jueces, y los medios masivos de comunicación, sus formas y tramas tradicionales (Elkin, 1989).

De los agentes de socialización depende, en parte, el que una persona alcance ciertas metas en la vida. Respecto al tema que nos ocupa, Barnett y Baruch (1978) comentan que de ellos depende, parcialmente, el que una mujer llegue a destacar en el ámbito laboral; ya que son sus familiares y maestros, principalmente, los que moldean o forman en ella un sentido de competencia profesional.

Esto puede explicarse porque, dentro del proceso de socialización, la imagen que el individuo se forma de sí mismo está determinada por las interacciones con su grupo; igualmente, la imagen que la niña forma de sí misma está relacionada con los roles que desempeñará en la edad adulta, es decir: su grupo la va preparando y le va creando expectativas de lo que se espera de ella. Así, la niña integrará elementos que la ayudarán a adaptarse a su grupo social (Godínez, 1982).

Al respecto, Elkin (1989) menciona que las tendencias culturales afectan a todos los agentes de socialización, por lo tanto, dependerá de éstas el que la familia, maestros, y los demás agentes refuercen o no los modelos tradicionales que consideran que la mujer debe ser dócil, sumisa, hogareña, discreta, conservadora, dependiente, etcétera.

También señala que, el que las mujeres alcancen estatus importantes en la sociedad puede manifestarse en los modelos familiares, en la postura autoritaria de las maestras, en las bandas juveniles femeninas y en las heroínas de películas populares.

A continuación, se detalla el papel que la familia y la escuela juegan dentro del proceso de socialización y concretamente, en el proceso de socialización de la mujer.

1.2.1 La familia

La familia ha sido considerada la organización básica de la sociedad. Battmore (1968, citado en Gódinez, 1982), la define como una asociación que se caracteriza por una relación sexual suficientemente precisa y duradera como para proveer a la procreación y crianza de los hijos.

La familia conyugal moderna se caracteriza por ser una institución sociojurídica que se conoce como matrimonio; por la existencia de una relación sexual legítima y de un conjunto de normas jurídicas religiosas y morales que regulan la relación entre los padres y de éstos con los hijos. Además, hay un sistema de nomenclatura que define el parentesco, una regulación de las actividades económicas y un lugar físico para vivir (Godínez, 1982).

Elkin (1989) considera que la familia es la primera unidad con la que el niño tiene un contacto continuo y es donde comienzan a desarrollarse las pautas de socialización; por lo tanto, es el agente socializador más importante, puesto que sus vínculos emocionales, íntimos, intensos y durables son el prototipo de los lazos emocionales subsiguientes.

Asimismo, comenta que los mecanismos de socialización son muy importantes en la familia, ya que contribuyen a desarrollar una base de personalidad sujeta a influencias ulteriores.

En cuanto al rol de los padres en las sociedades occidentales, Wilson (1987) indica que está enfocado a enseñarle al niño a vivir confortablemente en el sistema y participar en él. También señala que la madre es la que se encarga de enseñarle al niño los valores y objetivos de la sociedad en la que vive.

Por otro lado, Elkin (1989) menciona que la familia contribuye mucho a la tarea de enseñar al niño la conducta esperada sobre su género. La niña va a ser socializada en el rol de mujer y el niño en el de hombre. El autor refiere que la pauta más común para la mujer, al terminar sus estudios, es tener un empleo, casarse y, quizá, seguir trabajando hasta que tenga hijos. Sus tareas básicas son, entonces, manejar el hogar y cuidar a los niños.

En las diferentes culturas, existen variaciones en las prescripciones de los roles de género, por lo tanto, depende de la cultura la forma en que se educa a los niños y niñas (Godínez, 1982).

De igual manera, la crianza de los hijos dependerá de lo que los padres esperen de ellos y de la visión que tengan de ellos y de su futuro.

Al respecto, Barnett y Baruch (1978) indican que las expectativas de los padres en relación a sus hijos e hijas, como adultos, son diferentes y éstas afectarán los valores, actitudes y comportamientos que exhiban sus hijos. Dichas expectativas rara vez incluyen un trabajo serio para las hijas, mientras que para los varones ésta es la expectativa central. Esto se debe a que, generalmente, la socialización de la mujer ha sido orientada hacia la aceptación social y no hacia desarrollar poder y sentido de competencia.

Asimismo, señalan que los padres influyen tanto en el que una hija llegue a tener éxito profesional, que las mujeres educadas dentro de una familia tradicional sólo aspiran a ser buenas madres y esposas, ya que son éstos los roles que les han enseñado a valorar y sienten que no son compatibles con el desempeño en el campo laboral. Cabe aclarar, que un factor que es importante para que se dé o no este tipo de socialización, es la creencia de los padres acerca de si sus hijas tendrán o no que sostener económicamente una familia; ya que si creen que existe esta posibilidad, les darán educación y apoyo para que lo logren.

Henning (1970, citada en Higginson, 1976) asegura que las mujeres que han logrado sobresalir en el trabajo han tenido antecedentes familiares similares: son las primogénitas o hijas únicas; estuvieron más apegadas a su padre, quien tenía un alto estatus ocupacional o educativo; cuando niñas no se les obligó a desempeñar labores tradicionales y se les permitió realizar deportes y trabajos de los supuestos para hombres.

En cuanto a esto, Barnett y Baruch (1978) mencionan que a estas mujeres se les comunicaron altas expectativas y aspiraciones y tuvieron acceso a un buen nivel de educación; por lo que se destaca que otro factor importante en el proceso de socialización, además de la familia, es la educación.

1.2.2 La escuela

La función de socialización que realiza la escuela es educar al joven, es decir: transmitir ciertos conocimientos y capacidades. Otras funciones son proveer modelos de conducta, moldear el carácter, crear sentido de patriotismo y responsabilidad civil en los niños y ayudarlos a tener independencia emocional respecto de su familia (Ravitch, 1975, citado en Barnett y Baruch, 1978).

Elkin (1989) señala que el maestro, como agente socializador, representa la autoridad adulta y la necesidad de orden y disciplina; los valores del conocimiento y el logro educacional.

También indica que, al igual que la familia, la escuela es una institución reconocida que representa la autoridad adulta de la sociedad. Sin embargo, a diferencia de ella, la escuela está formalizada mediante reglas establecidas; además, el niño no forma lazos interpersonales con los maestros (con sus padres sí), ya que pasa por una clase diferente cada año.

De igual manera, hace notar que los lazos de unión entre la familia y la escuela son íntimos, ya que el niño que asiste al colegio continúa siendo miembro de la familia; consiguientemente, los dos agentes pueden reforzarse entre sí, u oponerse.

Por otro lado, en cuanto a la educación de la mujer, se sabe que hoy en día casi ningún país occidental niega a la mujer el derecho a la educación en todos los niveles. No obstante, en muchos casos, las mujeres son sutilmente educadas para que se adapten al papel social que se les ha asignado (Roig, 1984).

Respecto a esto, Barnett y Baruch (1978), mencionan que las escuelas tradicionalmente preparan a la mujer para ser ordenada y pasiva y no dirigen su atención hacia lo importante que puede ser su contribución en el campo laboral.

Esta opinión es compartida por Hierro (1982) quien comenta que aunque se dice que, en la actualidad, todas las profesiones universitarias están abiertas para las mujeres mexicanas; generalmente se condiciona a las jóvenes para que se dediquen a su verdadera vocación que es la maternidad; y en caso de que deseen estudiar se les conduce a que sigan profesiones femeninas, que son una extensión de las tareas maternas y domésticas, como la enfermería, el magisterio o el comercio.

Roig (1984) explica que esto ocurre porque se ha transmitido la creencia de que las mujeres están llamadas a la función natural de conservar la especie, mientras que los hombres han nacido para transformar y dominar la naturaleza.

En cuanto a esto, Hierro (1982) comenta que la mujer no puede darse el lujo de ser más capaz que el hombre, porque le sucede lo que advierte Rosario Castellanos: "mujer que sabe latín, ni encuentra marido ni alcanza buen fin." (2)

Gran parte de la educación que recibe la mujer, todavía en nuestros días, condiciona su visión del mundo y la prepara para ser la transmisora, dentro de la familia, de estos valores dominantes, al mismo tiempo que disminuyen sus posibilidades de realizarse en los terrenos laboral y profesional (Roig, 1984).

Hierro (1982) propone tres modelos de educación formal que se ofrecen a la mujer mexicana:

- a) Ser igual a los hombres si se sigue una carrera de hombre, las cuales nunca constituyen la profesión deseable para una mujer.
- b) Seguir una carrera femenina, lo cual se considera como transigir por la necesidad económica ya que todas estas carreras se desempeñan mientras la muchacha se casa, o si no hay una buena situación económica o se es divorciada, o viuda.

(2) Castellanos, R. (1973). *Mujer que sabe latín*.

México: Sep-Setentas.

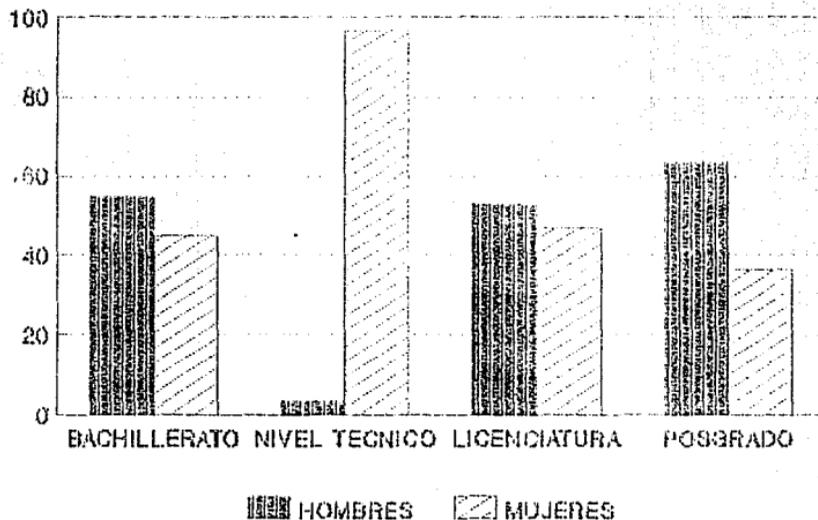
c) La verdadera educación formal femenina, que es la impartida en los colegios para mujeres y que consiste en la preparación moral y social para el matrimonio.

Maldonado y García (1992) señalan que hoy en día aún prevalecen las ideas tradicionales sobre la educación de la mujer ya que se les condiciona a prepararse para los quehaceres domésticos y no para sobresalir en el terreno laboral. Esto se refleja en los porcentajes de participación de la mujer en los distintos niveles educativos, ya que la mayor participación femenina se da a nivel técnico (96.7%), a diferencia de los otros niveles como el bachillerato (44.8% vs. 55.2%), la licenciatura (47.0% vs. 53.0%) y el posgrado (36.5% vs. 63.5%) donde ingresan más hombres que mujeres (ver gráfica 1).

Además, un alto porcentaje de mujeres elige carreras consideradas tradicionalmente femeninas, observándose lo contrario en las carreras que se consideran científicas o típicas del género masculino. También existe una tendencia en las mujeres a seleccionar profesiones poco prestigiosas y mal remuneradas.

Sin embargo, es importante enfatizar que en un periodo de 11 años, la diferencia total entre los géneros disminuye ya que ha aumentado la proporción de inscripciones a la licenciatura por parte de las mujeres y ha disminuido la de los hombres.

% PARTICIPACION X GENERO EN LOS DIF. NIV. EDUCATIVOS



GRAFICA 1

Esto último implica que cada vez en México hay más mujeres que continúan estudiando y que llegan a ocupar puestos de alto nivel en las empresas; no obstante, las familias y las instituciones educativas deberían esforzarse más por crear en las mujeres un espíritu de lucha y superación, y ciertas características de liderazgo e independencia que deben desarrollarse para llegar a ser una mujer ejecutiva.

Capítulo 2. La mujer en el trabajo

2.1 Antecedentes históricos

En todas las etapas de la historia de la humanidad, la mujer aparece en su condición de trabajadora; ya que a través de los siglos ha ejercido toda clase de menesteres (Elú de Leñero, 1986).

Sin embargo, las actividades desarrolladas por hombres y mujeres no han sido las mismas; Crain y Drotning (1987) indican que siempre ha habido una división de responsabilidades entre hombres y mujeres, la cual se remonta a las sociedades humanas más primitivas, cuya supervivencia dependía del uso de la mayor fuerza física del hombre para cazar, pescar, pelear y posteriormente, para sembrar, cosechar y construir.

López (1982) señala que dicha división del trabajo entre los géneros tendía a cubrir las necesidades familiares. Así la producción, el consumo y la reproducción se realizaban en la misma unidad familiar. Hombres y mujeres se integraban de manera armónica en la realización de tareas que permitían asegurar la supervivencia económica, biológica, cultural, etcétera. De esta manera, las labores que realizaban las mujeres se consideraban importantes y necesarias.

Asimismo, indica que, posteriormente, se modifica dicha forma de vida; se separan las esferas de la producción y del consumo por una parte y la de la reproducción por otra. Con ello, la elaboración de los bienes que tradicionalmente realizaba la mujer en el seno familiar, es sustituido por su producción a gran escala en las fábricas, empleando mano de obra masculina.

Godínez (1982) relata que a fines del siglo XIX, la mujer europea y americana empiezan a luchar por sus derechos como trabajadoras pidiendo apoyo y protección legal; consiguiendo con esto mejores salarios y que se les permitiera ver a sus hijos durante la jornada de trabajo.

Por otro lado, en lo referente a la historia de la mujer mexicana en el campo laboral, comenta que alrededor de 1870 en México, la industrialización permitió el ingreso de la mujer a las fábricas, surgiendo una nueva actividad para ellas: ser obreras. Aparte, las niñas de clase social alta comenzaron a estudiar en la Escuela Normal, lo que les permitía convertirse en profesoras.

También señala que comenzaron a surgir escuelas técnicas, donde se enseñaba mecanografía, taquigrafía y telegrafía; las cuales abrieron campos de trabajo para las mujeres. No obstante, el peso de la tradición y costumbres familiares eran un lastre para el desarrollo pleno de la mujer.

Durante el porfiriato, las mujeres tuvieron oportunidad de integrarse al comercio y a las oficinas, donde trabajaban como dependientas, secretarías o profesoras. Aunque se comenzó a reconocer que la mujer mexicana tenía otros derechos y necesidades, la finalidad de éstas era conseguir marido y representar el papel de madre, esposa o hija de familia.

Durante la Revolución Mexicana, la mujer jugó un papel muy importante, ya que se desempeñó no sólo como soldadera, sino como maestra y enfermera y se preocupó por inculcar y promover las ideas revolucionarias (Quiñones, 1985).

Su participación fue muy importante como abastecedora de las tropas, recadera, espía, informante, etcétera. Estos cambios permitieron que se incorporara a la actividad del momento y que empezara a realizar labores que antes le eran negadas, tales como: encargada de transporte, enfermera, despachadora, farmacéutica, editora de periódicos, etcétera (Godínez, 1982).

Al triunfo de la Revolución Mexicana se suponía que la situación de la mujer mexicana debía cambiar. Sin embargo, la incorporación de éstas como elemento productivo se hizo en el tiempo del gobierno de Cárdenas, durante el cual se crearon una serie de disposiciones legales y reformas para otorgar la igualdad jurídica a la mujer (Quiñones, 1985).

Por otra parte, a nivel internacional, la Primera y Segunda Guerras Mundiales fueron dos acontecimientos de notable importancia que brindaron la máxima oportunidad a la mujer ante el trabajo. Esto debido a que el hombre tuvo que ir a combatir y ella fue llamada para ocupar su puesto en la industria. Este cambio social le permitió a la mujer desempeñar trabajos que antes le eran prohibidos. Al terminar cada una de las guerras y sobrevenir la desmovilización militar masculina, la mujer se negó a volver a recluirse en el hogar y siguió trabajando (Elú de Leñero, 1986).

Godínez (1982) señala que después de la Segunda Guerra Mundial se logró una igualdad legal entre hombres y mujeres. No obstante, en los países no industrializados, como los de América Latina donde no existe maquinaria suficiente, se empieza a emplear a la mujer como enfermera, oficinista, telegrafista y profesora en las zonas urbanas, quedando relegadas al hogar en las zonas rurales.

Roig (1984) menciona que, aunque en el periodo de la Postguerra aumentaron las oportunidades de empleo para las mujeres, existe la tendencia a dar empleo a hombres y mujeres en ocupaciones diferentes, teniendo ellas una gama más limitada de actividades que, además, son de menor remuneración y condición social.

En esta época, los medios educativos aumentaron y se extendieron hasta la mujer casada de clase media, que disponía de mejor nivel económico, independencia en el hogar y ayuda de aparatos electrodomésticos. Por otra parte, la mujer se ve protegida por leyes e instituciones de seguridad social, goza de un mayor reconocimiento y respeto por parte de la sociedad y logra modificar sus costumbres y las tareas que desempeña en su vida social, familiar e individual (Godínez, 1982).

En México, bajo el mandato de Miguel Alemán, en 1947 se reconoce el derecho de la mujer a votar y ser votada y en 1953 se otorga el pleno derecho al sufragio, siendo presidente Ruiz Cortínez. Estos hechos marcaron el establecimiento de una igualdad entre hombres y mujeres (Quiñones, 1985).

A partir de este momento, se incrementa la utilización del trabajo femenino, pues la mujer colabora en la industria, empleos gubernamentales y en empresas privadas. Sin embargo, se le recuerda constantemente que esa actividad no la debe distraer de su función primordial como madre y ama de casa (Solís y Martínez, 1990).

Godínez (1982) indica que dos acontecimientos que influyeron en el aumento de la participación femenina en el trabajo son: la reforma de 1962 a la ley laboral que establece la obligación del I.M.S.S. de dar servicio de guardería infantil a los hijos de madres trabajadoras; y la reforma de 1974 que otorga plena igualdad a la mujer respecto del hombre.

Con el paso del tiempo, los juicios y apreciaciones acerca de la mujer van cambiando y con ellos, las necesidades del sistema. Hace 20 años, la mujer ideal era la que se dedicaba por completo al hogar, a su esposo e hijos. Hoy se le pide que se involucre en la vida económica y política para que ella también contribuya al desarrollo de su país (García, 1981).

2.2 Situación Actual

Los cambios ocurridos en el proceso económico de México durante las últimas décadas han ido abriendo para muchas mexicanas áreas cada vez más diversificadas, a la vez que su participación en la población económicamente activa ha registrado una continua tendencia ascendente (González, 1986).

Referente a esto, Solís y Martínez (1990) reportan que hay estudios que indican que entre 1950 y 1960 la población económicamente activa mexicana se caracterizó por un aumento en la fuerza de trabajo femenina y por una disminución de la participación masculina.

Por su parte, Casarrubias (1982) menciona que mientras en 1960, en México, la más alta participación femenina se daba en grupos de profesionales y técnicos y de oficinistas; para 1970 fue alta en los grupos de oficinistas, profesionales y técnicos y vendedores; aunque la participación en puestos directivos era casi nula.

Asimismo, Portales (1985) informa que a partir de 1980, la participación femenina se ha ido expandiendo a todos los niveles incluyendo el ejecutivo.

En un estudio llevado al cabo por Joeke (1987), se encontró que entre 1950 y 1985, el número de mujeres en la fuerza laboral aumentó tanto en términos de la proporción de mujeres adultas que desempeñaban empleos pagados como en términos de la parte de la fuerza laboral que esas mujeres representaban.

El censo realizado en México en 1990 indica que actualmente el 23.6% de la población económicamente activa del país son mujeres (INEGI, 1991).

El aumento en la participación de la mujer en el ámbito laboral se relaciona con los fines de los empresarios que se interesan en obtener mayores ganancias por medio de emplear mano de obra barata y también, con los cambios en la actitud de la sociedad frente al trabajo de la mujer (Solís y Martínez, 1990).

Al respecto, Flores (1989) señala que dicho aumento puede deberse, en parte, a la crisis económica; ya que a medida que existe un incremento en los precios, baja de salarios, menos vivienda y carencia de servicios, los problemas se agudizan y es el momento en el que la mujer tiene que buscar un salario complementario para subsistir de alguna manera.

La incorporación de la mujer al trabajo remunerado se incrementa a medida que la aportación económica de ella se va haciendo indispensable para satisfacer las necesidades en el hogar (Pedrero y Pendón, 1986; citados en Flores, 1989).

Cabe hacer notar que la participación de la mujer en el mercado de trabajo formal o informal no la libera de sus funciones en el hogar. Beechey (1982, citada en Flores, 1989) menciona al respecto que el que la mujer trabaje fuera de su hogar no implica la descomposición del núcleo familiar, ya que la creciente producción de valores de uso doméstico puede reforzar de igual manera a la familia, permitiendo que las mujeres sigan desempeñando una función doméstica cuando hayan sido incorporadas al trabajo asalariado.

Por otro lado, la incorporación de la mano de obra femenina sólo se limita a ciertas actividades que no son siempre las más importantes. En ocasiones, son prolongaciones de los trabajos que realiza en el hogar; no son las mejor remuneradas y están enfocadas al área de servicios (García, 1981).

En relación a esto, se menciona que la entrada de la mujer en el trabajo se ha hecho bajo el rubro de ayuda para los hombres; ya que las mujeres, generalmente, permanecen al margen del proceso productivo desempeñando funciones de apoyo (Benavente, 1977; Hernández, 1989).

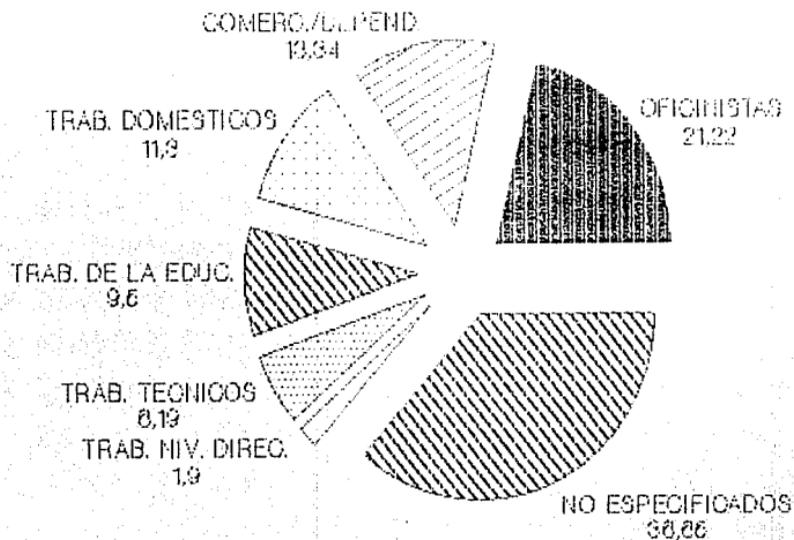
La distribución ocupacional de la mujer trabajadora refleja no sólo el salario relativo de la mujer, sino también las recompensas y las categorías inherentes al trabajo que desempeñan. La mayor parte de la fuerza femenina de trabajo está concentrada en la realización de labores manuales no especializadas, repetitivas o rutinarias, que no implican responsabilidad formal dentro de la organización y que brindan menos perspectivas a la mujer de ser promovidas a cargos directivos de mayor responsabilidad que las disfrutadas por los empleados de género masculino (Roig, 1984; Joeques, 1987).

Según el XI Censo, realizado en 1990, las principales ocupaciones desempeñadas por mujeres son: oficinistas (21.22% del total de mujeres que trabajan en el país), comerciantes y dependientas (13.34%), trabajadoras domésticas (11.30%), trabajadoras de la educación (9.5%) y trabajos técnicos (6.19%). En los niveles directivos, la mujer apenas empieza a adentrarse, ya que sólo el 1.9% de las mujeres que trabajan desempeñan este tipo de cargos (INEGI, 1991) (ver gráfica 2).

En cuanto a profesiones, las mujeres alcanzan mayor representación porcentual en carreras como medicina, enfermería, trabajo social y ramas humanísticas (González, 1986; Crain y Drotning, 1987).

Con relación a esto, Maldonado y García (1992) indican que las profesiones en las que la mayoría del alumnado (80 a 100%) está constituido por mujeres, en la UNAM, son: pedagogía, enfermería, trabajo social y psicología.

PRINCIPALES OCUPACIONES DESEMPEÑADAS POR MUJERES



GRAFICA 2

Por otra parte, Joeques (1987) señala que la participación de la mujer en los diversos sectores económicos es diferente:

Si hablamos del sector agrícola, se puede decir que el progreso de la agricultura no ha beneficiado a la mujer porque la mayoría de los procedimientos innovadores han conducido a la mecanización de las actividades usualmente llevadas al cabo por ella y han reducido las oportunidades de empleo para ésta.

En la industria la tendencia ha sido diferente: el cambio tecnológico en los métodos de producción ha intensificado la especialización de la mano de obra mediante avances en las máquinas y herramientas. Esto ha conducido a la creación de nuevos puestos para la mujer.

El sector servicios es el que capta la mayor proporción de mano de obra femenina en México. Aunque no se pueden señalar tendencias generales, existen indicios de que el campo de acción son los servicios personales (De Riz, 1986; Joeques, 1987; INEGI, 1991).

Por otro lado, el acceso de la mujer al campo laboral está determinado por varios factores como son el estado civil, la edad, la crianza de los hijos, la clase social y el grado de estudios alcanzado. En cuanto a los tres primeros factores, De Riz (1986) menciona que la tasa de participación femenina es mayor entre las mujeres solteras, viudas y divorciadas o separadas que entre las casadas.

Asimismo, las tasas de participación por edades indican que la actividad femenina es mayor en los grupos de mujeres que tienen entre 20 y 24 años; ésta tiende a disminuir durante el periodo de crianza de los hijos para aumentar, en algunos casos, cuando esta etapa es superada.

Además, Corella (1977) señala que las jóvenes son las que menos tiempo permanecen en el mismo trabajo, ya sea porque se casan o tienen hijos. En cambio, las mujeres maduras se estabilizan en el empleo posiblemente por la dificultad de encontrar uno nuevo una vez pasados los 40 años.

Referente a la clase social, González (1986) indica que las ocupaciones que con mayor frecuencia son desempeñadas por las mujeres de clase baja son el servicio doméstico, obreras en la industria y actividades artesanales caseras.

La mayoría de las mujeres de las clases media y altas realizan labores administrativas, ocupando las plazas que han abandonado los varones o las mujeres quienes los desplazaron gracias a llenar las exigencias de presentación y a que suelen aceptar remuneraciones y condiciones de trabajo que son rechazadas por ellos.

Loreto (1961) comenta que en la clase media hay más mujeres que trabajan porque carecen del apoyo masculino o porque desean mejorar su nivel de vida.

En cambio, en la clase alta, la mayoría de las mujeres trabajan por la satisfacción personal que esto les proporciona y no tanto por la compensación económica.

En relación al nivel de estudios, Elu de Leñero (1975) clasifica a la mujer que trabaja en 4 grupos:

- a) Las mujeres que trabajan sin ninguna instrucción en el campo o las ciudades, desempeñando tareas domésticas o similares. La posibilidad de superación para este grupo es muy limitada. No obstante, aunque su nivel de salario es muy bajo, tienen la ventaja de que hay una gran demanda para su trabajo.
- b) Las mujeres con un nivel de escolaridad no superior a la primaria que trabajan como obreras o empleadas no calificadas y cuyo salario es inferior al que gana el hombre que realiza el mismo trabajo.
- c) Las mujeres que trabajan como empleadas del sector comercio, la industria o la banca desempeñándose como secretarias, vendedoras, etcétera. Su nivel de escolaridad generalmente se concentra entre los 7 y los 9 años de estudio. La limitación de sus salarios se basa en el tipo de institución en la que se labore, pero tienen la ventaja de que existe demanda de este tipo de servicios.

- c) Las mujeres preparadas profesionalmente cuyo desenvolvimiento depende del tipo de institución en la que se esté prestando el servicio.

No obstante que en la actualidad hay mayores oportunidades para que las mujeres se integren a la fuerza de trabajo dentro de alguno de los cuatro grupos, éstas deben enfrentarse a patrones culturales tradicionales que insisten en no permitir que la mujer desempeñe tareas de importancia y en adjudicar poca relevancia a las labores que ella realiza (Casarrubias, 1982).

En México la fuerza femenina de trabajo se enfrenta a diversos problemas como son:

- La existencia de una diferenciación de mercado de trabajo por género y por grupos de edad lo cual se traduce en una demanda de mano de obra femenina relegada a las actividades productoras de bienes y servicios que guardan una estrecha relación con las labores del hogar (López, 1982).
- La acentuación de obstáculos para la creación de empleo que se refleja en mayores niveles de desempleo o en una mayor permanencia en la población económicamente inactiva, a pesar de las necesidades que tienen de incorporarse al proceso productivo para complementar el ingreso familiar (López, 1982).

- Existe una menor demanda de fuerza femenina de trabajo que de la masculina. Esto generalmente se explica porque la contratación de personal femenino implica mayores costos (las leyes laborales protegen a la mujer en estado de gravidez y durante los primeros meses de vida del hijo). Las explicaciones empresariales no son sólo económicas y sociales, sino también psicológicas, ya que se duda de las aspiraciones de la mujer (Alvarez, 1980).
- La baja asignación de categorías que se otorgan a las mujeres y que no corresponden ni al nivel ni al salario de sus aspiraciones; ya que, en algunas ocasiones, se ven forzadas a aceptar empleos de menor jerarquía que los hombres con niveles de instrucción equivalentes e incluso inferiores (Alvarez, 1980).
- Existe la costumbre de mantener en rangos inferiores a la mujer y se da por sentado que es natural que un compañero varón se sienta humillado si una mujer le da órdenes. Esto dificulta el que las mujeres sean promovidas a puestos de mayor jerarquía, donde tengan personal a su cargo (Roig, 1984).

A pesar de todos estos obstáculos a los que la mujer trabajadora se enfrenta, cada vez hay más mujeres que se preparan para desempeñarse en el campo laboral.

La importancia de la participación femenina en el trabajo radica en que existe una necesidad de que la mujer se incorpore a la vida económica, política y social; ya que la evolución de una sociedad está determinada, en parte, por el lugar que en ella ocupan las mujeres y por la función que desempeñan en la vida del país (García, 1981).

Además, la mujer que trabaja desempeña un papel importante en el progreso de México porque representa una fuerza viva de producción. Sin embargo, sólo un reducido grupo de mujeres trabajadoras tiene conciencia del valor positivo de su labor, puesto que la mayoría trabaja solamente para satisfacer necesidades económicas apremiantes y desempeñan sus tareas con un sentimiento de autocompasión (Loreto, 1961).

2.3 Emancipación de la mujer

En el proceso de emancipación de la mujer, uno de los factores que con mayor incidencia y fuerza obstruye las posibilidades de avance es el miedo; es decir la cobardía o inseguridad. El hecho es que este miedo cerca, en todos los niveles, las posibilidades de una manifestación personal espontánea y creativa (Alegría, 1982).

Este miedo, cobardía o inseguridad recibe el nombre de temor al éxito, el cual es definido por Horner (1969, citada por Marín, 1992) como una disposición de ansiedad ante situaciones que conducen al éxito.

Es una barrera psicológica de la mujer hacia el logro, es una característica de personalidad adquirida en los primeros años de la vida junto con la identidad del rol sexual correspondiente, que se manifiesta en una tendencia a inhibir los actos que conlleven al éxito.

La mujer que intenta trabajar no sólo se enfrenta a lo estereotipado de los directivos masculinos que consideran que únicamente tiene capacidad para desempeñar puestos de poca responsabilidad. También se enfrenta a un segundo obstáculo que es la mujer misma, ya que, como señala Marín (1992), las mujeres se perciben como poco preparadas para realizar un trabajo de tipo remunerado y sienten que su educación no las dota de suficientes recursos para lograr el éxito.

Explica que esto se debe a que las niñas son socializadas orientándolas hacia las responsabilidades en el hogar, por lo cual están condicionadas a sentirse necesarias en este ámbito. Además, indica que es posible que la excesiva importancia que se le da al rol de ama de casa y la poca importancia dada a la preparación profesional ocasione la inseguridad y el temor al éxito.

Por esta razón, la mujer experimenta ansiedad ante el fracaso y ante el éxito: en el primer caso, por no poder superar su propio estándar de realización y en el segundo, por desviarse de su rol tradicional.

Asimismo, la autora comenta que a algunos hombres les desagrada que la mujer alcance una posición asalariada ya que el dinero puede significar independencia y poder en el matrimonio. Esta actitud puede influir inconscientemente en la mujer y puede deberse a ella su temor a alcanzar el éxito.

Por otra parte, Crain y Drotning (1987) establecen que existen varios factores que de ser comprendidos por la mujer, eliminarían las barreras en su camino hacia el éxito. Estos factores son los siguientes:

- Muchas mujeres se sienten confundidas a causa de sus nuevas oportunidades y, habiendo observado los esfuerzos que los hombres tienen que hacer para lograr el éxito en sus negocios, muchas no están seguras de que un cargo ejecutivo valga la pena.
- Algunas mujeres están en desventaja por la idea que tienen de ellas mismas y de su papel en la sociedad y frecuentemente se sienten cohibidas por hombres iguales o superiores a ellas, quienes se inclinan a asumir una especie de derecho a ejercer demasiada autoridad o poder.
- El progreso de la mujer está inhibido por su incapacidad para alterar el concepto que tienen los hombres acerca de ellas en relación a que las mujeres carecen innatamente de las cualidades psicológicas e intelectuales consideradas como las bases del poder. Además, son ellas las que refuerzan este concepto.

- A muchas mujeres les falta orientación profesional acerca de lo que realmente desean hacer.
- Algunas mujeres no se sienten capaces de reconocer y emplear las estrategias y técnicas que han ayudado a ascender en su trabajo a su contraparte masculina.

La lucha de la mujer debe comenzar en ella misma, contra los factores arriba mencionados y contra las ideas, costumbres y prejuicios que ha heredado junto con el hombre (Alvarez, 1980).

De Ríz (1986) comenta que el estatus de la mujer en el trabajo presenta grandes desventajas con relación al del hombre. Toda modificación a las restricciones que sufre la mujer en el mercado laboral implica efectuar cambios en los niveles ideológicos que operan como mecanismos de explotación de la mujer en el trabajo fuera de su casa y de reproducción de su condición subalterna en la familia y en la sociedad.

Además, como señala Marín (1992), en buena medida el papel que la mujer tiene en la actualidad es responsabilidad de ella ya que al ser la principal educadora de la casa, determina hasta que punto quiere cambiar la situación. Por lo tanto, la lucha de la mujer por su emancipación en el terreno laboral consiste en cambiar la imagen que ella tiene de sí misma y de su rol en la sociedad, lo cual se lograría con un mejor nivel de educación.

Al respecto, Corella (1977) menciona que la falta de estímulo profesional ha frenado el interés femenino por una lucha de superación. Esto se demuestra porque las mujeres que han tenido acceso a educación superior o a instrucción especial; que experimentan la satisfacción que proporciona la responsabilidad y la ejecución de un trabajo difícil, sienten mayor pesar al renunciar a su trabajo en razón del matrimonio que aquellas mujeres que abandonan en estas circunstancias un trabajo rutinario.

Alvarez (1980) comenta que una de las condiciones que hacen posible el cambio psicológico de autovaloración en la mujer, lo ofrece su entrada al campo laboral. Esto se debe a que cuando en una familia, la mujer comienza a trabajar, cambia en su manera de ser aún cuando su trabajo e ingresos se consideren sólo complementarios. Cambia porque es en su trabajo donde existe una mayor posibilidad de emancipación.

No obstante todos estos factores, la lucha de la mujer por superarse en el medio laboral ha dado frutos ya que la participación femenina en el trabajo ha ido aumentando a todos los niveles incluyendo el ejecutivo.

Capítulo 3. La mujer ejecutiva

3.1 Surgimiento

En México, la mujer de negocios no floreció sino hasta este siglo. Las viudas y mujeres solteras que carecían del apoyo masculino fueron las que dieron los primeros pasos en el terreno de los negocios; abrieron establecimientos al público, administraban su herencia invirtiéndola en bienes raíces, etcétera.

Estas mujeres fueron las pioneras de la independencia económica femenina, las que fundaron las bases del concepto acerca de que la mujer mexicana puede triunfar en este terreno si se lo propone (Loreto, 1961).

La oportunidad de participar laboralmente en el nivel ejecutivo, se le presenta a la mujer cuando empieza a tener mayor acceso a la educación, puesto que el alcanzar niveles de preparación profesional les ha permitido, poco a poco, desempeñar puestos directivos en las organizaciones, al igual que los hombres.

Crain y Drotning (1987) señalan que para lograr esto, las mujeres tuvieron que entender que el entrar al mundo de los negocios implica aprender un juego en el que tienen todas las desventajas, puesto que siempre ha sido un juego de hombres. Por lo tanto, han tenido que mejorar sus habilidades, y que entender las reglas del juego, a los hombres con quienes trabajan y a ellas mismas.

En la actualidad, hay mujeres que han logrado entrar en este juego haciéndolo exitosamente logrando ser ejecutivas. Los principales motivos de ellas al introducirse en los negocios son, según refiere un artículo publicado en el Periódico Excelsior (1990), que para algunas el ser propietarias o tener cargos gerenciales o directivos en las empresas, les ofrece la oportunidad de combinar de manera flexible sus ambiciones profesionales con el deseo de llevar una vida familiar activa. Para otras, el ocupar dichos cargos les brinda la oportunidad de sentir que hacen algo poco común.

A lo largo de los capítulos anteriores se ha utilizado el término mujer ejecutiva, refiriéndose a aquellas mujeres que ocupan cargos en los niveles directivos de una organización. Para efectos del presente trabajo, nos basaremos en las dos siguientes definiciones de dicho término:

Loreto (1961) define a las mujeres ejecutivas o de negocios como aquellas que administran bienes personales o que trabajan para otras gentes ocupando puestos elevados, tales como gerencias o direcciones en algunas empresas donde, por lo general, perciben un porcentaje en las utilidades además de su salario.

Alegria (1982) menciona que las mujeres ejecutivas son aquellas que en empresas, instituciones, municipios, estados, etcétera, tienen cargos administrativos o jefaturas y que, por lo tanto, están habilitadas para dirigir, decidir y ordenar; todo lo cual implica asumir ciertas responsabilidades y poseer ciertas características específicas.

3.2 Características

Las mujeres ejecutivas cuentan con determinadas características o rasgos que les han permitido llegar a ocupar altos niveles en las organizaciones.

En un estudio llevado al cabo por Morrison, White y Van Velsor (1987), se entrevistó a varias personas encargadas de seleccionar ejecutivas para diversas empresas. Se encontró que los entrevistados coincidieron en considerar como determinantes para que una mujer ocupe un puesto ejecutivo, las siguientes características: habilidad para asumir riesgos, siendo consistente y cautelosa; ser dominante sin sacrificar la feminidad y capacidad para tomar decisiones y asumir la responsabilidad.

Estos no son los únicos rasgos que se han mencionado en la literatura como característicos de la mujer ejecutiva, sino que diversos autores han establecido perfiles distintos que las definen:

Loreto (1961) se refiere a las mujeres ejecutivas mexicanas y comenta que son mujeres que cuentan con una inteligencia, audacia y energía superiores a las de la mexicana promedio.

Morrison y Stebald (1974) realizaron una investigación con un grupo de mujeres ejecutivas de igual nivel de educación, edad y antigüedad en el empleo y observaron que, al contestar varios inventarios de personalidad, el grupo obtuvo una alta puntuación en los componentes de autoestima, necesidad de logro, necesidad de poder y habilidad mental.

Por su parte, Higginson (1976) menciona que las características predominantes en las mujeres que tienen éxito en las organizaciones son:

- Capacidad para correr riesgos e incursionar en campos y ocupaciones tradicionalmente exclusivas de los hombres.
- Elevada autoestima para valorarse muy alto en inteligencia y enorgullecerse de su desempeño.
- Ambición de obtener reconocimiento.
- Alto nivel de energía para trabajar.
- Ser competitiva para triunfar.

- Tener una sana actitud respecto al hecho de ser mujer.
- Facilidad para relacionarse con los hombres y mujeres con quienes trabaja.

Hisrich y Brush (1985, citados en un artículo del periódico Excélsior, 1990) llevaron al cabo un estudio donde encontraron que la dedicación es una de las características que se han identificado como un factor común entre las mujeres ejecutivas. Además dicha investigación mostró que son particularmente vigorosas, independientes, destacan por su alto grado de competitividad, confianza en sí mismas, perfeccionismo y flexibilidad.

Asimismo, Taylor (1985, citado en el periódico Excélsior, 1990), basado en un estudio realizado con 15 mujeres ejecutivas norteamericanas, establece que entre las características de éstas se cuentan la confianza en sí mismas, la búsqueda de autonomía y el ser intrépidas.

Crain y Drotning (1987) señalan que el juego de los negocios exige que la mujer que entra a él tenga cualidades tales como la firmeza, competitividad, espíritu de cooperación, pensamiento lógico y analítico y el afán de asumir el mando.

Por otro lado, en cuanto a las características sociodemográficas que las mujeres ejecutivas tienen en común, Loreto (1961) menciona que por la dedicación que su trabajo requiere, la mujer que triunfa en altos cargos casi siempre es soltera.

Según Corella (1977) las mujeres ejecutivas alcanzan un mayor nivel de estudios que la población económicamente activa y, en general, ingresan al campo laboral más tarde y a una mayor edad.

Finalmente, en un estudio llevado al cabo en México por Quiñones (1985) se encontró que la mayoría de las profesionistas que ocupan puestos ejecutivos en el sector gobierno, tales como direcciones generales, oficialías mayores, secretarías y subsecretarías de estado, nacieron en el Distrito Federal y su edad fluctúa entre los 33 y los 37 años. Referente al grado de escolaridad alcanzado, la mayoría (58.3%) cursó una licenciatura, el 16.6% una maestría y sólo el 14.5% alcanzó el grado de doctorado.

3.3 Situación actual

Actualmente, sólo el 1.9% de las mujeres que trabajan, desempeñan puestos directivos en las organizaciones (INEGI, 1991); esto indica que las mujeres apenas empiezan a adentrarse en dichos niveles. Algunos aspectos que explican esta baja participación se refieren a continuación.

González (1986) señala que, la elevación de los niveles educacionales de la mujer tiene mucha relevancia para alcanzar un estatus laboral más alto.

Lo anterior se debe a que la educación es un factor muy importante para todos los aspectos de la vida individual y social, pues brinda posibilidades de realización humana y se relaciona íntimamente con las perspectivas ocupacionales, el monto del ingreso y las oportunidades de ascenso en la escala social.

De igual manera, menciona que en algunas ocupaciones opera como factor expulsivo para la mujer el propio medio cultural, el cual hace que se enfrente al rechazo, que se hace más manifiesto si ella logra ocupar puestos de mando o dirección. En este caso, se verá obstaculizada en su desempeño por los hombres y por otras mujeres.

Por su parte, Crain y Drotning (1987) señalan que además, existe discriminación en los niveles ejecutivos. La categoría y los papeles que se conceden a los hombres y a las mujeres en el mundo del trabajo, se fundan en distinciones de género y proceden de una herencia cultural que considera superior al hombre e inferior a la mujer.

Aunado a esto, comentan que las mujeres que comienzan a trabajar se encuentran en un mundo de hombres y que la mayoría no están preparadas, ni emocional ni psicológicamente, para competir con ellos porque eso es lo que se les ha enseñado a no hacer.

En sí, las mujeres que desean trabajar en puestos ejecutivos tienen que participar en un juego al que no han sido preparadas para jugar, lo cual es resultado del proceso de socialización.

No obstante todo lo anterior, se reporta que, paulatinamente, ha aumentado el número de mujeres que se desempeñan como gerentes, directoras y administradoras de diversas empresas privadas. Asimismo, se sabe que las mujeres que trabajan a nivel ejecutivo, generalmente, lo hacen como directoras de empresas dedicadas a fabricar partes de automóviles, aditamentos eléctricos, exportación de legumbres y hotelería de alto nivel (González, 1986).

Además, en el sector público, se ha incrementado el número de diputadas, senadoras, subsecretarias, directoras de facultades y gobernadoras (Alegría, 1982; Quiñones, 1985).

De igual manera, Portales (1985) refiere que la mayor incidencia en puestos ejecutivos se encuentra en personas cuya edad fluctúa entre los 30 y los 36 años, indicando que dichos puestos son ocupados principalmente por hombres. También señala que las mujeres solteras tienen mayor probabilidad de ocupar puestos de mando que las casadas.

Para que la mujer continúe participando en los niveles ejecutivos de las organizaciones, es importante que aquéllas que los ocupan o que esperan llegar a ellos, estén conscientes de que estos cargos deben ejercerse con gran capacidad, demostrando tener aptitudes más amplias de las que tradicionalmente se les han asignado y de que no se olviden de ayudar a otras mujeres para que alcancen dichos puestos (Alegría, 1982).

La importancia de la mujer ejecutiva radica en el esfuerzo que ha necesitado desarrollar para llegar a ocupar un cargo directivo. Este esfuerzo es superior al desarrollado por los hombres, puesto que ellas no sólo tienen que prepararse académicamente y abrirse paso dentro de su profesión, sino que también tienen que luchar contra el medio social, reeducarse y desprenderse de actitudes, estereotipos, prejuicios, complejos y atavismos propios de la mujer, y de la mexicana en particular, y adquirir por sí mismas fuerzas y armas para una lucha en la que nunca habían entrado.

Capítulo 4. Actitud hacia la mujer ejecutiva

4.1 Actitud

En capítulos anteriores se ha comentado que tanto hombres como mujeres muestran ciertas actitudes hacia determinadas situaciones, sucesos, personas, etcétera; las cuales se aprenden a través del proceso de socialización.

En el campo laboral, las personas tienen actitudes diferentes ante diversos hechos, condiciones laborales, jefes o compañeros de trabajo. Así también, tienen actitudes hacia las mujeres que se desempeñan en puestos ejecutivos. Es por esta razón que ahora se hablará de lo que son las actitudes y de los estudios que existen con respecto a la actitud hacia la mujer ejecutiva.

4.1.1 Definición

Las actitudes que un individuo tiene respecto de un objeto, persona o situación, son importantes porque constituyen un elemento valioso para predecir conductas; ayudan a formar una idea más estable de la realidad y son la base de situaciones sociales tales como las relaciones de amistad y conflicto, las cuales también se dan dentro de una organización (Rodríguez, 1980).

Actitud es un término muy amplio que se ha definido de diversas maneras. Algunas de las definiciones más relevantes citadas por Rodríguez (1980) son las siguientes:

Para Freedman, Carlsmith y Sears (1970), las actitudes son una colección de cogniciones, creencias, opiniones y hechos, que incluye las evaluaciones positivas y negativas, donde todas se relacionan para describir un tema u objeto central.

Según Mann (1970), el término actitud se refiere a la organización que tiene un individuo en cuanto a sus sentimientos, creencias y predisposiciones a comportarse del modo en que lo hace.

Por su parte, Triandis (1971) propone que las actitudes son ideas cargadas de emoción que predisponen un conjunto de acciones ante un conjunto particular de situaciones sociales.

Para los fines del presente trabajo, se tomará como base la definición propuesta por Rodríguez (1980) que establece que la actitud es "una organización duradera de creencias y cogniciones, dotada de una carga afectiva en favor o en contra de un objeto social, que predispone a una acción coherente con las cogniciones y afectos relativos a dicho objeto" (3).

(3) Rodríguez, A. (1980). *Psicología Social*.

México: Trillas, pp. 330.

Las actitudes generalmente son influidas por factores propios del individuo, tales como la edad y la escolaridad. Davidoff (1984) destaca que las generaciones jóvenes tienen actitudes diferentes y más positivas hacia ciertos objetos sociales con respecto de las generaciones de mayor edad, quienes presentan actitudes más conservadoras.

En cuanto a la escolaridad, se ha encontrado que diferentes prácticas educativas hacen que las actitudes hacia ciertos eventos cambien.

4.1.2 Componentes

La definición de actitud expuesta anteriormente, indica que las actitudes tienen tres componentes: cognoscitivo, afectivo y conductual.

Salazar (1979) señala que el componente cognoscitivo se refiere a la representación cognoscitiva del objeto. Implica que para poder evaluar un objeto social es necesario tener información sobre él. Esta información recibe el nombre de componente cognoscitivo y se expresa en las creencias y conocimientos que un sujeto o grupo tienen acerca de un objeto. Por lo tanto, las creencias, el conocimiento y la manera de encarar un objeto son los componentes cognoscitivos de la actitud.

El componente afectivo, como Rodríguez (1980) menciona, se define como el sentimiento que se tiene en favor o en contra de un objeto social. Este componente es el que distingue a las actitudes de las creencias y opiniones, ya que estas últimas no están impregnadas de una connotación afectiva.

El componente conductual es descrito por Salazar (1979) como la conducta explícita dirigida hacia un objeto o persona. A este respecto, Rodríguez (1980) indica que es un componente activo que instiga a que se generen conductas coherentes con las condiciones y los afectos relativos a los objetos actitudinales.

Según Newcomb (1965, citado por Rodríguez, 1980) las actitudes son buenos elementos para predecir conductas, ya que por su carácter instigador, crean un estado de predisposición a la acción, que al combinarse con una situación activadora específica, resulta en una conducta.

4.1.3 Diferencias entre actitud, estereotipo y prejuicio

Salazar (1979) señala que muchas veces, las actitudes se basan en la información categórica que se tiene sobre una persona o situación. Estas categorizaciones se denominan estereotipos y se definen como formas particulares de percibir y organizar los diversos aspectos de la sociedad. Son formas de conceptualización, donde se incluyen en una clase, los elementos que poseen ciertas características o atributos.

Según Godínez (1982). los estereotipos son ideas preconcebidas sobre alguien o grupo humano al cual se le asignan características objetivas y subjetivas que pueden ser verdaderas o falsas, de amor o de odio y que se combinan para darnos una imagen falsa o prejuiciada que influye en nuestras expectativas, actitudes y comportamientos hacia el grupo o persona.

Otro fenómeno relacionado con las actitudes se refiere al prejuicio, el cual es definido por Secord y Backman (1979) como una actitud que predispone a una persona a pensar, percibir, sentir y actuar de una manera favorable o desfavorable hacia un grupo o hacia sus miembros.

4.2 Aproximaciones teóricas al estudio de la actitud

Las actitudes han sido estudiadas desde diferentes puntos de vista, los cuales dan lugar a distintas teorías sobre la formación de éstas.

Las principales teorías son:

- Teorías del reforzamiento
- Enfoques funcionalistas
- Teorías de congruencia cognoscitiva.

4.2.1 Teorías del reforzamiento

Según Salazar (1979) estas teorías explican la formación de actitudes a través del proceso de condicionamiento, en el cual cuando un evento reforzante se asocia con uno no reforzante, se puede producir un condicionamiento o aprendizaje. Es decir: si alguna respuesta del individuo es seguida por un evento reforzante, se producirá un aprendizaje de dicha respuesta.

Rodríguez (1980) señala que esto implica que el refuerzo que se introduce a continuación de la emisión de una conducta, tiende a solidificarla, así como a la actitud que subyace a ella. También implica que un estímulo negativo tenderá a extinguir una respuesta y por lo tanto, a imposibilitar que una actitud se estructure.

4.2.2 Enfoques funcionalistas

Estos enfoques explican que las actitudes se forman con la finalidad de cumplir ciertas funciones que, según Smith, Bruner y White (1956, citados por Rodríguez, 1980), son las siguientes:

- a) Función de evaluación del objeto: la cual proporciona las posiciones generales capaces de inspirar nuestras reacciones en relación con el objeto específico y una serie de otros objetos con los que aquél se relaciona.

- b) **Función de ajuste social:** se refiere a que las actitudes permiten la facilitación, conclusión y conservación más o menos armoniosa de nuestras relaciones con otras personas, por lo tanto, permite que exista un ajuste social. Esta función propicia que las personas tengan la oportunidad de una buena acomodación social.
- c) **Función de extereorización:** consiste en la manifestación clara e indiscutible de posiciones que defienden o protegen al individuo contra ciertos estados de ansiedad provocados por problemas internos. Esto se refiere a que la persona, ante una situación del ambiente externo, exhibe una actitud que representa una visión transformada de la manera con que ella encara sus problemas internos.

4.2.3 Teorías de congruencia cognoscitiva

Parten del supuesto de que una persona desea que sus creencias sean consistentes con sus conductas. Si en un momento dado, por ciertas circunstancias, el individuo se encuentra con que existe algún tipo de inconsistencia entre ambas, procederá a reducir esa disonancia mediante modificar sus creencias, sus actitudes o ambas.

Salazar (1979) y Rodríguez (1980) señalan diferentes enfoques acerca de la congruencia cognoscitiva. Estos enfoques se explican a continuación:

- a) Teoría del balance de Heider (1946-1958): Parte del supuesto de que a los individuos les agrada que exista una consistencia entre lo que creen y la forma en la que actúan o como otros actúan; por lo tanto, un estado de balance es aquel en el cual la relación percibida es armoniosa y consistente.
- b) Modelo de congruencia de Osgood y Tannenbaum (1955): se basa en que el sujeto coloca sus actitudes hacia otros individuos u objetos a lo largo de una escala que abarca desde lo muy positivo hasta lo muy negativo.

Este modelo se distingue del anterior porque incorpora una escala a través de la cual pueden medirse los cambios actitudinales. Los cambios en la evaluación se darán en la dirección en la que se incremente la congruencia con el marco de referencia existente.

- c) Teoría sobre la disonancia cognoscitiva de Festinger (1957): define a la disonancia como un estado poco confortable, en el cual el individuo busca reducir la disonancia aún cuando para lograrlo tenga que distorcionar la realidad.

Un estado de disonancia se produce en el momento en que entran en conflicto dos elementos cognoscitivos, es decir, cuando uno implica la negación del otro. Esta teoría parte de la premisa de que si se produce disonancia, el sujeto se expone a información que tienda a reducirla.

4.3 Estudios sobre actitud hacia la mujer ejecutiva

A través de estudios e investigaciones realizadas, se sabe que existen diferentes actitudes respecto a la mujer que trabaja y, específicamente, hacia la mujer ejecutiva.

Benavente (1977) señala que, generalmente, cuando una mujer trata de sobresalir en el mundo del trabajo, se enfrenta a las actitudes que los hombres tienen hacia ella y refiere que tales actitudes son las siguientes:

- Es poco femenino ser profesionista y trabajar.
- La mujer que trabaja debe ser complaciente y servicial y no buscar el reconocimiento, ya que debe permitir que los hombres sean los que lo obtengan.
- Si la mujer que trabaja es soltera, no se casará y si es casada, está descuidando a sus hijos y hogar.
- Cualquier problema de equivocación, inseguridad o rendimiento se debe a problemas psicológicos.
- Aunque cumpla de manera excelente con sus funciones, no la promoverán y si es promovida será por el hecho de ser amante del jefe.

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

En un estudio llevado al cabo con trabajadores, hombres y mujeres, del sector industrial, comercial y de servicios en México, Casarrubias (1982) encontró que existen diferencias entre los dos géneros en la favorabilidad de actitud hacia el trabajo femenino; ya que la actitud del género masculino se situó en una nueva perspectiva evaluándolo favorablemente.

En lo referente al estado civil y su influencia en la actitud hacia el trabajo de la mujer, Spitze y Waite (1981) observaron en su investigación que los hombres casados tienen actitudes poco favorables hacia la mujer que trabaja. Sin embargo, estas actitudes pueden variar dependiendo de la propia situación familiar, puesto que si el ingreso de la mujer era visto como indispensable para el sustento del hogar, los hombres mostraban una actitud menos negativa.

Por el contrario, Amuchástegui (1984) estudió la actitud de los subordinados hacia la mujer que trabaja y encontró que aún cuando existieron diferencias según el estado civil de los sujetos, éstas no fueron significativas. Por esta razón concluyeron que las actitudes dependen mayormente del tipo de experiencia personal que cada individuo pueda tener.

Por otro lado, Bustos, Guerrero, Pineda y Santaella (1981) realizaron un estudio donde midieron la actitud de los hombres hacia la superación de la mujer en el ámbito laboral y encontraron que el mexicano continúa manteniendo una actitud reacia al cambio en lo concerniente a los aspectos laborales y económicos de la mujer; accediendo a aceptar dicha superación sólo en las áreas del hogar, intelectual y social, en las cuales la mujer juega un papel de compañera.

En este mismo estudio, se observó que los hombres le dan importancia a la participación económica de la mujer, pero la consideran sólo como una ayuda secundaria.

Además, se concluyó que los hombres muestran una actitud tradicionalista, ya que limitan en la mujer las posibilidades de incursionar en áreas consideradas masculinas y la perciben como inferior para el desempeño de estas tareas.

En cuanto a la actitud hacia la mujer ejecutiva, Janeway (1973) destaca que, por lo general, a los hombres no les gusta trabajar bajo las órdenes de una mujer.

Con relación a esto, Amuchástegui (1984) observó que, por lo general, los hombres no se oponen a que la mujer ingrese al campo laboral sino que la consideran un buen elemento siempre y cuando no ocupe un puesto de mando y responsabilidad.

Esto, de cierta forma, responde a la problemática sexual dentro del sistema social en el que estamos inmersos ya que el hombre teme que la mujer destaque y lo desbanque del rol tradicional que ha ocupado.

Al respecto Crain y Drotning (1987) señalan que los hombres no prefieren a una mujer como jefa porque consideran que es demasiado emocional, frágil, dócil y que manejará las situaciones difíciles con lágrimas en lugar de hacerlo con actos.

Por otro lado, en una investigación realizada por Alban y Silverman (1972, citados por Higginson, 1976) se encontró que las actitudes más frecuentes de los hombres hacia las mujeres que desempeñan puestos ejecutivos se refieren a que; colocar a las mujeres en cargos altos es peligroso; las mujeres aportan una nueva dimensión a la solución de problemas; es más difícil trabajar con mujeres; las mujeres introducen sentimentalismos en las decisiones; las mujeres que trabajan dejan de invertir suficiente tiempo en su hogar.

De todo lo anterior, se desprende que la actitud de los hombres hacia la mujer que desempeña cargos ejecutivos, tiende a ser negativa.

Por otra parte, Barnett y Baruch (1978) y Hernández (1989) coinciden al señalar que la actitud más frecuente con respecto a la mujer que trabaja en los altos niveles de una organización se refiere a que estas mujeres tienden a descuidar sus funciones debido a la responsabilidad que les implica su familia y su hogar y viceversa.

En una investigación realizada en 1985 por Portales, se encontró, con respecto a las diferencias de actitud hacia la mujer ejecutiva entre hombres y mujeres que las personas que ocupan puestos de jefatura, en general, presentan poca resistencia a aceptar el rol de jefa en la mujer y perciben favorablemente la posibilidad de que la mujer adquiriera la habilidad para desempeñarlo.

En este mismo estudio, se observó que los sujetos encuestados opinaron que las mujeres solteras tienen mayor probabilidad de ocupar puestos de mando que las casadas.

Por el contrario, Dubno (1985) encontró, en una investigación realizada con hombres y mujeres profesionistas en administración, que los hombres tuvieron consistentemente una actitud negativa hacia la mujer ejecutiva; mientras que sus contrapartes femeninas presentaron una actitud consistentemente positiva.

Capítulo 5. Método

5.1 Planteamiento y justificación del problema

Debido al desarrollo económico, tecnológico y social de nuestro país, es cada vez mayor la participación de la mujer en el ámbito laboral a todos los niveles, incluyendo el ejecutivo. Esto ha provocado un cambio en la vida diaria ya que en la actualidad la mujer realiza actividades que antes sólo eran propias de los hombres y, dentro de las organizaciones, ocupa puestos que, por tradición, se consideraban únicamente para el desempeño masculino.

Todo esto genera la formación de actitudes favorables o desfavorables hacia el desempeño laboral de la mujer que llega a ocupar cargos directivos, así como la competencia entre ambos géneros. Por esta razón, se plantean las siguientes preguntas de investigación:

- a) ¿Habrá diferencias en la actitud hacia la mujer ejecutiva en subordinados de los dos géneros, solteros y casados?
- b) ¿Existe relación entre la edad y la actitud de los subordinados hacia la mujer ejecutiva?

5.2 Planteamiento de las hipótesis

5.2.1 Hipótesis de trabajo

1. Los subordinados, de género masculino, tendrán una actitud más negativa hacia la mujer ejecutiva que las subordinadas, de género femenino.

2. Los subordinados solteros (de uno, u otro género) presentarán una actitud más positiva hacia la mujer ejecutiva que los subordinados casados.

- 3.1 Los subordinados solteros (género masculino) presentarán una actitud más positiva hacia la mujer ejecutiva que los subordinados casados.

- 3.2 Las subordinadas solteras (género femenino) presentarán una actitud más positiva hacia la mujer ejecutiva que las subordinadas casadas.

4. A menor edad, subordinados y subordinadas tendrán una actitud positiva hacia la mujer ejecutiva.

5.2.2 Hipótesis nulas

1. No existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres subordinados en la actitud que tienen hacia la mujer ejecutiva.
2. No existen diferencias estadísticamente significativas entre subordinados solteros y casados en la actitud que tienen hacia la mujer ejecutiva.
3. No existe interacción estadísticamente significativa entre el género y el estado civil en la actitud hacia la mujer ejecutiva.
4. No existe relación estadísticamente significativa entre la edad y la actitud de los subordinados hacia la mujer ejecutiva.

5.3 Variables

Las variables independientes o atributivas involucradas en la investigación fueron: género, estado civil y edad. Estas variables se analizaron por separado.

La variable dependiente fue la actitud de los subordinados hacia la mujer ejecutiva.

5.3.1 Definición conceptual de las variables

a) Variables independientes o atributivas

- Género o sexo: conjunto de factores biológicos y psicológicos que distinguen al hombre de la mujer (4).
- Estado civil: relación jurídico-familiar en la que se encuentra una persona según los derechos y obligaciones civiles (4).
- Edad: tiempo que la persona ha vivido (4).

b) Variable dependiente

- La actitud es una organización duradera de creencias dotada de una carga afectiva en favor o en contra de un objeto social, que predispone a una acción coherente con las creencias y afectos relativos a dicho objeto (5).
- Una mujer ejecutiva es aquella cuya preparación profesional le ha permitido ocupar altos cargos administrativos o jefaturas en

(4) Diccionario enciclopédico Salvat. (1979).

México: Salvat.

(5) Rodríguez, A. (1980). Psicología social.

México: Trillas, pp. 330.

empresas, municipales, instituciones, etcétera; y que, por lo tanto, está habilitada para dirigir, decidir y ordenar (6).

5.3.2 Definición operacional de las variables

a) Variables independientes o atributivas

- Género o sexo: sus niveles son hombres y mujeres.
- Estado civil: hecho de mantener o no una relación civil de matrimonio. Sus niveles son solteros y casados.
- Edad cronológica: de los 20 a los 49 años.

b) Variable dependiente

- Actitud hacia la mujer ejecutiva: respuestas de los sujetos a la escala de actitud tipo Likert con base en los indicadores: la mujer ejecutiva en el hogar, influencia del género, relación familiar de la mujer ejecutiva, personalidad de la mujer ejecutiva, relaciones interpersonales dentro de la organización, responsabilidad de la mujer ejecutiva y problemática de emplear a una mujer ejecutiva dentro de la organización.

(6) Alegria, J. (1982). Emancipación femenina en el subdesarrollo. México: Diana, pp. 204.

5.4 Sujetos

En la investigación participaron 200 sujetos que integraron la muestra, los cuales debían haber trabajado o trabajar en ese momento en alguna empresa, habiendo tenido como jefe a una mujer; su edad estuvo comprendida en un rango de 20 a 49 años y su nivel de escolaridad fue de carrera técnica o comercial, preparatoria, licenciatura o estudios de posgrado.

5.5 Muestra

El muestreo fue no probabilístico, intencional, por cuota.

No probabilístico ya que no se conocían las probabilidades de cada individuo de ser incluido en la muestra.

Intencional porque el muestreo se realizó de acuerdo a los intereses del investigador, en busca de los elementos que proporcionarían mayor información, es decir: hombres y mujeres subordinados que hubieran tenido o tuvieran como jefe a una mujer; cuya edad fluctuara entre los 20 y los 49 años, y su escolaridad fuera de carrera técnica, comercio, preparatoria, licenciatura o estudios de posgrado.

El muestreo fue por cuota puesto que se determinó una cierta cantidad de individuos para cada una de las siguientes categorías: 50 hombres casados, 50 hombres solteros, 50 mujeres casadas y 50 mujeres solteras.

5.6 Tipo de estudio

Una manera de responder a los problemas de investigación planteados consistió en realizar un estudio *ex post facto*, ya que no se manipuló ninguna variable puesto que se pretendió conocer el efecto del género, la edad y el estado civil sobre la actitud hacia la mujer ejecutiva.

5.7 Diseño de investigación

Para el primer problema de investigación se utilizó un diseño factorial de dos por dos, ya que las variables involucradas (género y estado civil) toman cada una dos valores:

		ESTADO CIVIL		N= 200
		Solteros	Casados	
GENERO	Hombres	50	50	
	Mujeres	50	50	

Este tipo de diseño permitió analizar el efecto de las variables anteriormente citadas, así como su interacción.

Para el segundo problema de investigación, se empleó un diseño correlacional, puesto que se pretendía conocer si las variables involucradas (edad y actitud hacia la mujer ejecutiva) guardan alguna relación.

5.8 Instrumentos

Para llevar al cabo la investigación, se utilizó una ficha de identificación y una escala de actitud tipo Likert.

En la ficha de identificación se pidieron los datos generales del sujeto, tales como el sexo, la edad, el estado civil, la escolaridad, ocupación y lugar de trabajo o empresa.

Se creó una escala de actitud tipo Likert para lo cual se elaboraron una serie de afirmaciones referentes a la mujer ejecutiva con base en los siguientes indicadores:

1. Personalidad de la mujer ejecutiva: conjunto de rasgos y características psicológicas que describen a la mujer ejecutiva.
2. Desempeño de la mujer ejecutiva en el ámbito laboral: capacidad de la mujer para realizar actividades propias del trabajo en una empresa o institución.

3. Influencia del género o sexo: se refiere a las diferencias entre hombres y mujeres subordinados en el desempeño del trabajo y en sus preferencias hacia el género de sus superiores.
4. Desempeño de la mujer ejecutiva en el ámbito familiar: capacidad de la mujer ejecutiva para realizar las labores domésticas y establecer relaciones adecuadas con los miembros de la familia.
5. Influencia del estado civil de la mujer ejecutiva en el desempeño laboral: capacidad de la mujer ejecutiva para realizar las actividades propias del trabajo en una institución, dependiendo de su estado civil.

En total se elaboraron 82 afirmaciones, de las cuales 47 eran favorables y 35 desfavorables. Estas afirmaciones fueron primeramente revisadas y corregidas en cuanto a redacción.

Cada afirmación tuvo 5 alternativas de respuesta que abarcaron un continuo de favorabilidad-desfavorabilidad que fue: totalmente de acuerdo, de acuerdo, indiferente, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

La escala se estructuró organizando azarosamente las afirmaciones.

Las instrucciones para responder fueron las siguientes:

A continuación, se le presentan una serie de afirmaciones, en las cuales usted tiene que escoger alguna de las 5 opciones de respuesta que se le muestran; éstas son: TA (totalmente de acuerdo), A (acuerdo), I (indiferente), D (desacuerdo) y TD (totalmente en desacuerdo).

Observe el siguiente ejemplo:

Las madres deben ser condescendientes con sus hijos

TA () A (X) I () D () TD ()

El tache colocado en el paréntesis a la derecha de la letra A indica que la persona está de acuerdo con la afirmación hecha.

No existen respuestas correctas ni incorrectas; nos interesa conocer su opinión.

(Ver anexo 1: escala piloto).

Una vez estructurada la escala, se realizó un estudio piloto que consistió en aplicarla a una muestra de 100 personas integrada por hombres y mujeres que habían trabajado o trabajaban en ese momento; cuya edad fluctuó entre los 20 y los 49 años, y cuyo grado de escolaridad fue de carrera técnica, comercio, preparatoria, licenciatura o estudios de posgrado.

Después de aplicada la escala, se hizo un análisis de discriminación de reactivos a través de la prueba t. Esta prueba indica si hay diferencias estadísticamente significativas entre los grupos, es decir, entre las personas que tienen una actitud positiva y las que tienen una actitud negativa, en la respuesta dada a una afirmación determinada. La prueba permitió conocer cuáles eran las afirmaciones que sí discriminaban entre los grupos y que, por lo tanto, eran adecuadas para formar la escala final (ver tabla 1).

A partir del análisis de reactivos, se seleccionaron 50 afirmaciones adecuadas para conformar la escala final, de las cuales 28 fueron negativas y 22 fueron positivas.

Tabla 1
Distribución de reactivos obtenidos por medio de la Prueba t.

REACTIVO	t	Prob.
1	-4.41	0.000
5	-2.64	0.013
6	-3.24	0.003
8	-4.40	0.000
13	-2.65	0.016
15	-2.20	0.036
18	-4.28	0.000
19	-5.94	0.000
22	-3.49	0.002
23	-2.24	0.003
24	-2.30	0.029
26	-3.78	0.001
28	-2.72	0.011
29	-2.95	0.006
30	-3.85	0.001
31	1.9	0.059
32	-4.49	0.000
34	-4.23	0.000
36	-4.53	0.000
38	-7.30	0.000
39	-2.12	0.043
40	-3.50	0.002
42	-3.45	0.002
44	-3.18	0.004
45	-5.34	0.000

REACTIVO	t	Prob.
46	-2.35	0.026
48	-2.08	0.047
49	-2.22	0.034
50	-3.74	0.001
51	3.89	0.001
52	5.43	0.000
54	3.70	0.001
55	2.46	0.020
56	4.46	0.000
57	3.59	0.001
59	4.77	0.000
60	-3.93	0.001
61	4.54	0.000
63	6.78	0.000
65	4.54	0.000
66	3.29	0.003
67	3.70	0.001
69	2.68	0.012
71	4.12	0.000
72	3.76	0.001
76	6.38	0.000
78	4.77	0.000
80	2.38	0.025
81	2.75	0.010
82	3.55	0.001

En cuanto a los indicadores, la distribución de las afirmaciones fue la siguiente:

INDICADOR	AFIRMACIONES
1. Personalidad de la mujer ejecutiva	11
2. Desempeño de la mujer ejecutiva en el ámbito laboral	13
3. Influencia del género o sexo	7
4. Desempeño de la mujer ejecutiva en el ámbito familiar	16
5. Influencia del estado civil de la mujer ejecutiva en el desempeño laboral	3

El instrumento utilizado se presenta en el Anexo 2 (escala aplicada para la investigación).

5.9 Procedimiento

Para llevar al cabo la investigación, se consiguió tener acceso a diferentes empresas bancarias y de seguros para aplicar la escala de actitud elaborada. A los participantes se les explicó el objetivo de la investigación; se les pidió que llenaran la ficha de identificación con sus datos, recalcando que su identidad quedaría en el anonimato. Las instrucciones fueron leídas en voz alta, se les aclararon dudas al respecto, se les insistió para que dieran respuesta a todas las afirmaciones y finalmente, se les agradeció su cooperación.

Posteriormente, se analizaron estadísticamente los datos obtenidos.

Capítulo 6. Resultados

El análisis estadístico de los datos se llevó al cabo por medio de la computadora a través del Paquete Estadístico aplicado a las Ciencias Sociales (SPSS) (Nie, Hull, Jenkins, Steinbrenner y Bent, 1975).

6.1 Análisis descriptivo

En primer lugar se empleó una Estadística Descriptiva que tuvo como objetivo describir las variables sociodemográficas de la muestra general, así como de la muestra de hombres y mujeres por separado; a través de frecuencias, porcentajes y medidas de tendencia central (media) y medidas de dispersión (desviación estándar).

A continuación se presentan los resultados de dicho análisis.

Referente al género, el 50.0 % (100) de los sujetos de la muestra fueron hombres y el 50.0 % (100) fueron mujeres (ver tabla 2).

Tabla 2
Distribución de frecuencias por género de la muestra total.

Género	Porcentaje	(F)
Hombres	50.0	(100)
Mujeres	50.0	(100)
TOTAL	100.0 %	(200)

En relación al estado civil, el 50.0 % (100) de los sujetos de la muestra fueron solteros y el 50.0 % (100) casados (ver tabla 3).

Tabla 3
Distribución de frecuencias del estado civil de la muestra total.

Edo. Civil	Porcentaje	(F)
Solteros	50.0	(100)
Casados	50.0	(100)
TOTAL	100.0 %	(200)

En cuanto a la edad de los sujetos de la muestra se observó que ésta fluctuó entre los 20 y los 49 años. La media de edad fue de 27.64 con una desviación estándar de 6.29; lo cual indica que la edad promedio de los sujetos fue de 27.64 años (ver tabla 4).

Tabla 4
Distribución de frecuencias por edad de la muestra total.

Edad	Porcentaje	(F)
20	9.5	(19)
21	9.0	(18)
22	7.5	(15)
23	7.0	(14)
24	6.5	(13)
25	5.5	(11)
26	4.0	(8)
27	5.0	(10)
28	7.0	(14)
29	6.0	(12)
30	5.0	(10)
31	4.0	(8)
32	4.5	(9)
33	2.0	(4)
34	2.0	(4)
35	2.5	(5)
36	1.5	(3)
37	1.0	(2)
38	0.5	(1)
39	2.5	(5)
40	5.5	(11)
43	1.0	(2)
45	0.5	(1)
49	0.5	(1)

TOTAL 100.0 % (200)

$\bar{X} = 27.64$ $\sigma = 6.29$

Acerca de la escolaridad se observó que el 49.5 % (99) de los sujetos reportó tener el grado de licenciatura; el 24.5 % (49) cursó una carrera técnica; el 15.5 % (31) alcanzó el grado de preparatoria; el 8.5 % (17) estudió una carrera comercial y el 2.0 % (4) reportó haber cursado un posgrado (ver tabla 5).

Tabla 5
Distribución de frecuencias de la escolaridad de la muestra total.

Escolaridad	Porcentaje	(F)
C. Técnica	24.5	(49)
C. Comercial	8.5	(17)
Preparatoria	15.5	(31)
Licenciatura	49.5	(99)
Posgrado	2.0	(4)
TOTAL	100.0 %	(200)

Al analizar las frecuencias por género se observó que en lo referente al estado civil, el 50.0 % (50) de los hombres que integraron la muestra fueron solteros y el 50.0% (50) fueron casados. Asimismo, el 50.0 % (50) de las mujeres reportaron ser solteras y el 50.0 % (50) ser casadas (ver tabla 6).

Tabla 6
Distribución de frecuencias de estado civil por género.

Edo. Civil	HOMBRES		MUJERES	
	Porcentaje	(F)	Porcentaje	(F)
Soltero	50.0	(50)	50.0	(50)
Casado	50.0	(50)	50.0	(50)
TOTAL	100.0 %	(100)	100.0 %	(100)

En cuanto a la escolaridad, se encontró que el 64.0 % (64) de los hombres y el 35.0 % (35) de las mujeres reportaron tener el grado de licenciatura. El 18.0 % (18) de los hombres y el 31.0 (31) de las mujeres cursaron una carrera técnica. Además, 14.0 % (14) de los hombres y 17.0 % (17) de las mujeres alcanzaron el grado de preparatoria. Por otra parte, 17.0 % (17) de las mujeres estudió una carrera comercial y 4.0 % (4) de los hombres refirió haber estudiado un posgrado (ver tabla 7).

Tabla 7
Distribución de frecuencias de escolaridad por género.

Escolaridad	HOMBRES		MUJERES	
	Porcentaje	(F)	Porcentaje	(F)
C. Técnica	18.0	(18)	31.0	(31)
C. Comercial	----	-----	17.0	(17)
Preparatoria	14.0	(14)	17.0	(17)
Licenciatura	64.0	(64)	35.0	(35)
Posgrado	4.0	(4)	----	-----

TOTAL 100.0 % (100) 100.0 % (100)

Por otro lado, se encontró que la edad de los sujetos de género masculino fluctuó entre los 20 y los 40 años. La media de edad fue de 26.90 con una desviación estándar de 5.25.

En cambio, la edad de las mujeres osciló entre los 20 y los 49 años. La media de edad fue de 28.39 con una desviación estándar de 7.14 (ver tabla 8).

Tabla 9
Distribución de frecuencias de edad por género.

Edad	HOMBRES		MUJERES	
	Porcentaje	(F)	Porcentaje	(F)
20	11.0	(11)	8.0	(8)
21	9.0	(9)	9.0	(9)
22	6.0	(6)	9.0	(4)
23	5.0	(5)	9.0	(9)
24	9.0	(9)	4.0	(4)
25	6.0	(6)	5.0	(5)
26	4.0	(4)	4.0	(4)
27	6.0	(6)	4.0	(4)
28	6.0	(6)	8.0	(8)
29	8.0	(8)	4.0	(4)
30	6.0	(6)	4.0	(4)
31	4.0	(4)	4.0	(4)
32	4.0	(4)	5.0	(5)
33	3.0	(3)	1.0	(1)
34	3.0	(3)	1.0	(1)
35	3.0	(3)	2.0	(2)
36	3.0	(3)	---	---
37	1.0	(1)	1.0	(1)
38	---	---	1.0	(1)
39	1.0	(1)	4.0	(4)
40	2.0	(2)	9.0	(9)
42	---	---	2.0	(2)
45	---	---	1.0	(1)
49	---	---	1.0	(1)
TOTAL	100.0 %	(100)	100.0 %	(100)
	$\bar{X} = 26.90$	$\sigma = 5.25$	$\bar{X} = 28.39$	$\sigma = 7.14$

6.2 Validez y confiabilidad

Primeramente, se realizó la validez de constructo de la escala de actitud aplicada por medio del Análisis Factorial. Posteriormente, se obtuvo la consistencia interna de cada uno de los factores encontrados en el instrumento a través del Alpha de Cronbach (1961).

El análisis factorial PA2 (factores principales con iteraciones) varimax reportó que se formaron 15 factores con un valor propio mayor a uno y que explicaban el 63.6 % de la varianza total acumulada después de la rotación (ver tabla 9).

Tabla 9
Valores propios y porcentaje de varianza explicada para los factores formados en el análisis factorial (PA2) varimax de la escala de actitud hacia la mujer ejecutiva.

FACTOR	VALOR PROPIO	PORCENTAJE DE VARIANZA	PORCENTAJE ACUMULADO DE VARIANZA
I	10.90594	21.4	21.4
II	3.33284	6.5	27.9
III	2.52865	5.0	32.9
IV	1.91096	3.7	36.6
V	1.63582	3.2	39.8
VI	1.54980	3.0	42.9
VII	1.40129	2.7	45.6
VIII	1.30249	2.6	48.2
IX	1.25724	2.5	50.6
X	1.21902	2.4	53.0
XI	1.15520	2.3	55.3
XII	1.12220	2.2	57.5
XIII	1.04780	2.1	59.5
XIV	1.04371	2.0	61.6
XV	1.00853	2.0	63.6

Al analizar la matriz de estructura factorial, se seleccionaron aquellas afirmaciones cuyo peso factorial fue de ± 0.35 .

De los 15 factores encontrados 8 fueron eliminados debido a que conceptualmente no tenían congruencia, razón por la cual no se reportan.

El factor I "La mujer ejecutiva en el hogar" explicó el 21.4 % de la varianza y quedó constituido por 7 afirmaciones. El factor II "Influencia del género" explicó el 6.5 % de la varianza y estuvo formado por 6 afirmaciones. El factor III "Relación familiar de la mujer ejecutiva" explicó el 5.0 % de la varianza y fue constituido por 5 afirmaciones. El factor IV "Personalidad de la mujer ejecutiva" explicó el 3.7 % de la varianza y se formó con 5 afirmaciones. El factor V "Relaciones interpersonales dentro de la organización" explicó el 3.2 % de la varianza y se constituyó por 5 afirmaciones. El factor VI "Responsabilidad de la mujer ejecutiva dentro de la organización" explicó el 3.0 % de la varianza y quedó formado por 4 afirmaciones. El factor VII "Problemática de emplear a una mujer ejecutiva dentro de la organización" explicó el 2.7 % de la varianza y estuvo conformado por 4 afirmaciones (ver tabla 10).

Tabla 10

Matriz de pesos factoriales con rotación varimax de las afirmaciones de la escala de actitud hacia la mujer ejecutiva.

A F I R M A C I O N E S	21.4% FACTOR I	6.5% FACTOR II	5.0% FACTOR III	3.7% FACTOR IV	3.2% FACTOR V	3.0% FACTOR VI	2.7% FACTOR VII
Las mujeres ejecutivas les brindan poca atención a sus hijos.	.7909	.0876	.0706	.1484	.0774	.1439	.0270
Las mujeres ejecutivas descuidan a sus hijos.	.7867	.0587	.1529	.1218	-.0249	.1752	.1646
Las mujeres ejecutivas están tan ocupadas que le dedican poco tiempo al hogar.	.6711	-.0216	.1306	.1616	.0526	.2117	.1370
Las mujeres ejecutivas son frías en su relación familiar.	.4799	.2141	.0974	.4566	.1109	.0636	-.1120
Si la mujer trabaja fomenta el desequilibrio familiar.	.4786	.2728	.0220	.1194	.0984	.0359	.1660
A las mujeres ejecutivas les desagrada estar en su casa.	.4563	.3698	.2007	.3329	-.0641	.2450	.0678
La mujer ejecutiva se interesa en cuidar su relación familiar.	.3800	.3422	.1253	-.1041	.1899	-.0192	-.0732
Las mujeres que logran ascender lo hacen mediante seducir al jefe.	.2080	.7656	.1576	.0201	.0936	-.0098	.0818
Es indispensable que los puestos ejecutivos sean ocupados solo por hombres.	.0889	.6936	-.0189	.1724	.1042	.0494	.1549

Continuación de Tabla 10

A F I R M A C I O N E S	21.4% FACTOR I	6.5% FACTOR II	5.0% FACTOR III	3.7% FACTOR IV	3.2% FACTOR V	3.0% FACTOR VI	2.7% FACTOR VII
La mujer que llega a ser ejecutiva, lo logró por haber tenido relaciones con su jefe.	.0703	.5408	-.0709	.2104	-.0868	.2904	.0912
Las mujeres que desempeñan puestos ejecutivos introducen sentimentalismos en las decisiones lógicas.	.2240	.4427	-.0884	.1184	.2490	.2403	-.0107
Trabajar para una jefa da menos categoría que trabajar para un jefe.	-.1192	.4410	.2032	.2568	-.0242	.1989	.1946
La mujer es muy emocional, por eso no piensa con claridad.	.3447	.3971	.7155	-.0188	-.1070	-.0795	.3276
Las mujeres ejecutivas son esposas comprensivas.	.1088	.2324	.7155	.0761	-.0787	.1002	.0389
La mujer ejecutiva casada tiene una buena relación con su pareja.	.2012	.0170	.7004	.1643	.1583	-.0987	.0283
La mujer ejecutiva es comprensiva con sus padres.	.0136	-.1969	.6882	.0396	.1707	-.0260	.0787
Las mujeres ejecutivas son buenas amas de casa.	.3072	.0966	.5432	.0712	.1776	.1274	.0189
La mujer ejecutiva es buena madre.	.4369	.2304	.4833	.0326	.0413	-.0810	-.0024
Las mujeres ejecutivas son autoritarias.	.3119	.0522	.0755	.6864	-.1280	.1845	.1594

Continuación de Tabla 10

A F I R M A C I O N E S	21.4% FACTOR I	6.5% FACTOR II	5.0% FACTOR III	3.7% FACTOR IV	3.2% FACTOR V	3.0% FACTOR VI	2.7% FACTOR VII
Las mujeres ejecutivas son imperativas.	.1445	.1025	.1039	.6291	.0195	.0275	.1839
Las mujeres ejecutivas detestan los quehaceres domésticos.	.4632	.1511	.1668	.5030	.1358	.0904	-.1406
Las mujeres ejecutivas son malas esposas.	.2375	.2853	.2751	.4147	.1190	-.1750	.2350
Las mujeres ejecutivas son explotadoras.	.3137	.1695	.0233	.4115	.2034	.2716	.1148
La mujer ejecutiva tiene facilidad para relacionarse con sus compañeros de trabajo.	.1056	.0047	.0790	.0647	.6754	-.0095	.0226
Las mujeres ejecutivas son creativas.	-.0573	.0825	.2887	.0112	.6008	.2649	-.0349
Las mujeres ejecutivas tienen buen carácter.	.0130	-.1077	.2240	-.0942	.5632	-.0003	.0078
La mujer ejecutiva se preocupa por su superación personal.	.0569	.3164	.1040	.0001	.5273	-.0727	.1756
Las mujeres ejecutivas son entusiastas.	-.0053	.0350	.3266	-.0918	.3884	.2099	.0972
Las mujeres ejecutivas solicitan frecuentemente permisos para llegar tarde a su trabajo	.2056	.2148	.0772	.1496	-.0052	.6830	.1150
Las mujeres ejecutivas suelen faltar a su trabajo debido a asuntos personales.	.3366	-.0965	.0014	-.0182	.0701	.6620	.0733
Las mujeres ejecutivas son intransigentes.	.1700	.1560	.2427	.3047	.0094	.5285	.1161

Continuación de Tabla 10

A F I R M A C I O N E S	21.4% FACTOR I	6.5% FACTOR II	5.0% FACTOR III	3.7% FACTOR IV	3.2% FACTOR V	3.0% FACTOR VI	2.7% FACTOR VII
La mujer ejecutiva se interesa en el bienestar de sus subordinados.	.1494	.3520	.1745	-.0187	.3086	.5059	.2051
Las mujeres que trabajan a nivel ejecutivo son menos eficientes que los hombres.	.0292	.1438	.0664	.1490	-.0046	.2322	.7448
El emplear mujeres a nivel ejecutivo trae problemas a la empresa.	.2061	.2934	.0009	-.0102	.0400	.0560	.5815
La mujer ejecutiva tiene poca capacidad para establecer relaciones cordiales con sus compañeros de trabajo.	.0205	.1665	.0050	.4030	.3066	.0023	.5218
Las mujeres ejecutivas son hostiles.	.1608	.0060	.0771	.2463	.0995	.0792	.4489

Asimismo, se encontró por medio del Alpha de Cronbach (1961) una alta consistencia (> 0.64) en cada uno de los factores (ver tabla 11).

Tabla 11
Confiabilidad obtenida para cada uno de los factores de la escala de actitud hacia la mujer ejecutiva.

FACTORES	CONFIABILIDAD	No. ITEMS
I	.8182	7
II	.7442	6
III	.7781	5
IV	.7271	5
V	.6419	5
VI	.7017	4
VII	.6909	4

Con base en los resultados obtenidos se estructuró la escala de actitud hacia la mujer ejecutiva que quedó constituida por 36 afirmaciones (ver Anexo 3: escala final).

Los factores que conformaron la escala se definen de la siguiente manera:

- I La mujer ejecutiva en el hogar: Desempeño de la mujer ejecutiva en las labores domésticas y el cuidado de los hijos.
- II Influencia del género: Se refiere a las diferencias en el desempeño de una función dependiendo del género de la persona que la ejecuta, así como a las preferencias que tienen los subordinados con respecto al género de sus superiores.
- III Relación familiar de la mujer ejecutiva: Comportamiento de la mujer ejecutiva respecto a los miembros de su familia.

- IV Personalidad de la mujer ejecutiva: se refiere a características tales como ser autoritarias, imperativas, explotadoras y malas amas de casa o detestar los quehaceres domésticos.
- V Relaciones interpersonales dentro de la organización: Capacidad de la mujer ejecutiva para relacionarse con sus compañeros de trabajo.
- VI Responsabilidad de la mujer ejecutiva dentro de la organización: Se relaciona con el grado de compromiso que asume la mujer ejecutiva para desempeñar sus funciones y apegarse a las normas establecidas.
- VII Problemática de emplear a una mujer ejecutiva dentro de la organización: Se refiere principalmente a los aspectos negativos que conlleva el contratar a una mujer a nivel ejecutivo.

6.3 Diferencias por género, estado civil y edad

Se realizó un análisis de varianza con el objeto de conocer si había diferencias dependiendo del género y del estado civil de los sujetos en cada uno de los factores encontrados en la escala. En este análisis, se tuvo a la edad como covariable.

En lo referente a las diferencias por género, se observó que en los factores "la mujer ejecutiva en el hogar" [$F(1/195)= 12.648$; $p=0.000$]; "influencia del género" [$F(1/195)= 30.144$; $p=0.000$]; "relación familiar de la mujer ejecutiva" [$F(1/195)= 23.022$; $p=0.000$]; "personalidad de la mujer ejecutiva" [$F(1/195)= 6.033$; $p=0.015$]; "responsabilidad de la mujer ejecutiva dentro de la organización" [$F(1/195)= 4.765$; $p=0.030$] y "problemática de emplear a una mujer ejecutiva dentro de la organización" [$F(1/195)= 14.880$; $p=0.000$] existieron diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en la actitud hacia la mujer ejecutiva; encontrándose que en todos los factores las mujeres tuvieron una actitud más positiva que los hombres; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula planteada (ver tabla 12).

Asimismo, se encontró que la covariable edad sólo tuvo un efecto significativo en el factor "relación familiar de la mujer ejecutiva" [$F(1/195)= 4.783$; $p=0.030$] en el cual a mayor edad se tiene una actitud más positiva hacia la mujer ejecutiva (ver tabla 12). Por consiguiente, para este factor se rechaza la hipótesis nula que se planteó, pero para el resto de los factores se acepta la hipótesis nula que señala que no existe una relación estadísticamente significativa entre la edad y la actitud de los subordinados hacia la mujer ejecutiva.

Con relación al estado civil, se obtuvo que en el factor "la mujer ejecutiva en el hogar" [$F(1/195) = 3.708$; $p = 0.056$] hubo diferencias estadísticamente significativas en la actitud dependiendo del estado civil de los subordinados, ya que se observó que los casados ($\bar{X} = 3.66$) tuvieron una actitud más positiva hacia la mujer ejecutiva que los solteros ($\bar{X} = 3.46$).

De igual manera, en el factor "personalidad de la mujer ejecutiva" [$F(1/195) = 10.042$; $p = 0.002$] hubo diferencias estadísticamente significativas entre subordinados solteros y casados, encontrándose que, también en este caso, los casados ($\bar{X} = 3.63$) mostraron una actitud más positiva hacia la mujer ejecutiva que los solteros ($\bar{X} = 3.35$). Por lo tanto, en ambos casos se rechaza la hipótesis nula planteada (ver tabla 13).

Por otro lado, en ninguno de los 7 factores existieron interacciones estadísticamente significativas entre el género y el estado civil de los subordinados en la actitud hacia la mujer ejecutiva; por lo cual, se acepta la hipótesis nula que se planteó.

Tabla 12
Diferencias por género y edad en la actitud hacia la mujer ejecutiva.

FACTOR	GENERO				COVARIABLE EDAD	
	F	SIGN.	X Hombres	X Mujeres	F	SIGN.
I	12.648	0.000 ***	3.40	3.72	2.891	0.091
II	30.144	0.000 ***	3.93	4.35	0.202	0.653
III	23.022	0.000 ***	3.13	3.52	4.783	0.030 *
IV	6.033	0.015 **	3.39	3.59	1.695	0.194
V	1.354	0.246	3.80	3.88	0.321	0.571
VI	4.762	0.030 *	3.41	3.61	0.578	0.448
VII	14.880	0.000 ***	3.82	4.13	0.595	0.441

Tabla 13
Diferencias por estado civil en la actitud hacia la mujer ejecutiva.

FACTOR	ESTADO CIVIL			
	F	SIGN.	X Solteros	X Casados
I	3.708	0.056 *	3.46	3.66
II	1.175	0.280	4.10	4.17
III	2.612	0.108	3.24	3.41
IV	10.042	0.002 **	3.35	3.63
V	0.170	0.680	3.86	3.82
VI	0.929	0.336	3.46	3.56
VII	2.016	0.157	3.94	4.01

* $p \leq 0.05$

** $p \leq 0.01$

*** $p \leq 0.001$

Capítulo 7. Discusión

El objetivo de la presente investigación fue estudiar las diferencias en la actitud hacia la mujer ejecutiva entre subordinados, encontrándose que existen diferencias por género y por estado civil. Asimismo se observó que la edad también se relaciona con la actitud.

En cuanto a las diferencias por género, se obtuvo que las mujeres mostraron una actitud más positiva que los hombres. Esto concuerda con lo reportado por Dubno (1985) quien, al estudiar la actitud hacia la mujer ejecutiva entre profesionistas en administración, señaló que los hombres siempre tuvieron una actitud negativa, mientras que la de las mujeres fue consistentemente positiva.

De igual manera, el que los hombres tiendan a mostrar una actitud negativa hacia la mujer ejecutiva es apoyado por Bustos y cols. (1981), quienes indican que los hombres tienen una actitud reacia a aceptar la superación de la mujer en el medio laboral.

Este hecho también es apoyado por Amuchástegui y cols. (1984) que señalan que los hombres no se oponen a que la mujer ingrese en el campo laboral siempre y cuando no sea en puestos de mando.

Además, los resultados encontrados en esta investigación acerca de las diferencias por género se pueden explicar con base en los argumentos dados por Alban y Silverman (1972, citados en Higginson, 1976), Janeway (1973), Barnett y Baruch (1978), Roig (1984), Crain y Drotning (1987), Hernández (1989) y Marín (1992) respecto a que los hombres son socializados, desde pequeños, para adoptar roles relacionados con ejercer autoridad y mando. También se les enseña a esperar que las mujeres adopten roles que impliquen sumisión y no destacar en el ámbito laboral; esto influye en las actitudes de hombres y mujeres.

Por lo tanto, al ser educados de esta manera, a algunos hombres les molestará tener por jefa a una mujer, ya que sienten que eso significa perder cierta autoridad. Piensan que la mujer, como ha sido educada para dedicarse al hogar y a la crianza de los hijos, no es suficientemente capaz de asumir responsabilidades y sacar adelante las funciones que conlleva el desempeñar un cargo a nivel ejecutivo.

Por otro lado, en lo que respecta a la influencia del estado civil en la actitud hacia la mujer ejecutiva, los resultados obtenidos fueron contrarios a lo que se esperaba ya que los subordinados casados mostraron una actitud más positiva en cuanto al desempeño en el hogar y la personalidad de la mujer ejecutiva.

Este hecho es opuesto a lo observado por Spitze y Waite (1981), quienes encontraron que los hombres casados tendían a mostrar una actitud negativa hacia la mujer que trabaja.

Sin embargo, dado que las diferencias en la actitud según el estado civil sólo se presentaron en 2 factores de la escala, se puede decir que el efecto de esta variable no fue muy significativo, lo cual concuerda con lo observado por Amuchástegui y cols. (1984) quienes concluyeron que las actitudes dependen más del tipo de experiencia personal que cada sujeto pueda tener que del estado civil.

Referente a la relación existente entre la edad de los subordinados y la actitud hacia la mujer ejecutiva, se encontró que dicha variable sólo tuvo un efecto significativo en el factor referente a la relación familiar de la mujer ejecutiva, observándose que la actitud tiende a ser más positiva a mayor edad.

Esto también es contrario a lo que se esperaba ya que, como indica Davidoff (1984), los jóvenes tienden a mostrar actitudes más positivas hacia ciertos objetos sociales, mientras que las personas mayores presentan actitudes más conservadoras.

Por esta razón, se esperaba que las personas de menor edad mostraran una actitud más positiva hacia la mujer ejecutiva, puesto que la superación de la mujer en el trabajo es un hecho que puede tener mayor aceptación entre las nuevas generaciones. Esto se debe a que, como lo señala Flores (1989), en la sociedad actual es inminente que la mujer tiene que prepararse para trabajar y competir para poder subsistir económicamente y, de hecho, por eso ha aumentado su participación en el mercado laboral.

Conclusiones

En el presente estudio se encontró que existen diferencias en la actitud hacia la mujer ejecutiva entre hombres y mujeres subordinados. Estas diferencias, como se mencionó anteriormente, son consecuencia de la manera en que se socializa a niños y niñas en nuestra sociedad.

Todo lo anterior indica que, por lo general, la actitud del hombre hacia el desempeño laboral de la mujer en niveles directivos tiende a ser más desfavorable que favorable. Esto se explica porque estas actitudes están inmersas en una estructura social y responden a la necesidad de seguridad del ser humano, la cual lo lleva a controlar sus patrones de conducta de tal manera que pueda mantener un equilibrio.

La introducción de un cambio en la sociedad, tal como es la incursión de la mujer en los niveles directivos de las organizaciones, provoca cierta resistencia por parte de las personas debido al miedo que genera el enfrentarse a situaciones nuevas y desconocidas; por lo tanto, optan por permanecer en la alternativa tradicional que permite mantener el equilibrio.

Dado que a los hombres se les prepara para el trabajo fuera del hogar y a las mujeres para el trabajo dentro de éste, algunos hombres no ven con buenos ojos el que una mujer trabaje en niveles directivos ya que eso implica que ellos pierden cierta oportunidad de ejercer su autoridad en esos niveles.

Por el contrario, las subordinadas muestran una actitud positiva hacia las mujeres que ocupan puestos ejecutivos ya que visualizan en dicha mujer el hecho de que si se preparan, también tendrán la oportunidad de desempeñar un cargo a ese nivel. Tal vez esa sea una razón de mucho peso para que la mujer muestre una actitud más favorable.

Por otra parte, también se genera un cambio cuando la mujer toma conciencia de lo importante que es su participación laboral para contribuir al desarrollo económico y social de su país. Esto la lleva a enfrentarse a la realidad impuesta por un sistema que le ha asignado, tradicionalmente, funciones relacionadas con el hogar y el cuidado de los hijos, desarrollando una actitud positiva hacia su superación dentro del campo laboral.

Con referencia al estado civil, las diferencias encontradas no fueron muy significativas, lo cual indica que esta variable no juega un papel importante en la actitud hacia la mujer ejecutiva, ya que, en este caso influye más la experiencia personal de cada sujeto.

En cuanto a la edad, parece ser que las generaciones de mayor edad aceptan con mayor facilidad el hecho de que la mujer tiene la oportunidad y la capacidad para desempeñar puestos directivos. Posiblemente esto se deba a que han tomado más consciencia que los jóvenes de la importancia que tiene la participación de la mujer en la sociedad.

Las actitudes, como se ha mencionado a lo largo del trabajo, dependen en gran parte de la educación que la gente recibe y de la manera en que es socializada, por esta razón es muy importante tener presente que la mujer tiene el derecho, la capacidad y la obligación de superarse tanto en el ámbito familiar, como hija de familia, ama de casa o madre, como en el terreno laboral a todos los niveles de las organizaciones.

Limitaciones

En lo relativo a las limitaciones encontradas en esta investigación, se puede hablar de que la muestra no es representativa de toda la población de empleados de empresas bancarias y de seguros.

Por otro lado, el rango de edad que se manejó fue demasiado amplio (de 20 a 49 años) y no se formaron grupos de sujetos con base en la edad y la escolaridad, de tal manera que el número de sujetos por cada edad o grado escolar fue muy diferente.

Otra de las limitaciones, y quizá una de las más importantes, se refiere a que no existe suficiente información e investigaciones acerca de la mujer ejecutiva.

Sugerencias

Se propone que para posteriores investigaciones en relación al tema tratado en la presente, se estudie si hay diferencias en la actitud de los subordinados de los dos géneros comparando entre empresas públicas y privadas o entre los distintos sectores económicos (industrial, agrícola y de servicios).

Asimismo, hay que considerar la posibilidad de observar el efecto de la edad, la escolaridad o el nivel socioeconómico sobre la actitud, controlando estas variables. También sería interesante estudiar cuál es el estereotipo que prevalece acerca de la mujer ejecutiva.

Finalmente, puede ser relevante investigar si existen diferencias en la actitud hacia la mujer ejecutiva entre personas que ocupen puestos de jefatura, gerencia o dirección. De igual forma, sería interesante observar si las diferencias encontradas en esta investigación también se obtendrían al comparar hombres y mujeres subordinados que sólo hayan tenido jefes de género masculino a lo largo de su trayectoria laboral.

A N E X O 1
ESCALA PILOTO

FICHA DE IDENTIFICACION

SEXO: () Masculino () Femenino

EDAD: _____

ESTADO CIVIL: () Soltero () Casado

ESCOLARIDAD: () Carrera técnica () Comercio
 () Preparatoria () Licenciatura
 () Posgrado

OCUPACION: _____

EMPRESA: _____

INSTRUCCIONES:

A continuación se le presentan una serie de afirmaciones, en las cuales usted tiene que escoger alguna de las 5 opciones de respuesta que se le muestran; éstas son:

- TA (Totalmente de acuerdo)
- A (De acuerdo)
- I (Indiferente)
- D (Desacuerdo)
- TD (Totalmente en desacuerdo)

Observe el siguiente ejemplo:

Las madres deben ser condescendientes con sus hijos.

TA () A (X) I () D () TD ()

El tache colocado en el paréntesis a la derecha de la letra A, indica que la persona está de acuerdo con la afirmación hecha.

No existen respuestas correctas ni incorrectas, nos interesa conocer su opinión.

1. Las mujeres ejecutivas tienen buen carácter.
TA () A () I () D () TD ()
2. Las mujeres casadas que trabajan a niveles ejecutivos tienen conflictos a causa de la competencia con su pareja.
TA () A () I () D () TD ()
3. Las mujeres ejecutivas son organizadas al realizar su trabajo.
TA () A () I () D () TD ()
4. Me desagradaría tener por jefe a una mujer.
TA () A () I () D () TD ()
5. La mujer ejecutiva se interesa en cuidar sus relaciones familiares.
TA () A () I () D () TD ()
6. Las mujeres ejecutivas casadas invierten poco tiempo y esfuerzo en las labores del hogar.
TA () A () I () D () TD ()
7. Las mujeres son más comprensivas que los hombres cuando se falla en el trabajo.
TA () A () I () D () TD ()
8. La mujer es muy emocional, por eso no piensa con claridad.
TA () A () I () D () TD ()
9. Las mujeres ejecutivas solteras son responsables en su trabajo.
TA () A () I () D () TD ()
10. La mujer ejecutiva es remunerada por debajo de lo establecido por la ley.
TA () A () I () D () TD ()
11. Las mujeres ejecutivas poseen seguridad en sí mismas.
TA () A () I () D () TD ()
12. La mujer ejecutiva tiene poca oportunidad para desenvolverse, ya que posee el estigma del sexo débil.
TA () A () I () D () TD ()
13. Las mujeres ejecutivas actúan objetivamente al resolver problemas en su trabajo.
TA () A () I () D () TD ()
14. Las mujeres ejecutivas tienen poco tiempo para ellas mismas.
TA () A () I () D () TD ()
15. Se tienen oportunidades de ascender si se tiene como jefa a una mujer.
TA () A () I () D () TD ()
16. Las mujeres ejecutivas son criticadas por los hombres como poco eficientes.
TA () A () I () D () TD ()
17. Me gustaría tener por jefe a una mujer soltera.
TA () A () I () D () TD ()
18. La mujer que llega a ser ejecutiva, lo logró por haber tenido relaciones con su jefe.
TA () A () I () D () TD ()
19. La mujer ejecutiva participa activamente en el desarrollo familiar.
TA () A () I () D () TD ()
20. Las mujeres ejecutivas son malas amas de casa.
TA () A () I () D () TD ()

21. Las mujeres ejecutivas ponen mucha atención en su arreglo personal.
TA () A () I () D () TD ()
22. Las mujeres ejecutivas son malas esposas.
TA () A () I () D () TD ()
23. La mujer ejecutiva tiene facilidad para relacionarse con sus compañeros de trabajo.
TA () A () I () D () TD ()
24. Las mujeres que trabajan a nivel ejecutivo son menos eficientes que los hombres.
TA () A () I () D () TD ()
25. Las subordinadas se sienten satisfechas cuando trabajan para una mujer.
TA () A () I () D () TD ()
26. La mujer ejecutiva tiene poca capacidad para establecer relaciones cordiales con sus compañeros de trabajo.
TA () A () I () D () TD ()
27. Me gustaría tener por jefa a una mujer.
TA () A () I () D () TD ()
28. Las mujeres ejecutivas tienen dificultad para ocupar determinados puestos en las empresas.
TA () A () I () D () TD ()
29. La mujer ejecutiva es comprensiva con sus padres.
TA () A () I () D () TD ()
30. Las mujeres ejecutivas detestan los quehaceres domésticos.
TA () A () I () D () TD ()
31. Las mujeres solteras son más responsables en su trabajo que las casadas.
TA () A () I () D () TD ()
32. El emplear mujeres a nivel ejecutivo trae problemas a la empresa.
TA () A () I () D () TD ()
33. Las mujeres que trabajan deben ocupar puestos a nivel dirección.
TA () A () I () D () TD ()
34. Las mujeres ejecutivas son hostiles.
TA () A () I () D () TD ()
35. El esposo de la mujer ejecutiva es igual de preparado que ella.
TA () A () I () D () TD ()
36. Las mujeres que logran ascender lo hacen mediante seducir al jefe.
TA () A () I () D () TD ()
37. Los hombres consideran a las mujeres capaces para ocupar cualquier puesto.
TA () A () I () D () TD ()
38. A las mujeres ejecutivas les desagrada estar en su casa.
TA () A () I () D () TD ()
39. La mujer ejecutiva se preocupa por su superación personal.
TA () A () I () D () TD ()
40. Trabajar para una jefa da menos categoría que trabajar para un jefe.
TA () A () I () D () TD ()

41. A la sociedad le conviene que las mujeres ocupen puestos a nivel ejecutivo.
TA () A () I () D () TD ()
42. Las mujeres ejecutivas son imperativas.
TA () A () I () D () TD ()
43. Las mujeres solteras tienen mayor probabilidad de participar en el mercado laboral que las mujeres casadas.
TA () A () I () D () TD ()
44. Las mujeres que desempeñan puestos ejecutivos introducen sentimentalismos en las decisiones lógicas.
TA () A () I () D () TD ()
45. Las mujeres ejecutivas son buenas amas de casa.
TA () A () I () D () TD ()
46. Si la mujer trabaja, fomenta el desequilibrio familiar.
TA () A () I () D () TD ()
47. La mujer y el hombre tienen la misma capacidad para desempeñar un trabajo a nivel ejecutivo.
TA () A () I () D () TD ()
48. La mujer ejecutiva se enfrenta a la envidia de otras mujeres.
TA () A () I () D () TD ()
49. Las mujeres ejecutivas son creativas.
TA () A () I () D () TD ()
50. Las mujeres ejecutivas son autoritarias.
TA () A () I () D () TD ()
51. La mujer ejecutiva se interesa en el bienestar de sus subordinados.
TA () A () I () D () TD ()
52. Las mujeres ejecutivas solicitan frecuentemente permisos para llegar tarde a su trabajo.
TA () A () I () D () TD ()
53. Me siento más identificado(a) al trabajar para una mujer.
TA () A () I () D () TD ()
54. Es indispensable que los puestos ejecutivos sean ocupados sólo por hombres.
TA () A () I () D () TD ()
55. Las mujeres ejecutivas son esposas comprensivas.
TA () A () I () D () TD ()
56. Las mujeres ejecutivas son explotadoras.
TA () A () I () D () TD ()
57. La mujer ejecutiva casada tiene una buena relación con su pareja.
TA () A () I () D () TD ()
58. La mujer ejecutiva es bien aceptada en las empresas.
TA () A () I () D () TD ()
59. Las mujeres ejecutivas son intransigentes.
TA () A () I () D () TD ()
60. Los subordinados apoyan más a una jefa que a un jefe.
TA () A () I () D () TD ()
61. Las mujeres ejecutivas suelen faltar a su trabajo debido a asuntos personales.
TA () A () I () D () TD ()

62. Si la mujer trabaja, fomenta la estabilidad económica de su familia.
TA () A () I () D () TD ()
63. Las mujeres ejecutivas son frías en su relación familiar.
TA () A () I () D () TD ()
64. Las mujeres ejecutivas son distinguidas.
TA () A () I () D () TD ()
65. Las mujeres ejecutivas les brindan poca atención a sus hijos.
TA () A () I () D () TD ()
66. Las mujeres ejecutivas ayudan a sus subordinados a ascender en el trabajo.
TA () A () I () D () TD ()
67. Las mujeres ejecutivas sobrecargan de trabajo a sus subordinados.
TA () A () I () D () TD ()
68. Las mujeres ejecutivas tienen preferencia por trabajar con hombres.
TA () A () I () D () TD ()
69. Las mujeres ejecutivas están tan ocupadas, que le dedican poco tiempo al hogar.
TA () A () I () D () TD ()
70. Las mujeres ejecutivas son elegantes.
TA () A () I () D () TD ()
71. Las mujeres ejecutivas descuidan a sus hijos.
TA () A () I () D () TD ()
72. La mujer ejecutiva cumple eficazmente con sus labores en el hogar.
TA () A () I () D () TD ()
73. Las mujeres ejecutivas son cultas.
TA () A () I () D () TD ()
74. La sociedad prepara a las mujeres para que se consideren a sí mismas como imágenes de autoridad.
TA () A () I () D () TD ()
75. Es agradable trabajar con mujeres ejecutivas.
TA () A () I () D () TD ()
76. La mujer ejecutiva es buena madre.
TA () A () I () D () TD ()
77. Las mujeres ejecutivas son inteligentes.
TA () A () I () D () TD ()
78. Las mujeres subordinadas apoyan a su jefa en el trabajo.
TA () A () I () D () TD ()
79. Las mujeres ejecutivas son dinámicas.
TA () A () I () D () TD ()
80. Las mujeres ejecutivas están satisfechas consigo mismas.
TA () A () I () D () TD ()
81. Las mujeres ejecutivas tienen responsabilidades económicas en el hogar.
TA () A () I () D () TD ()
82. Las mujeres ejecutivas son entusiastas.
TA () A () I () D () TD ()

¡GRACIAS POR SU COLABORACION!

A N E X O 2

ESCALA APLICADA PARA LA INVESTIGACION

FICHA DE IDENTIFICACION

SEXO: () Masculino () Femenino

EDAD: _____

ESTADO CIVIL: () Soltero () Casado

ESCOLARIDAD: () Carrera técnica () Comercio
 () Preparatoria () Licenciatura
 () Posgrado

OCUPACION: _____

EMPRESA: _____

INSTRUCCIONES:

A continuación se le presentan una serie de afirmaciones, en las cuales usted tiene que escoger alguna de las 5 opciones de respuesta que se le muestran; éstas son:

TA (Totalmente de acuerdo)
 A (De acuerdo)
 I (Indiferente)
 D (Desacuerdo)
 TD (Totalmente en desacuerdo)

Observe el siguiente ejemplo:

Las madres deben ser condescendientes con sus hijos.

TA () A (X) I () D () TD ()

El tache colocado en el paréntesis a la derecha de la letra A, indica que la persona está de acuerdo con la afirmación hecha.

No existen respuestas correctas ni incorrectas, nos interesa conocer su opinión.

1. Las mujeres ejecutivas tienen buen carácter.
TA () A () I () D () TD ()
2. Las mujeres ejecutivas casadas invierten poco tiempo y esfuerzo en las labores del hogar.
TA () A () I () D () TD ()
3. La mujer ejecutiva se interesa en cuidar sus relaciones familiares.
TA () A () I () D () TD ()
4. La mujer que llega a ser ejecutiva, lo logró por haber tenido relaciones con su jefe.
TA () A () I () D () TD ()
5. Las mujeres ejecutivas actúan objetivamente al resolver problemas en su trabajo.
TA () A () I () D () TD ()
6. La mujer es muy emocional, por eso no piensa con claridad.
TA () A () I () D () TD ()
7. Se tienen oportunidades de ascender si se tiene como jefa a una mujer.
TA () A () I () D () TD ()
8. Las mujeres ejecutivas son malas esposas.
TA () A () I () D () TD ()
9. La mujer ejecutiva tiene facilidad para relacionarse con sus compañeros de trabajo.
TA () A () I () D () TD ()
10. Las mujeres que trabajan a nivel ejecutivo son menos eficientes que los hombres.
TA () A () I () D () TD ()
11. La mujer ejecutiva participa activamente en el desarrollo familiar.
TA () A () I () D () TD ()
12. La mujer ejecutiva tiene poca capacidad para establecer relaciones cordiales con sus compañeros de trabajo.
TA () A () I () D () TD ()
13. La mujer ejecutiva es comprensiva con sus padres.
TA () A () I () D () TD ()
14. El emplear mujeres a nivel ejecutivo trae problemas a la empresa.
TA () A () I () D () TD ()
15. Las mujeres solteras son más responsables en su trabajo que las casadas.
TA () A () I () D () TD ()
16. Las mujeres ejecutivas son hostiles.
TA () A () I () D () TD ()
17. Las mujeres ejecutivas son buenas amas de casa.
TA () A () I () D () TD ()
18. Las mujeres ejecutivas tienen dificultad para ocupar determinados puestos en las empresas.
TA () A () I () D () TD ()
19. La mujer ejecutiva se preocupa por su superación personal.
TA () A () I () D () TD ()
20. Las mujeres que logran ascender lo hacen mediante seducir al jefe.
TA () A () I () D () TD ()

21. La mujer ejecutiva se interesa en el bienestar de sus subordinados.
TA () A () I () D () TD ()
22. A las mujeres ejecutivas les desagrada estar en su casa.
TA () A () I () D () TD ()
23. Las mujeres ejecutivas son creativas.
TA () A () I () D () TD ()
24. Trabajar para una jefa da menos categoría que tabajar para un jefe.
TA () A () I () D () TD ()
25. Las mujeres ejecutivas son esposas comprensivas.
TA () A () I () D () TD ()
26. Las mujeres ejecutivas son imperativas.
TA () A () I () D () TD ()
27. La mujer ejecutiva casada tiene una buena relación con su pareja.
TA () A () I () D () TD ()
28. Las mujeres que desempeñan puestos ejecutivos introducen sentimentalismos en las decisiones lógicas.
TA () A () I () D () TD ()
29. Los subordinados apoyan más a una jefa que a un jefe.
TA () A () I () D () TD ()
30. Si la mujer trabaja, fomenta el desequilibrio familiar.
TA () A () I () D () TD ()
31. Las mujeres ejecutivas ayudan a sus subordinados a ascender en el trabajo.
TA () A () I () D () TD ()
32. La mujer ejecutiva se enfrenta a la envidia de otras mujeres.
TA () A () I () D () TD ()
33. La mujer ejecutiva cumple eficazmente con sus labores en el hogar.
TA () A () I () D () TD ()
34. Las mujeres ejecutivas solicitan frecuentemente permisos para llegar tarde a su trabajo.
TA () A () I () D () TD ()
35. Las mujeres ejecutivas están satisfechas consigo mismas.
TA () A () I () D () TD ()
36. Es indispensable que los puestos ejecutivos sean ocupados sólo por hombres.
TA () A () I () D () TD ()
37. La mujer ejecutiva es buena madre.
TA () A () I () D () TD ()
38. Las mujeres ejecutivas son explotadoras.
TA () A () I () D () TD ()
39. Las mujeres subordinadas apoyan a su jefa en el trabajo.
TA () A () I () D () TD ()
40. Las mujeres ejecutivas son entusiastas.
TA () A () I () D () TD ()
41. Las mujeres ejecutivas sobrecargan de trabajo a sus subordinados.
TA () A () I () D () TD ()

42. Las mujeres ejecutivas tienen responsabilidades económicas en el hogar.
 TA () A () I () D () TD ()
43. Las mujeres ejecutivas son intransigentes.
 TA () A () I () D () TD ()
44. Las mujeres ejecutivas suelen faltar a su trabajo debido a asuntos personales.
 TA () A () I () D () TD ()
45. Las mujeres ejecutivas son frías en su relación familiar.
 TA () A () I () D () TD ()
46. Las mujeres ejecutivas les brindan poca atención a sus hijos.
 TA () A () I () D () TD ()
47. Las mujeres ejecutivas están tan ocupadas, que le dedican poco tiempo al hogar.
 TA () A () I () D () TD ()
48. Las mujeres ejecutivas descuidan a sus hijos.
 TA () A () I () D () TD ()
49. Las mujeres ejecutivas son autoritarias.
 TA () A () I () D () TD ()
50. Las mujeres ejecutivas detestan los quehaceres domésticos.
 TA () A () I () D () TD ()

¡ GRACIAS POR SU COLABORACION !

A N E X O 3
ESCALA FINAL

.

FICHA DE IDENTIFICACION

SEXO: () Masculino () Femenino

EDAD: _____

ESTADO CIVIL: () Soltero () Casado

ESCOLARIDAD: () Carrera técnica () Comercio
 () Preparatoria () Licenciatura
 () Posgrado

OCUPACION: _____ EMPRESA: _____

INSTRUCCIONES:

A continuación se le presentan una serie de afirmaciones, en las cuales usted tiene que escoger alguna de las 5 opciones de respuesta que se le muestran; éstas son:

- TA (Totalmente de acuerdo)
- A (De acuerdo)
- I (Indiferente)
- D (Desacuerdo)
- TD (Totalmente en desacuerdo)

Observe el siguiente ejemplo:

Las madres deben ser condescendientes con sus hijos.

TA () A (X) I () D () TD ()

El tache colocado en el paréntesis a la derecha de la letra A, indica que la persona está de acuerdo con la afirmación hecha.

No existen respuestas correctas ni incorrectas, nos interesa conocer su opinión.

1. Las mujeres ejecutivas tienen buen carácter.
TA () A () I () D () TD ()
2. La mujer ejecutiva se interesa en cuidar sus relaciones familiares.
TA () A () I () D () TD ()
3. La mujer que llega a ser ejecutiva, lo logró por haber tenido relaciones con su jefe.
TA () A () I () D () TD ()
4. La mujer es muy emocional, por eso no piensa con claridad.
TA () A () I () D () TD ()
5. Las mujeres ejecutivas son malas esposas.
TA () A () I () D () TD ()
6. La mujer ejecutiva tiene facilidad para relacionarse con sus compañeros de trabajo.
TA () A () I () D () TD ()
7. Las mujeres que trabajan a nivel ejecutivo son menos eficientes que los hombres.
TA () A () I () D () TD ()
8. La mujer ejecutiva tiene poca capacidad para establecer relaciones cordiales con sus compañeros de trabajo.
TA () A () I () D () TD ()
9. La mujer ejecutiva es comprensiva con sus padres.
TA () A () I () D () TD ()
10. El emplear mujeres a nivel ejecutivo trae problemas a la empresa.
TA () A () I () D () TD ()
11. Las mujeres ejecutivas son hostiles.
TA () A () I () D () TD ()
12. Las mujeres ejecutivas son buenas amas de casa.
TA () A () I () D () TD ()
13. La mujer ejecutiva se preocupa por su superación personal.
TA () A () I () D () TD ()
14. Las mujeres que logran ascender lo hacen mediante seducir al jefe.
TA () A () I () D () TD ()
15. La mujer ejecutiva se interesa en el bienestar de sus subordinados.
TA () A () I () D () TD ()
16. A las mujeres ejecutivas les desagrada estar en su casa.
TA () A () I () D () TD ()
17. Las mujeres ejecutivas son creativas.
TA () A () I () D () TD ()
18. Trabajar para una jefa da menos categoría que trabajar para un jefe.
TA () A () I () D () TD ()
19. Las mujeres ejecutivas son esposas comprensivas.
TA () A () I () D () TD ()
20. Las mujeres ejecutivas son imperativas.
TA () A () I () D () TD ()
21. La mujer ejecutiva casada tiene una buena relación con su pareja.
TA () A () I () D () TD ()

22. Las mujeres que desempeñan puestos ejecutivos introducen sentimentalismos en las decisiones lógicas.
TA () A () I () D () TD ()
23. Si la mujer trabaja, fomenta el desequilibrio familiar.
TA () A () I () D () TD ()
24. Las mujeres ejecutivas solicitan frecuentemente permisos para llegar tarde a su trabajo.
TA () A () I () D () TD ()
25. Es indispensable que los puestos ejecutivos sean ocupados sólo por hombres.
TA () A () I () D () TD ()
26. La mujer ejecutiva es buena madre.
TA () A () I () D () TD ()
27. Las mujeres ejecutivas son explotadoras.
TA () A () I () D () TD ()
28. Las mujeres ejecutivas son entusiastas.
TA () A () I () D () TD ()
29. Las mujeres ejecutivas son intransigentes.
TA () A () I () D () TD ()
30. Las mujeres ejecutivas suelen faltar a su trabajo debido a asuntos personales.
TA () A () I () D () TD ()
31. Las mujeres ejecutivas son frías en su relación familiar.
TA () A () I () D () TD ()
32. Las mujeres ejecutivas les brindan poca atención a sus hijos.
TA () A () I () D () TD ()
33. Las mujeres ejecutivas están tan ocupadas, que le dedican poco tiempo al hogar.
TA () A () I () D () TD ()
34. Las mujeres ejecutivas descuidan a sus hijos.
TA () A () I () D () TD ()
35. Las mujeres ejecutivas son autoritarias.
TA () A () I () D () TD ()
36. Las mujeres ejecutivas detestan los quehaceres domésticos.
TA () A () I () D () TD ()

¡ GRACIAS POR SU COLABORACION !

Referencias bibliográficas.

- Alegria, J. (1982). Emancipación femenina en el subdesarrollo. México: Diana.
- Alvarez, A. (1980). La mujer joven en México. México: El caballito.
- Amuchástegui, M., et al. (1984). Influencia del nivel de escolaridad y del estado civil en la actitud del hombre hacia la mujer como subordinados en el ambiente laboral. Tesis Licenciatura, México, D.F.: UNAM.
- Barnet, R. y Baruch, G. (1978). The competent woman. New York: Irvington Publishers Inc.
- Benavente, O. (1977). ¿Sobrevives como mujer profesionista?. Revista FEM, Vol. 1, (3), 18-24.
- Bustos, O. (1989). Impacto y percepción de adolescentes (de ambos sexos) y madres de familia de los mensajes e imágenes proyectadas en telenovelas. En Estudios de género y feminismo I. México: Fontamara.
- Bustos, O. (1989). Los estudios sobre la mujer (y de género) en la UNAM: investigaciones y tesis. En Estudios de género y feminismo I. México: Fontamara.
- Bustos, L., Guerrero, M., et al. (1981). Actitud del mexicano ante la superación de la mujer. Tesis Licenciatura, México D.F.: UNAM.
- Casarrubias, H., et al. (1982). El perfil de la mujer en el sector laboral. Tesis Licenciatura, México, D.F.: UNAM.
- Castellanos, R. (1973). Mujer que sabe latín... México: Sep-setentas.
- Corella, L. (1977). La mujer en el trabajo. España: Fher.
- Crain, S. y Drotning, P. (1987). La mujer ejecutiva. México: Diana.
- Cronbach, S. (1961). Coefficient alpha and internal structure of test. Psychometria, Vol 16, (3).

- Davidoff, L. (1984). *Introducción a la psicología*. México: Mc Graw Hill.
- De Riz, L. (1986). El problema de la condición femenina en América Latina: la participación de la mujer en los mercados de trabajo, el caso de México. En *La mujer y el trabajo en México*. México: STPS, Cuadernos laborales.
- Diccionario enciclopédico Salvat. (1979). México: Salvat, tomos I al IV.
- Dubno, P. (1985). Attitudes toward women executives: a longitudinal approach. *Academy of management journal*, Vol. 28, (1), 235-239.
- Elkin, F. (1989). *El niño y la sociedad*. México: Paidós.
- Elú De Leñero, M. (1975). *El trabajo de la mujer en México*. México: IMES.
- Elú De Leñero, M. (1986). Trabajo de la mujer y fecundidad: especial referencia a México. En *La mujer y el trabajo en México*. México: STPS, Cuadernos laborales.
- Flores, F. (1989). El devenir de la subjetividad femenina: un paradigma entre lo individual y lo colectivo. En *Estudios de género y feminismo I*. México: Fontamara.
- García, L. (1981). *La mujer y la motivación en el trabajo*. Tesis Licenciatura, México D.F.: UNAM.
- Godínez, E., et al. (1982). *Búsqueda de la imagen de la mujer mexicana*. Tesis Licenciatura, México D.F.: UNAM.
- González, G. (1986). La participación de la mujer en la actividad laboral de México. En *La mujer y el trabajo en México*. México: STPS, Cuadernos laborales.
- Hernández, A. (1989). *Diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a satisfacción en el trabajo en una empresa de concreto premezclado*. Tesis Licenciatura, México D.F.: Universidad Femenina de México.
- Hierro, G. (1989). *Aspectos de la educación no formal y formal de la mujer en México: los modelos educativos*. México: CEM, UNAM.
- Higginson, M. (1976). *La mujer ejecutiva triunfadora*. México: Técnica S.A.
- INEGI. (1991). *Resultados definitivos IX censo general de población y vivienda 1990*. México: INEGI.

- Janeway, E. (1973). El lugar de la mujer en el mundo del hombre. México: Extemporáneos.
- Joeques, S. (1987). La mujer y la economía mundial. México: Siglo XXI.
- Kaminski, G. (1981). Socialización. México: Trillas.
- La era de la mujer empresaria. Periódico Excélsior. (1990). México, 1º de junio.
- López, R. (1982). La participación de la mujer en la actividad económica. México: CREA.
- Loreto, M. (1961). Personalidad de la mujer mexicana. México: Galve.
- Maldonado, M., García, B. (1992). Las tendencias de ingreso a las licenciaturas de la UNAM entre los géneros. Investigación psicológica, Vol. II, (1), 39-52.
- Mann, L. (1975). Elementos de psicología social. México: Limusa.
- Marín, C. (1992). El temor al éxito en la mujer. Tesis Licenciatura, México, D.F.: UNAM.
- Morrison, R. y Stebald, M. (1974). Personal characteristics differentiating female executive from female non executive personel. Journal of applied psychology, Vol. 59, (5), 656-659.
- Morrison, A., White, R. y Van Velsler, E. (1987). Executive women: substance plus style. Psychology today, Vol. 21, (8), 18-26.
- Nie, N., Hull, C., Jenkins, J., Steinbrenner, K. y Bent, D. (1975). Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). New York: Mc Graw Hill.
- Portales, B. (1985). Percepción social hacia la mujer con puestos de mando. Tesis Licenciatura, México, D.F.: UNAM.
- Quiñones, C. (1985). Perfil descriptivo sobre la situación socioeducativa de la mujer profesionista en la administración pública de México. México: Dirección General de Quejas de la Presidencia de la República.
- Rodríguez, A. (1980). Psicología Social. México: Trillas.
- Roig, M. (1984). El feminismo. España: Salvat.

- Salazar, J. (1979). *Psicología social*. México: Trillas.
- Secord, P. y Backman, C. (1979). *Psicología social*. México: Mc Graw Hill.
- Shaffer, H. (1989). *Interacción y socialización*. España: Visor distribuciones.
- Solís, A. y Martínez, A. (1990). *Trabajadoras mexicanas*. México: UAM.
- Spitze, G. y Waite, J. (1981). Wive's employment: the role of husband's perceived attitudes. *Journal of marriage and the family*, Vol. Feb., 117-124.
- Wilson, A. (1987). *La mujer en un mundo masculino*. México: Pax.