

LA PARTICIPACION DE LA MUJER EN PUESTOS DE
DIRECCION Y SUPERVISION EN UNA
EMPRESA MEXICANA.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

P R E S E N T A :

RAMIREZ SIBAJA SUSANA GPE.

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

INTRODUCCION

Págs.

CAPITULO PRIMERO "EL TRABAJO FEMENINO EN DIFERENTES EPOCAS DE LA HISTORIA"

I.1	Antecedentes históricos	I
I.2	Grecia	3
I.3	Roma	7
I.4	India	9
I.5	China	11
I.6	Egipto	12
I.7	Caldea y Asiria	13
I.8	El Feudalismo	15
I.9	Etapa Medieval	16
I.10	El Renacimiento	18
I.11	Siglo XVII y XVIII	20
I.12	Siglo XIX y XX	22
I.13	México; Epoca Prehispánica	26
I.14	Epoca de la Independencia y Revolución	32
I.15	Epoca actual	33

CAPITULO SEGUNDO "LA ORGANIZACION DE UN ORGANISMO DESCENTRALIZADO"

2.1	Forma de Organización de la Empresa	35
2.2	Puestos Directivos	41
2.3	Puestos de Supervisión	50

CAPITULO TERCERO "PARTICIPACION DE LA MUJER EN PUESTOS DE DIRECCION
Y SUPERVISION" pág.

3.1	Participación de la mujer en la fuerza de trabajo	55
3.2	En Países Socialistas	59
3.3	En Países Capitalistas	64
3.4	En México y América Latina	69

CAPITULO CUARTO "DESARROLLO DE LA INVESTIGACION"

4.1	Antecedentes del problema	74
4.2	Antecedentes de estudios similares	75
4.3	Planteamiento del problema	79
4.4	Planteamiento de las hipótesis	79
4.5	Instrumento utilizado en la presente investigación	82
4.6	Elaboración del instrumento utilizado	84
4.7	Calificación del instrumento utilizado	88
4.8	Tipo de muestra	89
4.9	Procedimiento	91
4.10	Duración de cada etapa	91
4.11	Tratamiento estadístico de los datos	93
4.11.1	Selección de ítems	94
4.11.2	Puntuaciones T	100
4.11.3	Confiabilidad	102
4.11.4	Diseño experimental	105
4.11.5	Aplicación de la prueba a grupos (grupo favorable)	108
4.11.6	Aplicación de la prueba a grupos (grupo desfavorable)	117
4.11.7	Interpretación de los resultados estadísticos	127
	CONCLUSIONES	129
	ANEXOS	135
	BIBLIOGRAFIA	150

INTRODUCCION.

La inquietud de desarrollar la presente investigación fue motivada por que siempre me ha interesado conocer la importancia que tiene el trabajo femenino, sobre todo en puestos de alto nivel. En los cuales la cantidad de mujeres que participan es mínima, encontrándose en los niveles más bajos de la Pirámide Organizacional y centrándose en secciones femeninas exclusivamente.

Estas cifras al investigarlas y corroborarlas nos revelan que el panorama es digno de tomarse en cuenta. Sobre todo ahora, cuando en nuestro País muchas Instituciones Nacionales encargadas de la elaboración de Políticas de carácter Social y Económico, están preocupadas por la integración completa de la mujer en el proceso del desarrollo. Sin embargo durante el proceso del desarrollo, no se puede evitar que exista la división del trabajo entre los sexos, establecida tradicionalmente.

Por lo que esta división se hace muy palpable en puestos de Dirección y Supervisión en donde precisamente se toman las decisiones que contribuyen directamente al desarrollo Económico del País.

De ahí que es necesario conocer e investigar cual es la problemática y sobre todo conocer las causas que impiden a la mujer participar activamente en el proceso productivo de nuestro País. Ya que el mejoramiento de su condición y el realce de su papel son objetivos importantes, que influyen directamente en la vida familiar y social, representando la mitad de Recursos Humanos formando parte de la población económicamente activa.

Por lo siguiente nos damos cuenta que la gran mayoría de éstas no participan en actividades económicamente simples que se consideran clave del desarrollo.

Por el contrario se encuentran en niveles bajos o intermedios, representando no solo un problema social, sino también psicológico para el individuo. Por tal motivo se realizó esta investigación en una Empresa clave del desarrollo económico de México, siendo ésta una Institución Descentralizada del Gobierno Federal, en donde la participación de la mujer en puestos de Dirección y Supervisión es casi nula.

Al investigar su posición detectamos que su participación es mínima, porque existen actitudes diferentes hacia ella. Constituyendo nuestro instrumento de medición un cuestionario de actitudes, el cual al analizarlo y apoyéndonos de un análisis estadístico encontramos datos que nos permitieron brindar una alternativa a la problemática antes planteada.

CAPITULO PRIMERO

"EL TRABAJO ARGENTINO EN DIFERENTES EPOCAS DE LA HISTORIA"

I.1 ANTECEDENTES HISTORICOS.

Podemos observar que el trabajo de la mujer no es un fenómeno nuevo, lo que es nuevo. "Es el punto de vista como una alternativa del desarrollo humano y social de la mujer y como variante de su función biológicamente fecunda"(1)

En todas las etapas de la Historia de la Humanidad, la mujer ha participado en toda clase de actividades, pero esto no ha sido suficiente para que perdura en el proceso social como ha sido en el caso del hombre, al contrario ésta se le dedica al conserio. O en caso contrario se le crea una imagen de "Madre educadora" como sucedió en el siglo XIX, y de esa manera alejarla del mundo de trabajo. Posteriormente con la Revolución Industrial, se produjo un cambio lo grande que la producción casera pasara a la fábrica, lo cual favoreció a la mujer, permitiéndole que luchara por sus derechos en el área laboral.

Sus 2 grandes oportunidades se presentan al ocurrir acontecimientos como:

La primera y segunda guerra mundial, en donde se integra a la industria por la situación en la que los hombres se ven obligados a combatir. Pero a pesar del hecho ocurrido, al terminar la guerra la mujer vuelve al hogar y el hombre ocupa nuevamente el liderazgo familiar y ocupacional.

(1).-Elu De Loñero Ma. del C. "El trabajo de la mujer en México"

Haciendo realidad una vez mas que "El mundo es del hombre, y el lugar de la mujer está en el hogar" (2)

Este dicho no es reciente si nos referimos al sitio señalado para la mujer, a quien se ha considerado en todas las etapas como la célula social. Este lugar de la mujer consagrado por el paso del tiempo y ordenado por la naturaleza, - no siempre se ha manejado con este concepto.

"Ya que en 1700, en donde la más antigua y primitiva forma de la familia, observamos que grupos enteros de hombres y mujeres se partoneaban recíprocamente" (3) . En este estado de sociedad, la mujer compartía de igual a igual todas las experiencias de la vida y a pesar que trabajaba en forma intensa, tenía una consideración muy superior a lo que en muchos países en la actualidad se le otorga.

Un ejemplo de esta sociedad fue la Cultura Griega la cual mencionaremos a continuación.

(2).-Janeway Elizabeth, "El lugar de la mujer", Edit. Exterporáneos, S.A.

México 1973, pág. 7

(3).-Engels Federico, "El origen de la familia, la propiedad privada y el estado", Ediciones de cultura popular, Biblioteca marxista

México 1977, pág. 32

1.2 GRECIA

Grecia fue el centro de la Historia de la antigüedad y principalmente las ciudades de; Mileto, Lesbos, Corinto, Creta, Rodas y Samos. Grecia se encontraba al Sur de la Península Balcánica, la costa de Asia Menor y las Islas del Mar Egeo, por su actividad cultural éstas destacaron durante ese período.

La situación de la mujer en el pueblo Griego será considerada a través de la vida de la mujer Espartana y Ateniense. "Esparta se destacó por sus acciones militares y Atenas por su vida filosófica, artística y política"(4)

Licurgo estableció el ejercicio físico para la mujer Espartana pensando que al desarrollar cuerpos robustos y vigorosos darían hijos fuertes y al mismo tiempo serían capaces para aguantar los dolores. Por lo que respecta a la elección de su conyuge ésta correspondía a los padres de su futuro esposo, los cuales designaban que la mujer debería de contar con 20 años y el hombre 30. Después del matrimonio la mujer seguía viviendo en casa de sus padres, donde era visitada a altas horas de la noche por su esposo que en ese tiempo se juzgaba vergonzoso que lo vieran entrar y salir a menudo de la casa de su mujer.

Si el hombre vivía con ella definitivamente, la mujer tenía ciertas restricciones en el interior de su casa, por ejemplo; la cámara nupcial es del esposo, a la que éste invitaba a la esposa, pero también llegado el caso a alguna concubina.

(4).-Signorilli Rosa, "La mujer en la historia"

Asimismo las mujeres, afirma Herodoto, 'incluso hasta el siglo V a. de c. no participaban ni en las comidas de los hombres ni en los banquetes de los invitados. "Sin embargo una vez que los hombres han terminado de comer las mujeres pueden irse a unir o incluso a dirigir y presidir la reunión"(5)

Todas las mujeres tejen y bordan como también dirigen el trabajo de los sirvientes, con ayuda de 1 ó 2 intendentas dirigen la fabricación de la ropa para la familia. Al mismo tiempo si un hombre admiraba a una mujer casada, madre de hermosos hijos, podía persuadir al marido a que le consintiese pasar para tener con ella hijos bellos y fuertes. Porque los hijos no eran propiedad de los padres, sino propiedad común de la ciudad, por lo que se querían ciudadanos fuertes y virtuosos.

Mientras tanto en Atenas, la cual se encontraba en Grecia Central, la condición de la mujer era un tanto similar quitándosele el derecho de heredar o su padre, si ella tenía hermanos varones. Si el padre de ésta moría sin haber hecho el testamento, la herencia se quedaba con un familiar o amigo, el cual se convertía en esposo de la mujer, cuando llegaba a tener un hijo y éste cumplía la mayoría de edad, se convertía en el propietario de todos los bienes.

Su madre dependía económicamente de él, hasta el punto de negarle el alimento todo esto establecido por la Constitución de Solón. El deber primordial de la mujer en Grecia fue asegurar la perpetuidad de la familia dándole al marido hijos de preferencia varones.

(5).-Mayer Eduardo, "El historiador y la Historia antigua"

En resumen, la condición jurídica de la mujer Ateniese era de una pupila perpetua, es decir la mujer estaba bajo el poder del padre, y al casarse bajo el del tutor testamentario o el elegido por el pariente.

No obstante las limitaciones en que vivía la mujer podemos citar a 2 mujeres que se destacaron mayormente. Safo de Lesbos en el año 614 a. de c. nació en Egea de Lesbos, fue autora de más de 12 mil versos los cuales fueron quemados en 1073.

"Aspasia que nació en Mileto en el año 470 a. de c. fue discípula de Sócrates quien le enseñó Filosofía y Dialéctica, participó como esposa y colaboradora de Pericles por más de 20 años, el hombre que dirigió y auspició el siglo de oro de Atenas, que dio a Grecia y al mundo una joya única constituida por el Acropolis del siglo V". (6) Atribuyéndosele la iniciativa de los 2 actos más importantes de la vida política de Pericles, la guerra de Samo y Peloponoso.

A éstas mujeres se las llama emancipadas intelectuales, las cuales tenían la oportunidad de tratar con hombres poderosos en lo social y político. Ocupando en algunos casos posiciones destacadas, entre estas destacaron: Theódotea, Thaïs, Leontium.

Para concluir recordaremos 2 templos Griegos bajo los nombres de Venus Loana y Venus Lemia.

(6).-León Hama, "Pericles", Edit. Grijalbo

También este tipo de mujeres ocuparon un lugar preeminente, las figuras inolvidables que evocan la Iliada y la Odisea. Ellas atestiguan un papel y una libertad futura de la mujer, dando un paso preliminar para todo progreso.

Asimismo separaron el derecho de la Religión, quitando al aspecto negativo a las modificaciones de la ley, la mujer occidental del siglo XX de lo que pero directamente le es aún leudora de este doble esfuerzo.

(7).-Pietre Monique, "La condición femenina a través de los tiempos"

Edit. Rialp S.A. Madrid 1977, pág. 102

1.3 ROMA

La mujer Romana sufrió ciertos cambios en cada etapa Histórica de esta ciudad;

I.-Durante la Monarquía (753 a. de j.) la cual se inició a mediados del siglo VII se trataba de una realcza electiva no hereditaria ; además de una realcza de tipo patriarcal, pues la elección recaía en el anciano mas venerado de la comarca.

III.-Durante la República (509 a. de j.) la mujer tenía independencia tanto en la familia como en la sociedad, dentro del matrimonio tenía la oportunidad de elegir si sus bienes pasaban a ser propiedad del marido o no, asimismo tenía el derecho de administrar sus propios bienes.

También el derecho de elegir a su tutor cuantas veces lo quisiera. Al morir el padre de ésta , también asistía a reuniones, banquetes, teatros, etc.

III.-Durante el Imperio (476 a. de j.) la mujer de clase aristocrática participó activamente en el gobierno, como fue el caso de Agripina, la cual formó un partido en contra del Emperador Tiberio, la otra Agripina madre de Nerón quien se casó con su tío Claudio para que éste llegara a Emperador.

La posición independiente, llevaba aparejada una fuerte tentación que la empujaba a veces a romper las trabas impuestas a su sexo, por su naturaleza y la costumbre.

Participó en forma activa en la política Romana, en varias ocasiones una Emperatriz gobernó el Imperio en nombre de su marido.

"Y en el triunfo del Cristianismo la influencia femenina fue decisiva"(8)

"Participaba en todas las decisiones importantes de la familia, recibía educación, en su casa o en las escuelas en donde aprendían música, danza, poesía y literatura"(9)

Algunas mujeres trabajaban en talleres o fábricas, especialmente en la industria textil.

Otras se hicieron Abogadas, Médicos, También alcanzaron gran influjo político.

(8).-Friedlaender, "La sociedad Romana", Edit. Fondo de Cultura Económica
México 1947, pág. 301

(9).-Idem. pág. 278

I.4 INDIA

Situada en la región Meridional del Asia, península encerrada entre los Montes Himalaya y el Océano Índico, y entre los Ríos Indo y Ganges.

Primero habitada por tribus Drávidas, posteriormente en el segundo milenio a. de c. por los Arios (dominadores).

"La Historia de la India primitiva se encuentra en los libros Hindúes, llamados Vedas". (10) Estos comprenden el Rig-Véda el Yajur-Véda y el Atharva-Véda el libro más antiguo, la familia la constituía el padre, quien organizaba el ensamblamiento de sus hijos, el poder del padre se transmitía al hijo mayor cuando éste envejecía .

El hombre solo se podía casar una vez, por el contrario el jefe se podía casar con varias mujeres. El Código de Manú se refiere a la mujer en numerosos artículos, en los cuales parte el concepto de que es un ser perverso, del que se debe vigilar sus actos, y ésta no podrá tener iniciativa, pues Manú le ha dado solamente el amor a la cama y a la silla, el deseo de adornarse, pasión por los hombres, ira, aviesa y perversidad.

De igual manera en el Código de Manú en el libro V se afirma; sea niña, joven o adulta, la mujer no debe hacer nada a su arbitrio, ni siquiera en su casa.

(10).-Signorelli Rosa "La mujer en la historia"

En el mismo libro del Código de Manú en el libro IX dice; Los hombres han de procurar privar de toda independencia a las mujeres que de ellos dependan , siendo congénitas en ellas la inclinación al placer sensual , han de vivir sujetas a la autoridad del varón.

Como observamos se le niega la más mínima independencia, pasando del poder del padre al poder del marido y si no se tiene hijos pasa al poder del pariente más cercano, la mujer nunca es independiente.

En síntesis, según el Código de Manú, la mujer es un ser ávido de placer, caprichoso de humor, sin afectos naturales, privada del conocimiento de las leyes y de las plegarias. Como se observa la mujer en la India se encuentra ocupando un lugar humillante en la sociedad que le determina las Leyes del Manú, Código Sagrado escrito por los sacerdotes Brahmanes.

I.5 CHINA

La China antigua ocupaba la mitad Oriental de Asia, poblada por grupos los cuales se establecieron en los Rios Hoang Ho y Yang Tsakian (Río Amarillo y Río Azul).

Al principio la mujer China tenía prioridades tanto por el esposo, padre e hijos pero al paso del tiempo todo cambió completamente. En esa época el matrimonio no existía, la pareja se unía libremente.

Siendo la mujer la que se hacía cargo del campamento, de los niños y ancianos, asimismo cultivaba la tierra, siendo el eje de toda la vida social - lo que se llamó Matriarcado, pero al aumentar las necesidades en la familia el hombre se vio obligado a participar más en la economía del hogar.

Ante este hecho el hombre pasa a ser el centro de la familia iniciándose el Patriarcado. Pasando todos los derechos de propiedad a él mismo.

En el período de 618-905 a. de j. con la Dinastía Tang la mujer volvió a su servidumbre llegándose a pensar que una virtud femenina por excelencia era la ignorancia.

En los años 206 a. de j. en la época de la Dinastía Han, la condición femenina sufrió cambios desde la dignificación hasta la servidumbre.

En el año 140 a. de j. con el Emperador Han Wu-Ti la mujer perteneciente a la clase alta tuvo acceso a la cultura, destacando en este campo.

1.6 EGIPTO

Situado en el Noroeste de Africa, llamado antiguamente "Un don del Nilo" por su fecundidad el Río fue venerado como un Dios.

"Las clases sociales que en su tiempo existían se dividían de la siguiente manera: Rey, Militares, Aristocracia, Campesinos y Esclavos"(11)

La mujer campesina compartía los mismos derechos y obligaciones dentro y fuera del hogar, de igual manera en el trabajo cuidaba de la tierra lo mismo que el hombre, también se distinguieron por ser eficientes hilanderas. La mujer de la nobleza prestaba sus servicios en los templos, poniendo en práctica su inteligencia y sus modales finos.

El cargo de Faraón podía ser desempeñado por mujeres u hombres, este puesto constituía que la persona que lo ocupara era el único dueño de la tierra, agua, fuego, en ocasiones del calor solar. Algunas mujeres Faraónas fueron las siguientes; Ahhotep, Alabad, Neth-Aker, Ra-Sevek-Hofraou, Natakopsut y la famosa Cleopatra, quienes gozaron de un gran poder en Egipto.

"La sociedad Egipcia consideraba superior el poder de la madre, porque representaba la Diosa Naturalista (Madre Santa, la imagen de la Gran Madre)"-(12). Incluso dentro del matrimonio la mujer era dueña absoluta de sus bienes, las Leyes no admiten ninguna clase de tutela sobre la mujer, y observamos que existe una absoluta igualdad frente al hombre.

(11).-Signorelli Rosa, "La mujer en la historia"

Edit. La Pleyade, Buenos Aires 1970, pág. 43

(12).-Idem. pág. 55

1.7 CALDEA Y ASIRIA

Los pueblos se encontraban en Asia Menor la Mesopotamia región comprendida entre los Ríos Tigris y Eufrates.

Al pueblo Caldeo también se lo llamo Babilonia el cual se ubicaba al Sur de la Mesopotamia. Observemos según el Código de Hammurabi "Hammurabi 2067-2025 Rey Caldeo que gobernó durante 43 años "(13).

Existían 3 clases sociales : Hombre libre (Amelu), los Esclavos y los Muchihu, los cuales eran hombres libres pero de una condición inferior al conquistador.

Se considera simultáneamente a los 2 pueblos ya que hacia el año 1500 a. de J. se unieron mutuamente después de una enérgica campaña militar, pareciéndose mucho en sus costumbres y arte.

Los Asirios se ubicaban en las faldas de la montaña de los Montes de Armenia, se distinguieron por la participación de guerras formando sus ejércitos con crueldad y castigos. En esta se encontraban 2 grupos de hombres , los cuales eran hombres libres y los esclavos, pareciéndose en mucho al pueblo Caldeo.

El Código de Hammurabi fue decisivo para la situación de la mujer en Caldea, la cual ocupó un lugar relativamente respetable en la sociedad. Ya que en Caldea la mujer casada tenía el derecho de adquirir bienes sin la aprobación del marido y hacer uso de ellos a voluntad propia.

En cambio la mujer soltera se dedicaba al comercio, las viudas defendían su causa sin tener que poseer o consultar un tutor.

(13).-Signorelli Rosa, "La mujer en la historia", Edit. La Ployado

Hay que destacar un hecho muy importante, que en Babilonia todas las mujeres del País eran prostitutas sagradas una vez en la vida, existiendo las que - se encontraban al servicio del templo (Qadishtus) y las prostitutas comunes - (Zinnihti) y (Zukruum), las cuales vestían ropas de hombres, al mismo tiempo los hombres dedicados a la prostitución vestían ropas femeninas.

Mientras las Reinas Caldeas vivían una situación casi igualitaria frente a los hombres, la más renombrada fue Sarranu quien mandaba colocar estelas para que narraran sus hazañas y decía; La madre naturaleza me ha impuesto - cuerpo de mujer, pero mis actos me han igualado al más grande de los hombres he regido mi País desde el Oeste hasta el Sur, antes de mí, ningún Asirio - había visto el mar, yo he visto océanos que nadie había abordado tan alejados estaban, he obligado a los ríos a correr por donde quería y no he querido más que los lugares en donde podían ser útiles, he fecundado la tierra - estéril regándola con mis ríos. He abierto a mis carros caminos que ni las mismas fieras habían jamás recorrido, y en medio de mis ocupaciones he encontrado tiempo para mis placeres y para mis amigos.

En cambio la mujer en Asiria gozaba de una menor independencia civil, tenía prohibido trabajar en forma independiente y no podía recibir prestamos que fueran de algún extraño a la familia.

Al implantarse el Código de Hammurabi la situación cambió radicalmente - para la mujer Caldea-Asiria uniformándose de una manera más inferior.

I.8 EL FEUDALISMO

El Feudalismo (siglo X y XI) crea 2 tipos de sociedad; La sociedad militar y la sociedad rural, la primera fungía como defenza y la segunda proveía sub-sistencia. En base a esta separación se crean también 2 tipos de mujeres, la del señor y la del agricultor, es importante mencionar las condiciones en que vivían cada una.

La mujer del señor, la cual ocupó una situación relevante, cuando al marchar se su esposo a la guerra, el Gobierno se quedó en manos de ésta. "Podemos citar por ejemplo el Condado de Champagne quien estuvo gobernado 40 años bajo el mando femenino (1181-1222), también los Estados de Bretaña gobernados por Emergarda durante las cruzadas, y el de Normandía confiada a Matilde durante la ausencia de Guillermo el conquistador."(14)

Fueron momentos duros y difíciles para la mujer porque se encontraba en un mundo cerrado en el cual debería de tener valor viril parecido al hombre y al mismo tiempo recomendarlo en las duras batallas. Este hecho nos permite con probar que tenía cierta independencia, en algunas ocasiones las Villas del Oeste y Sur de Inglaterra llevaban el nombre de mujeres que las habían conquistado.

Fue a partir de la muerte de Luis X en 1316 la sucesión femenina al Reino fue negada, tomando en ese momento a la mujer como objeto de tráfico matrimonial, por medio del cual el señor o padre feudal disponía de la herencia de sus hijos.

En cambio la mujer del agricultor estaba sujeta al marido, a las obligaciones y al trabajo, también entregaban cantidades precisas de sus productos al señor feudal.

(14).-Pietre Montique, "La condición femenina a través de los tiempos"

I.9 ETAPA MEDIEVAL

La etapa Medieval (siglo XI y XIII) permite a la mujer obtener derechos cívicos los cuales dentro de la asociación de propietarios (conueca) participaba en las asambleas. No llegando a Consejalos, pero sí participando activamente, presen-
tándose poca oposición a ellas en esa época.

Lo importante en el aspecto de trabajo fué que tuvieron la oportunidad de reali-
zar un oficio independiente ó también se convertían en socias de sus maridos, de
igual manera sus hijas tenían la oportunidad igual que los varones de aprender -
un oficio en los talleres, siendo los oficios mixtos muy frecuentemente incluso,
hay profesiones exclusivamente femeninas. "Un libro de impuestos plebeyo de 1296
recogió 150 oficios femeninos".(15)

Oficios como; costureras, obreras, bordadoras, etc. Al finalizar el siglo XIII -
se empleaban 19 mujeres en una tintorería, se empieza a notar que la mujer tiene
relevancia en trabajos de las fábricas y la alimentación, panaderías, etc. Empe-
zan a aparecer mujeres de negocios, (en el aspecto económico) no dejando a un la-
do los trabajos duros y forzados, como por ejemplo; trabajar en las minas y can-
teras de Inglaterra, siendo los salarios inferiores a los del hombre.

La instrucción académica adolecía de ser buena, porque las mujeres de clase al-
ta acudían a conventos o recibían clases particulares en sus casas. Por lo que -
la mayoría de mujeres eran analfabetas.

(15).-Pistre Monique, "La condición femenina a través de los tiempos"

Siendo el principal motivo formar Clérigos, en cuanto a su situación jurídica la mujer soltera mayor de edad gozó de ésta, mientras que para la mujer casada fue menor su posibilidad de ejercer la libertad, ya que el marido resolvía e intervenía en todos los actos y en ocasiones según las costumbres, era deber del marido corregir a su mujer llegando en algunas ocasiones a utilizar su fuerza física, considerando natural que se les golpara, ó si la mujer era sorprendida en adulterio, se le encerraba en una torre o realizaban justicia por su propia mano.

1.10 EL RENACIMIENTO

El Renacimiento (siglo XIII, XIV, XV y XVI) nace a orillas del Arno y del Tiber época de la luz y libertades, la mujer se idealiza brindándole una supuesta emancipación, por medio del aspecto intelectual y artístico, el cual al paso del tiempo su libertad se ve ocupada propiamente por el sexo masculino.

La Historia se repite, épocas de libertad y después de un tiempo estrechas en el concepto de derechos de la mujer. Aparece una de las ciudades más importantes de este período, Italia, cuna de la población de los palacios, artistas, y la mujer se convierte en el eje de diversas aspiraciones sobre todo de la belleza y de la perfección la cual para lograrse instruían a la mujer con conocimientos de música, artes, letras, brillando las mujeres de ese entonces y al mismo tiempo adquiriendo prestigio gracias a todos sus encantos.

Cabe mencionar un pensamiento de Luisa Lubj; Ha llegado el tiempo en que las severas Leyes de los hombres no impidan a la mujer dedicarse a las Ciencias y a la disciplina intelectual. Es en este momento de la Historia en que se declara obligatoria la educación para hombres y mujeres, quedando atrás la única oportunidad que se presentaba a la mujer en ese entonces "Los conventos".

Y sumada a esta oportunidad la satisfacción de que pintores, escultores, músicos, etc. la tomaran como musa para su inspiración, pero este concepto puro y bello duro poco, pues gracias a las libertades obtenidas, se cae en degradaciones de la belleza y el sexo, actuando sin desenfreno a los instintos que brotan con mayor auge.

Se implanta el erotismo y el aspecto sensual se pone de manifiesto en la ropa y en los modales femeninos.

Es el Renacimiento donde Inglaterra vivió un régimen feminista, Isabel I gobernó durante 45 años al mismo tiempo Calvino opinaba. "El hombre en la oficina y la mujer en la cocina". De igual manera en España se popularizaron los rejas tanto en ventanas como en puertas, la mujer vuelve a encerrarse, un ejemplo clásico es el de Felicia Enríquez quien para obtener un grado Universitario, se tuvo que vestir de hombre.

Empieza nuevamente a darse prioridad al hombre, negándosele a la mujer la oportunidad de seguir practicando los oficios que hasta entonces había conseguido. En muchas partes se empezaron a cerrar las puertas y a situarlas solamente en el plano de actividades que siempre han desarrollado de acuerdo a su sexo, de ahí que Cervantes publica. Han cambiado los tiempos, los grilletes se cierran sobre los cuerpos, pero el deseo es libre nada puede encerrarlo.

I.II SIGLO XVII Y XVIII

En este período de la Historia (siglo XVII) el trabajo femenino se puede clasificar de 3 maneras.

- 1.-El trabajo a domicilio
- 2.-El trabajo de los talleres
- 3.-El trabajo de manufactura

El trabajo a domicilio, es el que realizaban la mayoría de mujeres, en cambio era diferente al trabajo efectuado en los talleres, el cual en muchas ocasiones, se llevaba a cabo en los conventos que entonces abundaban.

El trabajo de manufactura, implicaba que las personas que lo realizaban vivían como si estuvieran en cuarteles o prisiones, dando se les programaba la comida, así como sus salidas y entradas, se les persuadía a las mujeres a que se incorporaran a este tipo de trabajo, quedando integrado por sirvientas y obreras.

Cabe mencionar que el trabajo que más adeptos tenía era el de la fabricación de encajes y sodería. Siendo los salarios dos tercios más bajos que el salario masculino, quedando también relegadas del plano social, al cual solo tenían acceso si contraían matrimonio, lo cual implicaba también el siguiente precepto que "Una mujer honrada debe siempre estar embarazada o haber parido recientemente".

Durante el siglo XVIII se empieza a pensar en una posibilidad de mejorar la situación de la mujer, algunos feministas como Condorcet, quien desplegó ideas en sus libros planteando que se cambiaran las costumbres e ideas con respecto a ellas.

Apoyándoles también en el aspecto sentimental, para que se les brindara dentro del matrimonio un lugar digno y noble.

Al mismo tiempo se manejaba otro concepto negándoles todo derecho y libertad - para instruirse, un ejemplo es Rousseau quien proclamaba que a la mujer se le debe negar todo, incluso debería estar preparada para sufrir.

Fue la Revolución Francesa, la que brinda la oportunidad a la mujer, la cual - proclama en periódicos y mítines lo siguiente, el derecho a la educación, al - trabajo, divorcio y bienes materiales. En esta lucha infinidad de mujeres como; A. Olimpia , Rosa Lacombe, Madame Rolan, etc, quienes fieles a la causa fueron ejecutadas, dando a generaciones posteriores las bases de esta libertad.

I.12 SIGLO XIX Y XX

El período de 1804, negó toda oportunidad en época de Napoleón a la mujer retrocediendo otra vez a su situación de inferioridad y servilismo del siglo pasado. No tenía libertad de opinar o trabajar independientemente mucho menos ejercer una profesión, el marido era el dueño de todo el derecho sobre ella.

Sumándose la Revolución Industrial a su situación negativa rechazándola en el plano laboral, por el surgimiento de máquinas y quitándoles el derecho de participar en fábricas o talleres, porque si la mujer trabajaba se hacía acreedora a 15 horas de trabajo al día, ganando una miseria y en condiciones deplorables, forzándose a una mala alimentación y quedando expuesta a los abusos de patrones y contramaestres. Cabe mencionar que la situación fue sumamente precaria, podemos citar Inglaterra en donde miles de mujeres trabajaban en minas y trabajos forzados contando desde los 12- y 14 años en adelante.

En cambio la mujer burguesa se hacía esclava del ocio, quedándose en el hogar a tejer, cocinar y al cuidado de los hijos. Mencionaremos al mismo tiempo a las principales agitadoras sociales, que inconformes con esta situación luchan por que la mujer ocupe y tenga derecho a las mismas oportunidades que el hombre estas fueron: Louisi Otto Peters, Anne Marie Javouhey, Florencia Nightingale, Maria Montessori, etc.

Un hecho importante ocurre cuando Marx y Engels realizan un trabajo sobre la mujer y el Socialismo (1881) publicando que la mujer debe participar en la Industria Pública.

Bajo esta presión la Legislación Social, progresó estableciendo que la mujer solo debería de trabajar 12 horas, negándosele también los trabajos nocturnos y el trabajo desarrollado en minas y canteras.

Se crean escuelas y se da oportunidad a que la mujer ingrese a liceos, se le permite nuevamente participar en la cultura, en 1840 en Zurich se crea una Universidad la cual permite la entrada a mujeres. En Varsovia da una Universidad clandestina solo la brillante María Sklodoska conocida mas tarde como María Curie, en 1892 las mujeres pueden ingresar a Medicina, Odontología y - en 1888 ya se encontraban las primeras mujeres en la Facultad de Derecho.

En Inglaterra Stuart Mill apoya a la mujer argumentando que también tiene derecho a votar, a fines del siglo Estados como ; Colorado, Utah, Wyoming y otros del Oeste conceden el derecho al voto. En Suecia y Noruega pueden participar en las elecciones municipales (1854).

En cambio en Estados Unidos durante los años 1913 se levantan mítines y agitaciones existiendo una fuerte oposición al sexo masculino, frenada toda actividad por la aparición de la Segunda Guerra Mundial, por esta situación se impuso un marcado silencio y no concedió muy poca importancia a los ideales antes planteados.

El número de mujeres solas y abandonadas aceleró en cierto modo que pasaron a formar parte activa del País, en 1918 160,000 mujeres se encontraban trabajando en las oficinas como mecanógrafas, a partir de 1946 la mujer se lo ha permitido el acceso a todas las profesiones incluso a las profesiones judiciales.

Cambiando con este hecho las mentalidades que hasta entonces se practicaban.

"Realizando una comparación en varios Países tenemos que : En Italia donde - el número de mujeres trabajadoras ha disminuido en 1200,000 entre 1959 y 1966, en Gran Bretaña por el contrario el número de mujeres casadas en el trabajo aumento del 43% en 1951 al 59% en 1970".(16)

"También en Noruega se incrementaba el 27% en comparación al hombre, en cambio en la U.R.S.S. la tasa se encontraba activa, sigue Checoslovaquia con un 46.25%".(17)

En el aspecto civil la promoción es casi absoluta en todos los Países. En Estados Unidos el 4 de junio de 1919 se conceden los derechos políticos a las mujeres sumándose 20 Países más. Logrando de esta manera otra conquista la cual se suma también a la libertad que se empieza a tener sobre su mismo cuerpo, es decir empezó a participar por ser libre de ataduras y a practicar deportes, logrando de esta manera igualarse con el hombre.

No sin mencionar que se plantea su situación libremente en el plano profesional, solicitando "a trabajo igual salario igual", de la misma manera se exponen las barreras a las que se enfrenta dentro de las Empresas y sobre todo el mínimo acceso a ocupar "Mandos Superiores".

Sumándose al mismo tiempo la insuficiencia de las Instituciones del Gobierno para apoyar en su doble o triple tarea que tiene que realizar, porque al mismo tiempo que trabaja es madre, esposa y cumpliendo 3 roles al mismo tiempo.

(16).-Pietro Monique, "La condición femenina através de los tiempos"

Edit. Rialph S.A. Madrid 1977, pág. 278.

(17).-Loc. cit.

Contribuyendo a limitar su tiempo y a provocar que su trayectoria profesional se vea interrumpida por el nacimiento de sus hijos, abandonando su trabajo mientras los cuida.

Una alternativa la plantean los Países extranjeros en donde se observa que se ha establecido trabajos de medio tiempo ó tiempo parcial, permitiendo a la mujer desempeñarse mejor dentro del aspecto laboral, podemos mencionar Países como: Estados Unidos donde una tercia de la población activa femenina, trabaja media jornada. Continúa Suecia, Gran Bretaña, Alemania, Francia y la U.R.S.S. en donde se podría pensar que las mujeres acceden a más altos cargos que en otros Países.

Como se ha observado el concepto de la mujer se ha modificado con el paso del tiempo, existiendo períodos en los cuales se ha encontrado al margen de toda actividad Política, Laboral y Social. Afirmando lo que dijera Aristóteles y Santo Tomás ó Rousseau quienes le asignan el papel de servicio al hombre.

Asimismo existieron períodos en donde por el contrario se exalte su naturaleza de una manera significativa. Por lo que podemos decir que la situación femenina se ha sometido a limitaciones de la naturaleza y de la sociedad, sobre todo de ésta quien a voluntad decide si la mujer es, oprimida libre, humillada ó realizada.

1.13 MEXICO: EPOCA PREHISPANICA Y COLONIAL

En esta época la civilización que dominaba, todo el ámbito territorial que posteriormente sería la República Mexicana fué la civilización Asteca.

"Los Astecas se iniciaron en el año de 1168, se supone que provenían de la legendaria tierra de Aztlán, y entonces adquirieron consciencia y empezaron su peregrinación al Sur en busca de tierra".(18)

Construyeron primero islas, en las cuales vivían y estaban construidas por juncos alrededor del lago, y le llamaron Tenochtitlán debido a que había en ella muchos nopales y tunas y por ser Tenoch el nombre indígena de estas plantas, o sea en el tunal sobre la piedra. La tribu Asteca se encontraba compuesta por 20 clanes, cada uno con su Distrito, su escuela y su templo, el clan constituía el único dueño de las tierras que prestaba a cada uno de sus miembros, la cual servía para producir cosechas con las que alimentaba a su familia poniéndose mucho interés en asegurar que la familia numerosa contara con bastante alimento.

Porque la antigua Tenochtitlán, era un pueblo de guerreros existiendo un número elevado de nacimientos, siendo el principal deber de la mujer Asteca, sin importarles que pudiera ocasionar la sobrepoblación de la ciudad.

Convirtiéndose desde muy temprana edad en madre, asumiendo obligaciones de una mujer adulta, perdiendo de antemano su adolescencia.

(18).-Von Hagen Victor, "Los Astecas"

Por lo siguiente trabajaban muy duro, porque ellos no podían imaginar el mundo sin maíz, (centli) el cual cultivaban durante 3 años al cabo de los cuales las tierras se volvían pobres teniendo que buscar otras.

De la misma forma la población aumentaba cada día, de esta manera tenían que hacer guerras a los pueblos vecinos para conseguirlas, teniendo a su tributo 371 tribus y poblaciones.

Cuando un niño nacía, se le llevaba al templo cercano para que se le leyera un horóscopo (Tonalmatl) que consistía un libro que servía al desarrollar lo 6 metros de largo, si había nacido con buenos augurios se le imponía un nombre, si el día no era afortunado el bautizo era aplazado para mejor ocasión. Al nacer un niño la comunidad lo reconocía como suyo, pensando que éste pertenecía al grupo, porque se sostenía la idea que el hombre solo valía cuando se integraba a la comunidad.

Todos los niños tenían que asistir al Telpochcalli en donde su maestro Telpochtlatoc que los instruía enseñándoles el manejo de armas, sus ritos y mitos históricos, el maestro separaba a los jóvenes según sus aptitudes o inclinaciones, iniciándolos al "Calmecac". Si estos preferían los ritos podían ser posteriormente sacerdotes, ó la guerra si estos destacaban como guerreros.

Todos los niños y jóvenes tenían que prepararse, ya que los Aztecas solo lo graban alcanzar un rango con su propio esfuerzo y no podían heredar al padre si éste había logrado destacar. Lo único que les reconocía era lo que ellos lograran, gozando todos los miembros de la colectividad de derechos y obligaciones muy bien establecidas.

Los niños a los 3 años se alimentaban con media tortilla, a los 13 se comían 3 tortillas diarias, al principio colgaban una bolsa suspendida de su cuello aumentando cada mes el peso, hasta que pudieran cargar 27 kilos como lo haría su padre.

Las actividades de los jóvenes consistían en tejer "petlati", pescar, hacer piraguas, juntar juncos, cargar y correr, si cometían alguna falta se les castigaba de diferentes maneras, el padre sostenía la cabeza del niño sobre humo o era pinchado en las manos con una especie de espina de maguey ó simplemente era acostado. Porque el origen del comportamiento social de los Aztecas fue su sentido de dedicación basado en la más antigua costumbre, prolongada por la propia rutina y autoridad.

Existían también esclavos, hombres que al cometer un crimen los expulsaba de su clan y perdían por esta acción sus derechos que el clan les había otorgado así se unían a una familia para la cual trabajaban sin compartir sus riquezas.

"En cambio la mujer Azteca participaba en mayor ó menor grado en casi todas las actividades de la cultura Azteca". (19)

Desde niña vestía igual a su madre, a los 6 años aprendía a hilar, a los 8 años a barrer pisos y se alimentaba con una tortilla y media diariamente, a los 13 años sabía hacer tortillas, oficio que desempeñaría 2 veces al día durante toda su vida.

(19).-Bialostosky Sara, "Condición jurídica de la mujer en México"

art. Condición social y jurídica de la mujer Azteca

Edit. U.N.A.M. México 1975, pág. 3

"Ademas participaba en la siembra del maíz con los hombres , en donde la preparación de la tierra, la siembra y la cosecha se llevaba 200 días, trabajen do toda la familia, y 165 días consistían en descanso en donde la mujer hac ía sus propias sandalias, sus vasijas, hilaba y confeccionaba su ropa".(20) Del mismo modo la molienda del maíz era una labor de mujeres, nunca la hac ían los hombres, a pesar de ser una tarea lenta y pesada. Se encargaban todos los días de hacer la comida a los hombres de la casa, los cuales colaban en cuclillas sobre eternas de hierbas, cuando estos terminaban las mujeres se sentaban a comer solas.

Asimismo cultivaban flores y verduras en el patio exterior de su casa, surtiéndose a ésta la obligación de mayor importancia y consistía en la reproducción de hijos los cuales serían los guerreros que protegerían a la colectividad contribuyendo al sostenimiento y engrandecimiento del Imperio Azteca .

"También participaban en forma activa en la economía , ejerciendo actividades o profesiones como las de sacerdotista, curandera o partera".(21) Y una vez a la semana las mujeres caminaban muchos kilómetros llevando sus productos para intercambiar en el tianguis , en el cual sentadas en un petate vendían sus animales, ropa confeccionada por ellas mismas, principalmente de algodón el cual se consideraba un lujo.

(20).-Von Hagen, "Los Aztecas"

Edit. Joaquín Mortis, México. 1983, pág.38

(21).-Alegria Juana A. "Sicología de las mexicanas"

Edit. Sano, México 1975, pág. 60

Anteriormente utilizaban las fibras de maguey, las cuales cortaban, hilaban y tejían, siendo esta actividad obligación de toda mujer desde los 18 años en algunas ocasiones vendían piedras preciosas, y el jade tenía alto valor llegando a convertirse en un producto muy aceptado, los cuales podían intercambiar por otros productos que necesitara la familia.

Uno de los papeles que constantemente desempeñaba era el del sacrificio, seleccionando a las mujeres más bellas y ofreciéndolas a sus dioses durante una ceremonia ritual. En cambio las diversiones y deportes estaban destinados única y exclusivamente a los hombres, los cuales practicaban desde la puerilidad.

Generalmente el consejo de una madre Azteca a su hija reflejando su posición fue el siguiente; "Empléate diligentemente en hilar, en tejer, en coser y en bordar, porque así serás estirada y tendrás lo necesario para comer y vestirte".(22) De esta manera se le rogaba a la mujer un lugar importante dentro de la familia y la sociedad situándola únicamente como objeto secundario y productivo.

A la llegada de los Españoles, toda la situación cambió era como si toleraran voluntariamente el sometimiento y la humillación, pensando que estos hombres eran los dioses que algún día habían prometido regresar. Además esta nueva situación la sintieron como un cambio de rutina y de disciplina, la cual ya los había aburrido por ser tan rígida y vivir siempre lo mismo.

(22).-Michaux Manuel y Domínguez J. "El galano arte de leer"

" Y el día de San Hipólito 13 de agosto de 1521 rindióse el último Azteca y la maravillosa ciudad de Tenochtitlán pasó al recuerdo".(23)

"Durante la Colonia la población de México fué destruida y dispersada, y la población rural diezmada por epidemias sucesivas, descendiendo hacia fines - del siglo a 10 habitantes por Km.² "(24)

En ese entonces se aplicó el Derecho Castellano y enfatizaba la situación de la mujer, en una serie de principios en los cuales el hombre demuestra desde el nacimiento su superioridad en relación a ella. Durante toda su vida la mujer se sometía al marido sin tener derecho de administrar sus pertenencias y la prohibición de trabajar en algún oficio público, una mujer que destacó en esta época y que tuvo el valor de romper con la prohibición establecida fué Sor Juana Inés De la Cruz, quien a escondidas aprendió a leer y a escribir, y disfrazándose de hombre acudió a la Universidad, dando a conocer de esta manera sus escritos y poemas y plasmando en ellos la situación en que vivía la mujer.

(23).-Von Hagen, "Los Aztecas"

Edit. Joaquín Mortis, México 1963, pág. 113

(24).-Bataillon Claude y colab. "La ciudad de México"

Edit. Sep/Setentas, México 1978, pág. 12

I.14 EPOCA DE LA INDEPENDENCIA Y REVOLUCION

Con limitaciones establecidas la mujer participó durante estos 2 periodos siendo su actuación pequeña pero de gran relevancia Histórica.

De la etapa de la Independencia podemos citar a mujeres que participaron activamente en esta lucha, de una manera igualitaria que el hombre, participando dentro de la familia y en el campo de batalla. Por su participación intelectual y aunas tenemos a Doña Josefa Ortíz De Compañeros y a Doña Leonor Vicario.

Durante la Revolución Mexicana, la mujer formó parte de batallones convirtiéndose en soldaderas y compañeras de guerra de los hombres. En esta etapa destacaron hechos importantes para el movimiento que busca la igualdad de la mujer con el hombre, por primera vez se realiza en la Ciudad de México el primer Congreso Feminista celebrado en Yucatán en el año de 1915.

Las Leyes establecidas en 1914 y 1915 por Venustiano Carranza fueron la Ley de divorcio y la Ley de relaciones familiares, respectivamente, también la formación del Partido Revolucionario donde participaron de una manera destacada y precisa mujeres como; Frida Khalo, Esther Chapa, Dolores Uribe, etc.

Analizando lo que se ha mencionado observamos que las mujeres han soportado los sufrimientos físicos, y que son capaces de actuar con coraje cuando se les exige.

I.15 EPOCA ACTUAL

La mujer Mexicana actualmente ha tomado conciencia de la necesidad de prepararse y de participar activamente en el desarrollo de la sociedad. Desde el año de 1921 ha participado en Misiones Culturales colaborando en la Femenina y sintiendo la necesidad de prepararse profesionalmente para poder participar en las tareas y profesiones que se encontraban en forma exclusiva en manos de los hombres.

Para esta edificación de México, muchas mujeres de distinta ideología se han destacado en diversos campos de las artes, la literatura, educación, etc. Ellas son; Adela Formoso, Rosario Castellanos, Rosauro Zapata, Ifigenia Navarrete, Ma. Eugenia Moreno, etc.

Un acontecimiento que ayudó a plantear alternativas a la mujer Mexicana fue en 1975 al llevarse a cabo "El año de la mujer". En donde mundialmente se unieron esfuerzos para asegurar la integración plena de la mujer al desarrollo, se habló mucho de su incorporación a la vida económica, política y social, también de romper las barreras que lo están impidiendo, cambiando estructuras mentales que hacen posible esta injustificada situación, siendo la mujer misma la que se ha conformado y ha tolerado la sumisión económica, física y mental de la cual ha sido objeto.

Uno de los puntos que el Gobierno planteaba en la incorporación de ésta era que se incorporara totalmente al mercado laboral y al sistema educativo porque una mujer mejor educada, contribuye cualitativamente en forma muy superior a enriquecer la vida social, su propia vida y la de su familia, teniendo una participación mucho más evidente, más fructífera en el desarrollo colectivo.

1.15 EPOCA ACTUAL

La mujer Mexicana actualmente ha tomado conciencia de la necesidad de prepararse y de participar activamente en el desarrollo de la sociedad. Desde el año de 1921, ha participado en Misiones Culturales colaborando en la Política y sintiendo la necesidad de prepararse profesionalmente para poder participar en las tareas y profesiones que se encontraban en forma exclusiva en manos de los hombres.

Para esta edificación de México, muchas mujeres de distinta ideología se han destacado en diversos campos de las artes, la literatura, educación, etc. Ellas son: Adela Formoso, Rosario Castellanos, Rosaura Zapata, Ifigenia Merverrete, Ma. Eugenia Moreno, etc.

Un acontecimiento que ayudó a plantear alternativas a la mujer Mexicana fue en 1975 al llevarse a cabo "El año de la mujer". En donde mundialmente se unieron esfuerzos para asegurar la integración plena de la mujer al desarrollo, se habló mucho de su incorporación a la vida económica, política y social, también de romper las barreras que lo están impidiendo, cambiando estructuras mentales que hacen posible esta injustificada situación, siendo la mujer misma la que se ha conformado y ha tolerado la sumisión económica, física y mental de la cual ha sido objeto.

Uno de los puntos que el Gobierno planteaba en la incorporación de ésta era que se incorporara totalmente al Mercado Laboral y al sistema educativo porque una mujer mejor educada, contribuye cualitativamente en forma muy superior a enriquecer la vida social, su propia vida y la de su familia, teniendo una participación mucho más evidente, más fructífera en el desarrollo colectivo.

La participación de las mujeres en la vida laboral es evidentemente un índice de desarrollo. Se ha discutido mucho si es causa o efecto del desarrollo, pero en realidad esta observación nos conduce a que todos los pueblos con un alto nivel de participación de mujeres, son pueblos desarrollados en donde la mujer ocupa posiciones de alta responsabilidad.

Porque es precisamente en los altos puestos de responsabilidad directiva donde se participa con decisiones de vital importancia para el País. Dar educación y trabajo a las mujeres no es sólo resolver problemas económicos, sino fundamentalmente formar conciencias libres.

CAPITULO SEGUNDO

" LA ORGANIZACION DE UN ORGANISMO DESCENTRALIZADO "

2.1 FORMA DE ORGANIZACION DE LA EMPRESA.

Basándonos en que el hombre no está diseñado para vivir solo , sino al contrario, necesita y busca integrarse a la sociedad, y que es incapaz de cumplir y satisfacer todas sus necesidades y deseos por sí mismo. Busca apoyarse en otras personas para alcanzar sus objetivos personales los cuales conseguiré de una forma rápida y eficaz.

"Es por esto que todos nosotros hemos pasado nuestra existencia en varias Organizaciones como por ejemplo; Escuelas, Clubs, Sociedades, Compañías, Partidos políticos e Iglesias."(25) De ahí que siempre estemos formando parte de una Organización.

El concepto de Organización, implica lo siguiente;

- A).-Coordinación de esfuerzos, cuya meta es la ayuda mutua
- B).-Hay que alcanzar algunos objetivos o finalidades comunes a través de la coordinación de actividades
- C).-División de trabajo
- D).-Jerarquización de la autoridad

Basándonos en ello, Schein E. H. nos dice que una Organización es la coordinación racional de las actividades de un cierto número de personas que intenten conseguir una finalidad y objetivo común y explícito, mediante la división de las funciones y del trabajo y a través de una jerarquización de la

(25).-Schein E.H. "Psicología de la Organización"

autoridad y de la responsabilidad".(26)

George R. Terry, considera la Organización como el "Establecimiento de relaciones afectivas de comportamiento entre personas de manera que puedan trabajar juntas con eficacia y puedan obtener una satisfacción personal al hacer tareas relacionadas bajo condiciones ambientales dadas para el propósito de alcanzar meta u objetivo".(27)

Para Harold Koontz la Organización es "Un establecimiento de relaciones, de autoridad, con medidas encaminadas a lograr una coordinación estructural, tanto vertical como horizontal, entre los cargos a quienes se ha asignado tareas especializadas para la consecución de los objetivos de la empresa."(28)

El concepto de Organización es muy amplio porque hay muchos estudiosos de la materia que se han dedicado a investigar, y plantear nuevas alternativas a todos los niveles. Una tipología de la Organización la plantea Blau y Scott, proponiendo 4 tipos de Organizaciones.

- A).-Las que consisten en asociaciones de beneficio mutuo como son partidos políticos, clubs, sectas religiosas, sociedades profesionales, etc.
- B).-Sociedades comerciales con énfasis en la ganancia por ejemplo, industrias, comercios, etc.

(26).-Schein E.H. "Psicología de la Organización"

Edit. Prentice Hall International, Madrid 1972, pág. 17

(27).-Terry George R. "Principios de administración"

Edit. C.E.C.S.A., México 1980, pág. 304

(28).-Carrillo G. Gonzalo E. "Organización; alcance y beneficios"

7º ciclo de conferencias del IISS, México 1977, pág. 215

C).-Organizaciones de servicios que benefician principalmente a sus clientes por ejemplo, hospitales, escuelas, etc.

D).-Organizaciones de bienestar público que benefician a la sociedad en general, como por ejemplo, la policía, las organizaciones científicas, etc."(29)

Teniendo en cuenta nuestra investigación, haremos incipie en la descripción de un Organismo Descentralizado.

Enunciando que dentro de la Administración Pública y Centralizada se encuentran:

Las Sociedades Mercantiles

Las Asociaciones

Las Sociedades Civiles

Los Fideicomisos

Los Organismos Descentralizados

El hecho de mencionarlos es importante, porque dentro de una Organización Descentralizada se llevó a cabo la presente investigación, por tal motivo es necesario conocer y plantear un panorama general de éstos Organismos, para nuestro conocimiento en primer término mencionaremos el concepto de Organismo Descentralizado.

Alejandro Carrillo nos dice que son "La más pura formación Parastatal creada solo para los Organos del Poder Público, Legislativo o Ejecutivo, sin intermediación de actos externos al Derecho Administrativo".(30)

(29).-Blau, P. Scott W. T. "Formal Organizations"

San Francisco, Chandler 1962

(31).-Carrillo Castro Alejandro "Las Empresas Públicas en México"

Edit. Porrúa S.A. México 1983, pág. 16

Este tipo de Organismos actualmente se le concede mayor importancia en nuestra sociedad, pues se les confía la realización directa con la Administración Central, apoyados también por la reforma del artículo 90 en 1981, ya que las funciones del Gobierno se congregaron básicamente en la Administración Pública.

Estos Organismos están integrados básicamente por Funcionarios de la Administración Central, los cuales ejercen influencia directa de la dependencia a la que pertenecen, de la misma manera, intervienen representantes del Sindicato de los trabajadores que prestan a la entidad.

Sus actos de estos Organismos ó de la Empresa Pública en general se realizan mediante un proceso que es el siguiente;

Planeación

Programación

Presupuestación

Control

Evaluación

Por lo que son cuidadosos, y constantemente son evaluados en cuanto a lo que poseen en relación directa con la conformidad de sus programas establecidos anteriormente, siendo de importancia que obtengan resultados los cuales brinden un rendimiento económico y sobre todo social.

Se encuentran a la vanguardia del desarrollo nacional y por medio de dichos Organismos hay un progreso en cuanto al manejo de la economía por parte del Estado "Los Organismos Descentralizados, generalmente se comportan con pruebas de eficiencia que responden al modelo Beneficio-Costo-Social."(32)

(32).-Gerrillo Castro Alejandro "Las Empresas Públicas en México"

En el aspecto de Autoridad la Descentralización Administrativa es el grado el cual se elimina al Gobierno de la Empresa por un hombre, o un pequeño grupo y el grado en que se permite a los miembros del más bajo nivel administrativo - de la Empresa tomar y cumplir decisiones.

La Descentralización existe en la mayoría de ocasiones por qué el tamaño de la Empresa es grande, desempeñando una función principal para su Organización interna. De la misma manera se podría desear que en los Organismos Descentralizados se fomenten buenas relaciones humanas entre todos los integrantes de la misma, logrando tener libertad y oportunidades de ascensos.

Este aspecto se ha discutido mucho, porque la situación se pone en controversia logrando que ciertos dirigentes estén de acuerdo con la Centralización y de la misma manera gran mayoría apoya a la Descentralización. Proporcionaremos a continuación las ventajas más importantes de la Descentralización.

- 1.-La Organización Descentralizada acentúa la delegación de Autoridad y alivia la carga de los altos Funcionarios .
- 2.-Se estimula la formación de empleados generales en lugar de especialistas - facilitando así los ascensos sucesivos hasta el puesto de Gerente Gral.
- 3.-Se estimulan estrechas ligas y relaciones personales que aumentan el entusiasmo y la coordinación de los empleados.
- 4.-Se aumenta la eficiencia, puesto que la estructura se aprecia en conjunto , de tal manera que los problemas pueden ser localizados de inmediato.
- 5.-Las Empresas de muchas unidades geográficamente dispersas pueden aprovechar al máximo las ventajas de las respectivas condiciones locales.

6.-Los planes se pueden poner a prueba en una fábrica y perfeccionarlos antes de establecerlos

7.-Se reparten los riesgos de posibles pérdidas de personal, fábricas y de más elementos

Independientemente de las opiniones en cuanto a la Descentralización, "Cabe mencionar que Los Directivos de ésta década se enfrentan a un reto trascendental a adaptarse a una serie de circunstancias que se transforman a un ritmo vertiginoso, dentro de un medio que probablemente se tornará más hostil que en los últimos años"(33)

El medio que caracterizará a las Organizaciones en la década de los 80s. será inestable y siempre en un plan de competencia, exigiendo como consecuencia que los empleados muestren flexibilidad y adaptación al cambio.

En el caso de los Dirigentes y Supervisores estarán económicamente bien remunerados por la Organización, a cambio se les exigirá mayor desempeño en menos tiempo y sobre todo un trabajo más óptimo.

(33).-Quinn Mills D. "Human Resources in the 1980s"

2.2 PUESTOS DIRECTIVOS

Observamos que a través de la Historia siempre ha existido la relación de jefe-miembros, por ejemplo en Egipto y Babilonia se les llamó Dioses. Posteriormente en la Edad Media el término se sustituye por el de Rey éstos, en la mayoría de ocasiones carecían de edad y de conocimientos, pero no fue obstáculo para que les obedecieran.

En algunas situaciones la autoridad se decía que estaba designada por Dioses llamándose posteriormente, "Teoría del derecho divino de los Reyes". En el siglo XVI se inician los movimientos políticos que más tarde finalizan con la Revolución Francesa, acabando de esta manera con muchas monarquías y Gobiernos, de esta manera es el pueblo quien designa sus propios gobernantes y dirigentes llamándolos "Mandatarios".

Así los cambios que ha sufrido la humanidad dentro de las diferentes sociedades son realizados básicamente por un grupo de hombres considerados como superiores, en el sentido de que se han decidido a modificar y crear nuevas alternativas a las situaciones actuales, hombres que poseen energía y mucha fuerza en sus ideas para lograr los objetivos que se proponen.

Actualmente cada Organización designa a sus representantes llamándoles "Directivo" los cuales poseen la autoridad. Esta es necesaria dentro de una Organización ya que si cada persona persigue sus propios intereses y pierde de vista las actividades que llevan a un objetivo común la empresa se dirige al fracaso, y ya no se forma una zona común de objetivos que es lo que toda Organización pretende.

Dentro de la Organización se designa la Autoridad por medio de la estructura aspecto de mucha importancia, convirtiéndose en algunas ocasiones un problema para la Administración. Porque cada estructura implica un patrón de decisiones diferentes, las cuales tendrán varias alternativas para los subordinados y Ejecutivos, afectándoles ó beneficiándoles al llevarlas a la práctica.

La Autoridad implica una jerarquía compleja de posiciones o rangos, cada posición que se ocupa lleva definida responsabilidades, las cuales fueron concebidas anteriormente por una Autoridad de más alto rango. Esto incluye que debe haber una disposición por parte del subordinado a obedecer y aceptar voluntariamente la Autoridad.

De acuerdo al Organograma estructural de una Organización Descentralizada los individuos que la integran, forman Departamentos, Secciones y la relación de éstos con la Autoridad es la siguiente.

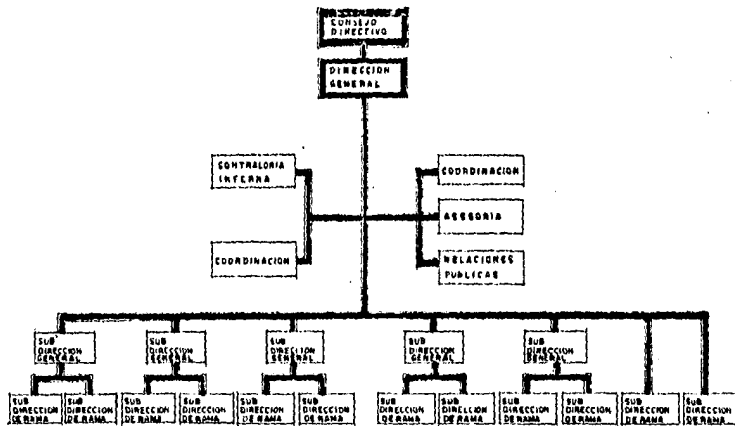
Se observa en primer lugar que la línea de Autoridad se grafica casi siempre en forma de pirámide, encontrándose en la base una gran mayoría de personas que efectúan actividades relativamente rutinarias.

Arriba de ellas se encuentran Especialistas los cuales realizan trabajos diferentes, nombrando posteriormente a los Ejecutivos del nivel medio los cuales auxilian a la Dirección.

Finalmente se nombra a los Directivos en la parte más alta de la Pirámide Organizacional.

(Observando graficamente lo anterior se anexa Organograma)

ORGANOGRAMA ESTRUCTURAL DE UN ORGANISMO DESCENTRALIZADO



Max Weber opina que hay 3 aspectos importantes para que se de la Autoridad:

Por tradición.-La cual implica que la persona que tiene el poder lo deposita al el primogénito, aún cuando éste no es capaz de dirigir y guiar al grupo.

Por Principios racionales y legales.-El poder se otorga a la persona que es capaz y que puede eficazmente ocupar un puesto Directivo.

Por Carisma.-Este poder se otorga a la persona que es capaz de atraer gente por medio de poderes mágicos o extraordinarios.

Podemos decir que las personas que son capaces para tomar decisiones son Directivos, esto tiene sus variaciones de una Organización a otra, ya que no existe una norma única para dirigir una Organización. Porque cada una de ellas tienen sus propias características y sus propios objetivos que perseguir, la manera en que los Directivos llegan a cumplirlos, los lleva a actuar con un estilo diferente.

Es importante mencionar que el Directivo no debe perder de vista también los objetivos de sus subordinados, así como lo afirma Elton Mayo en uno de sus postulados. "El hombre responde a la Dirección en la medida en que un dirigente puede satisfacer las necesidades sociales de sus subordinados".(34)

Con estas características la Organización no puede escapar a que dentro de ella existen personas con poder o influencia sobre otros, los cuales se definen como Directivos de la misma. Al respecto George R. Terry define la Dirección de la siguiente manera, "Es la relación en la cual una persona, o sea el dirigente influye en otros para que trabajen voluntariamente en tareas relacionadas para lograr lo que el dirigente desea".(35)

(34).-Schein E.H. "Psicología de la Organización"

Edit. Prentice Hall International, Madrid 1972, pág. 71

(35).-Terry George R. "Principios de Administración"

Edit. C.E.C.S.A. México 1980, pág. 457

También Mauro Rodríguez la define como "Llevar rectamente la actividad grupal hacia los objetivos señalados." (35)

Porque es él, quien toma la iniciativa para planear los objetivos de la Compañía, Empresa u Organización, comunicando a los departamentos cual será su función y como llevarla a cabo. El panorama mental de objetivos y sus medios para lograrlos, los da a conocer a sus subordinados, revisándolos periódicamente para que todas las actividades separadas de la Compañía se ajusten en un todo orgánico interrelacionado.

El papel del Directivo es muy importante por tener la habilidad de poder detectar las facultades de sus subordinados, sobre todo la, para incitarlos por medio del aspecto emocional. Con ellos mantiene una influencia directa la cual interviene en el desempeño de su trabajo, de la misma manera influye en la estabilidad del grupo por procurar la satisfacción del mismo.

Esta influencia o interacción debe existir entre la Dirección y subordinados para que juntos contribuyan a la solución de los problemas. La Dirección implica 5 fundamentos primordiales.

1.-Primero, la Dirección de una relación compleja que existe entre el dirigente y los dirigidos, la Organización, los valores sociales y las condiciones políticas y económicas.

2.-Segundo, la función del dirigente y el grado de su aceptación por el grupo condiciona la Dirección.

(35).-Rodríguez E. Mauro "Psicología de la Organización"

3.-Tercero; tiene influencia importante el grado hasta el cual se definen las tareas.

4.-Cuarto, el líder tiene la capacidad, para determinar cuales acciones ayudarán mejor a lograr los objetivos del grupo.

5.-Quinto, el estilo de Dirección y la situación afectan los resultados obtenidos."(37)

Al estudiar actualmente a la Dirección nos damos cuenta que numerosas investigaciones se han evocado a ésta, como consecuencia los planteamientos son numerosos al proporcionar diferentes teorías al respecto.

Por lo tanto así, "No se conoce ningún método que sea mejor para la gente, - la jerarquía y el estilo de la Dirección constituye una trama compleja de factores, cosas tales como, personalidad del dirigente, habilidad, experiencia, confianza, conciencia de sí mismo, tipo de seguidores, interacciones y clima organizacional."(38)

Por lo antes mencionado, no se puede hablar de una teoría que reúna todos los requisitos y funciones en todas las Organizaciones, pero sí, podemos enunciar las teorías que existen y que se conjugan la mayoría de veces en las Organizaciones actuales.

(37).-Terry George L. "Principios de Administración"

Edic. C.E.C.S.A. México 1960, pág. 464

(38).-Idem. pág. 465

El estilo de dirigir siempre ha llamado la atención de muchos historiadores desde las antiguas batallas de Grecia, hasta la actualidad, es evidente que el estilo individual es un ingrediente vital en todo liderazgo; Ya sea en los campos de batalla, en asuntos gubernamentales o en alguna Organización grande o pequeña.

Casi siempre todos los que dirigen los esfuerzos de otros hombres (Directivos), muestran rasgos individuales o especiales haciendo notar ciertas características propias. "Mediante su influencia personal el liderazgo libera la energía de aquellos que forman la masa, corporación o en cualquier clase de negocio o esfuerzo de grupo. Podemos decir que el éxito del estilo de un líder se convierte en la expresión completa del hombre que da fuerza y entusiasmo a sus subordinados, y que refuerza en ellos su manera de actuar".(30)

Decir que existe el líder "ideal" sería prematuro, aún cuando se ha invertido tiempo e investigación en ello, no se puede contar hasta ahora con una guía, teoría o estilo preciso para poder llegar a ser un buen dirigente.

Pero sí, podemos enunciar las teorías que existen al respecto.(39)

I.-TEORIA DE LAS CARACTERISTICAS DEL LIDER

Esta teoría propone procedimientos para detectar las características pertinentes al liderazgo, las cuales darán resultados eficientes en las Organizaciones, constituyendo pruebas para seleccionar al futuro dirigente.

(30).-McKinsey una antología "Los artes de la alta Dirección"

Edit. Diana México 1974, pág. 49

(39).-Fessler Gary "Organización y administración"

Edit. Frontico/Hall International, Madrid 1979, págs. 149-172

Suponen que existen características que identifican al líder, Edwin Chiselli encontró características significativas con la Organización y el desempeño - estos son; inteligencia, habilidades de supervisión, iniciativa, seguridad en sí mismo y auto-percepción del nivel ocupacional.

Las características pueden ser de utilidad para predecir el éxito de la Dirección, sin embargo esta teoría hace caso omiso de los subordinados y de mencionar cual sería el origen de importancia de las características citadas, tampoco toma en cuenta la influencia que puede tener cada tarea o actividad.

2.-TEORIAS DEL COMPORTAMIENTO.

Aquí el líder considera y apoya a sus subordinados, esto no significa que no da órdenes, sino que brinda el reconocimiento a cada uno de sus trabajadores los hace importantes y útiles. Los subordinados lo ven como justo y no ponen en duda su retención.

Esta teoría trata de explicar el liderazgo en base de lo que el líder hace, al respecto hay varios estilos que toman esta orientación.

- 1.-Líderes estructurados y considerados
- 2.-Líderes que se concentran en la producción o en los empleados
- 3.-Líderes rigurosos y generales
- 4.-Líderes autoritarios y democráticos

"Al analizar investigaciones al respecto se observa que el estilo de liderazgo considerado y democrático se asocia frecuentemente con una mayor satisfacción de los trabajadores. En cambio el estilo riguroso y autoritario se asocia más con el rendimiento, aunque a veces también con una mayor satisfacción de los trabajadores"(40)

(40).-Dessler Gary "Organización y administración"

Lo mas común es que se considere que el mejor estilo del líder es el más crítico, asociado con niveles altos de satisfacción en el personal, sin embargo hay resultados que indican que el líder autoritario también tiene el grupo de trabajo más productivo.

Aquí los investigadores, olvidan las características personales de cada uno, ignoran también la situación de cada trabajo o tarea a realizar.

3.-TEORIAS SITUACIONALES.

De acuerdo a estas teorías el líder ideal es sensible a las necesidades de la situación, capaz de adaptar su estilo a esa necesidad, puede con su habilidad poseer la estructura de cada tarea.

"Stogdial al revisar varios estudios reconoce que las destrezas y características de un líder se determinan por la situación en que debe ejercer su dirección".(41)

Fiedler sugiere en su teoría de Dependencia, que la administración puede adecuar la tarea al líder, propone que es mejor y más fácil cambiar la situación de cada tarea que volver a capacitar al líder o contratar uno nuevo. "Propone que lo apropiado del estilo de liderazgo, para maximizar el rendimiento del grupo depende de lo favorable que sea la situación grupo-tarea"(42)

House propone en su teoría de Metas y Caminos, que las funciones de un líder son principalmente aumentar las recompensas personales a los subordinados por la obtención de metas de trabajo, y hacer el camino hacia estas recompensas más fácil de recorrer.

(41).-Stogdill Ralph "Personal factors associated with leadership a survey of the literature", Journal of psychology, vol 25 1948, págs. 35-71

(42).-Fiedler Frederick "A theory of leadership effectiveness"

Nueva York, Mc Graw Hill Book Company, 1967, págs. 147

Clarificando, reduciendo los obstáculos y las trampas y aumentando las oportunidades de acción personal durante el recorrido.

Se basa en que; Las situaciones poco claras e inciertas son altamente frustrantes, pero ante estas situaciones los subordinados perciben al dirigente con una estructura satisfactoria, en cambio en las situaciones de rutina perciben una estructura poco satisfactoria.

Hersey y Blanchard, apoyándose en sus investigaciones y proponiendo la teoría Tridimensional, plantean que cuando se aplica en las situaciones apropiadas, un liderazgo altamente orientado a la tarea puede considerarse, que proporciona la estructura necesaria. Pero si éste liderazgo se aplica en otras situaciones no apropiadas puede verse desagradable, e indicaría falta de confianza en los subordinados.

Tanto Hersey y Blanchard, sostienen que la naturaleza de la tarea determinará el tipo de liderazgo a usar.

Todas las teorías anteriormente expuestas son una orientación en la selección del Directivo a elegir, proporcionan datos que serán de alto beneficio, aún cuando cada una tiene un enfoque distinto, permiten identificar el liderazgo que el Directivo debe asociar a su Organización. Las cualidades ó características que debe tener un dirigente del futuro, consiste en su capacidad de percibir el camino significativo .

Encender la chispa para que su gente responda, así como su pericia para fomentar la administración participativa sin perder el empuje y el espíritu de su estilo de liderazgo.

El Directivo que reuna estas cualidades, tendrá las características indispensables para reconducir, toda la fuerza de su Organización.

2.3 PUESTOS DE SUPERVISION

Observamos que dentro de las Organizaciones cada individuo tiene funciones específicas, es decir que ocupa un sitio y un papel especial dentro de ellas. Esto se observa objetivamente en los Organogramas o Pirámides de la Organización, en los cuales nos percatamos que existen: Mandos superiores, Intermedios e inferiores.

La relación que hay entre ambos puede beneficiar o perjudicar a la Empresa, es por eso que los Mandos superiores deben de guiar y dirigir adecuadamente al grupo y no permitir que los objetivos de las mismas se distorcionen, de ahí que el papel y lugar que desempeñan los Supervisores es de vital importancia.

Para utilizar el término de Supervisión es necesario definirlo y diremos que: "Proviene de 2 vocablos latinos que significan SUPER y VIS de ahí que un Supervisor es comúnmente descrito como aquel que vigila a los trabajadores"(43)

Comúnmente se piensa en forma negativa cuando se habla de ellos, pero esto tiene sus orígenes desde tiempos antiguos, porque en ese entonces el hombre que controlaba al grupo de trabajadores debería de ser el más fuerte y capaz para dirigirlo. Con las aportaciones de estudiosos que se han dedicado a la Organización este marco conceptual cambió radicalmente llegando en la actualidad a ocupar un sitio relevante y de vital importancia.

Para considerarlo de esta manera debe de tener siempre personas bajo sus órdenes relacionándose con ellos mediante 3 formas.

(43).-Arias Galicia F. "Administración de Recursos Humanos"

A).-Por medio del trabajo que supervisa

B).-Representando a la Dirección

C).-Además se relaciona con otros supervisores

Siendo sus principales funciones las siguientes;

1.-Julgar y proporcionar instrucciones a sus empleados

2.-Realiza y lleva a cabo los proyectos de él y de los Directores

3.-Se integra al trabajo de su grupo de supervisores

4.-Acata instrucciones de niveles Directivos

5.-Mediador de las opiniones de sus subordinados

6.-Ocupa un papel específico como representante del patrón ante La Ley federal del trabajo

7.-Se puede decir que carece de posición y autoridad asociada con la Gerencia, acepta al mismo tiempo responsabilidades mayores que los empleados

8.-También tiene la responsabilidad de introducir al nuevo empleado al grupo de trabajo brindándole adiestramiento, seguridad, atiende las quejas por medio de una conducta eficiente en el trabajo, elabora cuencas de desempeño de los empleados que supervisa y programa las actividades laborales de su sección.

Sus funciones las puede llevar a cabo totalmente cuando se encuentra en una Organización de tipo firma, en donde independientemente de sus atributos personales, posee el derecho de Autoridad.

En caso contrario cuando el Supervisor se encuentra en una Organización informal "La Autoridad viene a representar un papel secundario, en este caso se habla de liderazgo. Entonces su Dirección está basada en la influencia - que tiene sobre el grupo, es una situación de hecho, además de derecho".(44)

Dentro de la Organización existen 3 tipos de autoridad. (45)

- 1).-JEFATURA.-Considera que el Supervisor tiene el derecho de ejercer y apoyar reglas , independientemente de sus atributos personales y tiene este derecho de Autoridad en ciertos puestos que ocupa. Este derecho proviene del puesto y no de la persona

- 2).-LIDERAZGO.-Esta Autoridad se basa en fundamentos carismáticos (personales) el Supervisor está investido de características personales que lo colocan arriba del promedio de los demás miembros del grupo, convirtiéndolo así - en líder

- 3).-AUTORIDAD PROFESIONAL.-La autoridad profesional, que comprende todos los conocimientos, experiencias, etc, que debe poseer el Supervisor, sin estas características no será respetado por sus subordinados

Toda Organización desea que el Supervisor reúna estos tipos de Autoridad dando como resultado al Supervisor "ideal". Pero en la realidad sabemos que esto no es posible, porque cada Organización exige y prefiere hacer énfasis en un tipo de Autoridad en especial, la cual esta ligada al objetivo de la Empresa.

(44).-Arias Galicia F. "Administración de Recursos Humanos"

Édit. Trillas, México 1980, pág. 143

(45).-Loc.cit.

En toda Organización existen 3 factores que se relacionan con el Supervisor estos son;

1.-La producción

2.-La gente

3.-La supervisión

Al interrelacionarse entre sí, nos da como resultado lo que Robert A. Blake y Jane S. Mouton llaman la Malla Administrativa, proporcionándonos diferentes estilos de como usar la Autoridad para relacionar a la gente con la producción, estos son los siguientes. (46)

EL ESTILO 1.1.- Nos indica que existe mínimo interés en la producción como por las personas, aquí el Supervisor se limita a transmitir órdenes y mensajes a sus superiores, el Supervisor se mantiene ausente cuando se tiene que asumir responsabilidades.

EL ESTILO 1.9.-El Supervisor presenta un mínimo interés por la producción y máximo interés por la gente. Se mantiene la armonía con todos los subordinados, aunque la producción este en decremento.

EL ESTILO 9.1.- Máxima preocupación por la producción y mínimo interés por la gente, el personal solo es un instrumento y se desea que se amolden a las características del puesto.

EL ESTILO 9.9.-Alta preocupación por la producción y por la gente, aquí el personal esta involucrado y comprometido con su trabajo, se integran las necesidades de los individuos con los requerimientos de la Organización.

(46).-Arias Galicia Fernando "Administración de Recursos Humanos"

EL ESTILO 5.5.-El factor humano es importante, como la producción misma, es una posición intermedia no deja que la gente tenga sentido de participación, pero sin dejarla que participe realmente en las decisiones.

Concluyendo sobre los diferentes estilos plantados anteriormente diremos - que, la mayoría de ocasiones se interrelacionan entre sí y raras veces - aparecen como estilos "puros".

Lo que sí diremos, es que lo más importante de los puestos de Supervisión es que son figuras claves dentro de la Organización. Y que deben de ser expertos no solo en la actividad técnica, sino también en el aspecto administrativo y humano, siendo mayor su responsabilidad entre más alta sea su jerarquía.

"PARTICIPACION DE LA MUJER EN PUESTOS DE DIRECCION Y SUPERVISION"

3.1 PARTICIPACION DE LA MUJER EN LA FUERZA DE TRABAJO.

Al analizar la frase "participación de la mujer en la fuerza de trabajo", tradicionalmente entendemos que la mujer contribuye y que esta tomando parte, en el conjunto de personas que aseguran el trabajo necesario para la producción de bienes y servicios.

Sin embargo en la realidad, esta definición crea muchos problemas específicos, sobre todo en lo que se refiere al trabajo femenino, porque la participación de la mujer en la actividad laboral presenta factores diferentes a la participación masculina, estas características se reflejan en:

- 1.-Las tasas de actividad por edades
- 2.-Las tasas de actividad por sexos

LAS TASAS DE ACTIVIDAD POR EDADES.

Al analizar su participación por edades observamos que presenta fenómenos de interrupción y reinicio, en casi todos los Países su actuación máxima ocurre entre los 20 y 24 años.

Su interrupción se basa principalmente por sucesos como; la maternidad, donde un gran número de mujeres, deja su empleo para dedicarse al cuidado y educación de los hijos. También el matrimonio la obliga a retirarse temporalmente del trabajo, y su reingreso no es fácil porque generalmente regresan con una condición inferior a la que gozaban antes de retirarse.

De la misma manera el avance tecnológico y el cambio en los sistemas de trabajo, y en el nivel de conocimientos requeridos para desempeñar un cargo, agudizan las desventajas que implica la pérdida de la práctica en su desempeño, por lo que las mujeres en la segunda edad 30-35 años conforman un subgrupo aún más postergado respecto a las nuevas generaciones. "En cambio las divorciadas, separadas y viudas registran la tasa más alta de participación" (47)

Este hecho nos revela que la participación de la mujer en América Latina, al retirarse de la actividad económica normalmente no se reincorpora a ella, ya sea por su alta fecundidad o porque no puede desligarse de sus obligaciones de ama de casa, mostrando la mayoría de ocasiones una débil participación de la mujer casada.

Esta discontinuidad en la participación femenina, arroja resultados que altera su actuación en la infraestructura social, y que determina en alto grado su poca o mucha participación en el terreno laboral.

LAS TASAS DE ACTIVIDAD POR SEXOS.

Al observar la clasificación de actividades por sexos, la participación de la mujer se encuentra casi inexistente en aquellas categorías de actividad que son importantes en la estructura económica del País.

Concentrándose la participación femenina en: la agricultura, servicios y la industria de transformación, en la cual se concentran en ramas tradicionales como fabricación de alimentos y de calzado, y las que trabajan como obreras participan sobre todo en las etapas finales de la producción.

(47).-Chinchilla, Rendón y colab. "La mujer y el desarrollo II"

La mujer y la unidad doméstica antología, Edit. Sep/Setentas Diana

México 1982, pág. 45

"En muchos Países, el papel asignado a la mujer en la sociedad hace que no se tenga en cuenta su trabajo, y este hecho tiende a influir en las formas en que se recopilan los datos e informaciones estadísticas sobre las actividades de las mujeres". (48)

Influyendo en la definición de las actividades económicas y haciendo que se subestimen las tasas de actividad de las mujeres en los datos oficiales de muchos Países. Este problema es de suma importancia porque la tasa de crecimiento de la fuerza de trabajo femenina superará, al menos hasta el año 2000 a su correspondiente masculina.

Se prevé en América Latina que las tasas de participación de uno y otro sexo serán aproximadamente similares, en África la fuerza masculina será la que registre un ligero incremento y en la U.R.S.S. las tasas más altas de actividad y la mayor participación femenina en la fuerza de trabajo, en comparación con otras regiones del mundo.

Esta participación femenina se concentra la mayoría de las veces en los "trabajos femeninos" tradicionales y poco calificados, manteniendo salarios a un nivel bajo lo que constituye un obstáculo para su avance profesional. Si bien a lo largo de los años el progreso tecnológico amplía las posibilidades de empleo en el sector moderno para las mujeres, con frecuencia éstas han sido desplazadas hacia ocupaciones poco calificadas y de baja categoría social.

Lo cual se observa en las finanzas y los servicios, incluso en las industrias más recientes como la electrónica.

(48).-R. Anker "Actividad de la mano de obra femenina en los Países en desarrollo", Examen crítico de las definiciones y los métodos de compilación de datos, Revista Internacional de trabajo enero-marzo 1984

La dinámica de la evolución tecnológica requiere niveles más elevados de calificaciones técnicas a los que las mujeres no suelen tener acceso.

En los servicios de comunidad, sociales y sanitarios de muchos Países - existe una alta concentración de mujeres porque estos servicios se consideran actividades femeninas. Pero incluso en estas profesiones las mujeres ocupan los empleos de categorías inferiores, mientras que los de categoría más elevada son desempeñados casi en su totalidad por hombres.

Este hecho es particularmente notorio en este sector, las mujeres son casi siempre enfermeras, etc. Pero en un número muy reducido Directoras de Hospitales, Jefas de cirujanos, Investigadoras, etc.

El panorama de tradición masculina condiciona la actitud de la sociedad, empleadores, sindicatos y hasta de la mujer misma, para que quede segregada en el ámbito laboral y ocupe solamente actividades que no participan en el desarrollo económico. Su participación también se condiciona por toda la desigualdad que existe en las oportunidades en la formación profesional, y alcanzar niveles superiores es una posibilidad mínima.

La falta de preparación de la mujer se suma al rechazo de su contratación utilizándola como mano de obra inferior y de segunda clase, su poca preparación profesional favorece la discriminación y la existencia de territorios masculinos y femeninos. Sobre todo en nuestro País que su economía se encuentra en desarrollo, exige mayor preparación y calificación a la mujer, para que ocupe un puesto de trabajo.

De esta manera su posición y participación en los sectores ocupacionales de medio y alto nivel son muy escasas, concentrándose en niveles inferiores dentro de la estructura ocupacional.

2.2 EN PAISES SOCIALISTAS.

La evolución de la humanidad produce cambios en las sociedades afectando de manera directa el sistema de vida que rige en ese momento, y a partir de que la mujer se incorpora al trabajo pierde características tradicionales que la identifican como un esquema simple de producción-consumo. Logrando desde ese entonces romper con ello, caracterizándose su trabajo a diferencia del hombre por 3 aspectos fundamentales que siempre han existido .

1.-Las tasas de actividad laboral de la mujer son diferentes e inferiores a las del hombre en todos los Países

2.-La participación femenina en la fuerza de trabajo varía en alto grado de un País a otro, aun entre distintas regiones del mismo País, mientras que las tasas de participación masculina son mucho más uniformes

3.-Las tasas clasificadas por edad muestran la discontinuidad del trabajo femenino, en tanto que para los hombres la trayectoria laboral es prácticamente continua."(49)

Las diferencias antes planteadas, las tomamos como base para estudiar y analizar la actividad productiva de la mujer en diferentes Países. Y nos abocamos a estudiar el desarrollo que ha tenido la mujer en puestos de alto nivel como son ; De Dirección y Supervisión.

(49).-Chang Ligia "Formación profesional para la mujer"

Organización Internacional del Trabajo, Montevideo 1976, pág. 2

Enfocando nuestro estudio en primer lugar a los Países Socialistas. Donde la alta tasa de participación de las mujeres constituyen más de la mitad del total de trabajadoras.

Tomaremos como muestra representativa de este estilo de Gobierno a la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, en donde a diferencia de otros Países la participación laboral por edades de hombres y mujeres guardan estrecha similitud, iniciándose la curva de trabajo en ambas partes a los 20 ó 29 años y retirándose de igual manera a los 55 años.

Encontramos que la Política Social impulsa el trabajo continuo de la mujer asignándole un papel laboral tan importante y definitivo como el del hombre. Apoyando de manera directa a que ésta pueda proseguir su desarrollo profesional.

La mujer Soviética, la ven como trabajadora permanente a diferencia de los Países de Occidente, donde se ve obligada a dejar de trabajar si llega a ser madre, ó tener que cuidar a los niños pequeños. En la U.R.S.S. existe la preocupación por poder solucionar la demanda de servicios sociales, proporcionando a las madres que trabajan un elevado número de guarderías infantiles, apoyando de esta manera el trabajo que desarrolla la mujer.

Se puede observar que desde 1960 la participación femenina sigue creciendo por ejemplo; las ramas industriales cuentan con una fuerza de trabajo femenina en constante aumento. En esta fecha la industria petrolera tenía como trabajadoras a mujeres llegando a constituir una cuarta parte de los mismos.

Lo siguiente se logró por medio de un principio fundamental que tiene el Estado Soviético, el cual proporciona plena igualdad a la mujer en todos los campos de actividades económicas, sociales y políticas.

Participando de manera directa en el proceso de producción de su País, obteniendo un papel importante en la vida de la comunidad. Como mencionamos anteriormente, cuentan con prestaciones sociales, seguridad profesional, - facilidades para que puedan desarrollarse profesionalmente y sobre todo - que su trabajo sea cada vez mejor.

Combinando estos factores podemos entender su "Alta participación laboral" llegando a ser de las más grandes del mundo 51%.

En producción 63%

En profesiones científicas 49%

En actividades culturales 73%

En las artes 45%. "(50)

En los años 70^s las mujeres que representaban el 60% del aumento de la fuerza de trabajo, sobre todo resaltaba el hecho de que de los "6454 puestos - de las categorías superiores que existían en el Servicio Público Federal en 1977, 423 estaban ocupados por mujeres de las cuales;

1 desempeñaba el puesto de Directora de un Ministerio

3 desempeñaban cargos de Embajadoras

1 desempeñaba el puesto de Secretaria de Estado."(51)

(50).-Melvi Sipilä "Las trabajadoras y la sociedad", véase el art. Tendencias del empleo de la mujer en la U.R.S.S. O.I.T. Ginebra 1976, pág. 167

(51).-Conferencia Internacional del Trabajo 60^a reunión, informe VIII art. Igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras Organización Internacional del Trabajo, Ginebra 1975 pág. 17

En la actualidad con los avances científicos y tecnológicos ha aumentado la importancia hacia la mujer en función que tiene relación directa con la economía del País. Según las proyecciones de la Organización Internacional del Trabajo, en esta época existen diferentes variaciones en la fuerza de trabajo femenil, "Un ejemplo es la elevada fuerza laboral de mujeres en la U.R.S.S. correspondiendo en 1985 al 44.9%." (52)

Tomando en cuenta a la mujer como participante de la economía como trabajador y no como anteriormente se pensaba en utilizarla solo en caso de necesidad, la mujer participa en todos los sectores de la economía como trabajador calificado, especialista, etc. Actualmente al número de mujeres que ocupan puestos Administrativos y de Nivel Superior se eleva cada día.

"Por ejemplo, el personal de Supervisión y Administración es ahora femenino constituyendo un 32%." (53)

Más de 5000,000 mujeres trabajan como Directoras de fábricas y Presidentas de cooperativas agrícolas, Jefes de proyectos de construcción de Oficinas y Departamentos. "El 49% de científicos en el País son mujeres, actuando como Funcionarios Superiores, Jefes de grandes laboratorios e Institutos de Investigación." (54)

Logrando alcanzar tal desarrollo por su creciente nivel de instrucción general y de formación profesional.

(52).- Conferencia Internacional del Trabajo 60^a reunión, Informe VIII art. Igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras Organización Internacional del Trabajo, Ginebra 1975 pág. 17

(53).- Melvi Sipilä "Las trabajadoras y la sociedad", véase el art. Tendencias del empleo de la mujer en la U.R.S.S. O.I.T. Ginebra 1975, pág. 175

(54).- Idem. pág. 176

En la U.R.S.S. se proclama el derecho de igualdad a la educación y formación profesional, así como las mismas oportunidades para ocupar cualquier empleo de cualquier nivel.

Aún así quedan aspectos que resolver, que el Estado plantea ir solucionando paulatinamente. Sobre todo contribuir más al mejoramiento familiar y profesional de mujeres casadas, en las cuales se ha comprobado que su promoción a niveles altos es más lenta que la de los hombres, en relación a este punto se plantea que cuenten con más tiempo disponible logrando por medio del apoyo que se les brindará al proporcionarles toda clase de servicios y de bienestar social.

Resumiendo;

La mujer Soviética de nuestros días no es una ama de casa encadenada de modo permanente a la cocina, al cuidado de los niños o la parcela de la tierra. - En una ciudadana activa que se desarrolla profesionalmente, que tiene la oportunidad de ocupar cualquier empleo, de cualquier nivel constituyéndose en un ser productivo para su familia y para su País.

3.3 EN PAISES CAPITALISTAS.

Al analizar la situación de la participación de la mujer en el modo de producción Capitalista, observamos que según el concepto de Engels, en su obra "El origen de la familia la propiedad privada y el estado". Sienta las bases para determinar los factores que se suscitan en este tipo de Gobierno.

"Primero .-los medios de subsistencia

Segundo .-reproducción de los seres humanos por la otra."(55)

Engels supone que el desarrollo de la industria moderna posibilita el ingreso de la mujer a la producción social, sin embargo la situación de la mujer en la producción se encuentra en contradicción con su posición en la familia ya que: "Si la mujer cumple con sus deberes en el servicio privado de la familia, queda excluida de la producción social y no puede ganar, y si quiere tomar parte en la industria social y ganar por su cuenta, le es imposible cumplir con sus deberes de familia."(56)

Lo expuesto anteriormente lo observamos en la medida en que los Capitalistas se ocupan de la producción solo para su beneficio, no se preocupan por los procesos mediante los cuales la producción brinde oportunidades de desarrollo, permitiendo que tanto hombres como mujeres se integren al proceso de participación de su país.

(55).-S.P.P. "Estudios sobre la mujer", serie de lecturas III

véase el art. Algunas notas sobre el trabajo asalariado femenino en

la producción capitalista. pág. 377

(56).-Idem. pág. 378

Situación que el Estado debe brindar la importancia debida "Porque aunque aunque ésta brinda oportunidades y servicios se encuentra muy lejos de promover la carga del trabajo de la mujer."(57)

Lo cual observaremos a continuación:

A partir de 1950 la participación de la mujer en labores productivas provoca una evolución logrando que el problema laboral femenino se ponga de manifiesto en la mayoría de los Países, en los cuales se puede ver que su desarrollo no es el mismo y que varía dependiendo del lugar donde se encuentre.

En la actualidad el problema reviste importancia al considerar que las mujeres activas suman "más de 500 millones en el mundo y que en términos generales, de cada 100 mujeres activas solo 27 ejercen actividades profesionales, constituyendo una tercera parte de la mano de obra mundial."(58) Permitiéndonos conocer que la inserción de la mujer en la estructura ocupacional muestra escasa diversificación por ramas de actividad y "que la mayoría son utilizadas como fuerza de trabajo de reserva en los niveles más bajos de producción."(59)

Constituyendo una diferencia notoria en la estructura ocupacional entre los sexos.

(57).-Grupo comunista revolucionario "Women's oppression under capitalism"
Revista "Revolutionary Communist", no. 5 nov. 1976

(58).-Chang Lijia "Formación profesional para la mujer"
Organización Internacional del Trabajo, Montevideo 1976, pág. 19

(59).-M. Chaney Elsa "Supersadra". La mujer dentro de la política de América Latina. Edit. Fondo de cultura económica, México 1983 pág. 29

Y observamos que la actitud de la mujer actual no dirige a concentrarse en profesiones liberales, las cuales se pueden ejercer libremente sin exigir funciones ejecutivas y de mando. Lo que contribuye a que permanezca siempre en niveles bajos o intermedios negando el derecho de poderse situar y ocupar cargos altos que requieren mayor responsabilidad y dedicación.

El panorama actual no es tan pesimista como hasta mediados del siglo, observamos que el trecho de separación es cada vez menor, pero no podemos afirmar todavía que esto constituya una igualdad de oportunidades.

En Países Capitalistas las ocupaciones masculinas tienen mayor prestigio y remuneración, y también nos damos cuenta que no se trata de capacidad intelectual o de fuerza física. Además las facilidades para la mujer se presentan únicamente en los trabajos especialmente femeninos, en los cuales hay mayor posibilidad de alcanzar puestos de Dirección y Control.

Por ejemplo en los servicios, el aspecto de posibilidades ocupacionales para la mujer adquiere la mayor amplitud y ha podido alcanzar con cierta frecuencia, Niveles Superiores.

La mayoría de Países de América Latina, salvo Perú han entregado a manos femeninas aproximadamente la mitad de cargos de esta rama de actividad.

"Argentina	54%
Brasil	56%
Colombia	58%
Perú	61% (60)

(60).-Chung Ligis "Formación profesional para la mujer"

Sin embargo fuera de esta rama de actividad el número de mujeres es mucho menor al ocupar cargos Ejecutivos y de Jefatura constituyendo en Chile y República Dominicana al 15%. Pero algunos Países como Argentina, Uruguay y Venezuela parecen haber cerrado en mayor medida su acceso, limitándose a ocupar alrededor del 6% de las plazas disponibles en dicho nivel.

El desarrollo de la mujer en estos Países es difícil y presenta complicaciones ya que en su trabajo se les bloquea en ciertos niveles, y sobretodo los que implican funciones de responsabilidad y supervisión, o incluso se da la situación que ésta solamente puede dirigir a personal del mismo sexo, pero no a hombres. Porque supone que el personal masculino no le es agradable ser supervisado u orientado por una mujer.

Observamos que el 50% de los Recursos Humanos que pueden participar en el desarrollo del País son mujeres, aun si éstas se encuentran excluidas de él. "En Estados Unidos donde constituyen casi la mitad del total de Funcionarios Federales, las mujeres sólo ocupan el 6,2% de los puestos de categorías superiores" (61)

Sin embargo en ésta sociedad no existe una distribución uniforme entre empleos porque, son los hombres en general los que ocupan puestos mejor pagados, ubicando a la mujer en niveles inferiores. "Esta situación se ha analizado a fondo llegando a la conclusión que la discriminación radicaba en la realización de la evaluación de puestos." (62)

(61).-- Conferencia Internacional del Trabajo 60^a reunión, Informe-4771 art. Igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras Organización Internacional del Trabajo, Ginebra 1975, pág. 17

(62).-- E. Quinn Mills "Human resources in the 1960s" Harvard business review, pág. 6

La cual se realiza evaluando el puesto en base al valor que le otorga el mercado, para cumplir el postulado de igual remuneración por igual trabajo, la evaluación de puestos se debe realizar teniendo en cuenta el valor intrínseco del mismo, el cual tiene el mismo contenido social y económico.

Es una alternativa planteada a los Países donde la discriminación hacia la mujer en los altos niveles de Gobierno e industria, las mantiene restringidas en el aspecto de toma de decisiones. Porque en los Países Industrializados Occidentales a pesar de haberse roto muchas barreras ocupacionales siguiendo imposible incorporarse a los niveles más altos.

Los factores de responsabilidad doméstica, fuerzas psicológicas, sociales y prejuicios ordinarios inhiben los niveles creativos de rendimiento y restringen a la mujer a ocupaciones de niveles medios de responsabilidad, dentro de las profesiones, volviéndose absolutamente prohibitivos en los peldaños más altos.

Tal parece que los puestos de Jefatura solo están asignados para hombres en el futuro este campo será también ocupado por mujeres. Al implantarse la Dirección por objetivos o Gerencia participativa dando por resultado que las cualidades femeninas se adapten más a este tipo de actividades.

"Porque las características femeninas de ; intuición, sensibilidad, flexibilidad, constancia y poder de convicción son adecuadas para la conducción de Organizaciones complejas y dinámicas."(63)

(63).-Chang Ligia "Formación profesional para la mujer"

3.3 EN MEXICO Y AMERICA LATINA.

La mujer mexicana desde hace mucho tiempo ha empezado a reflexionar sobre su situación, que le permita participar en el desarrollo del País. Sin embargo - la importancia de su participación se inició en 1876 cuando se llevo a efecto el primer Congreso Obrero Mexicano en donde se discutió la situación de - la mujer, posteriormente se realizó el primer Congreso Feminista de México - en Yucatán en el año de 1916.

A fines del siglo XIX a 1940 los criterios censales empiezan a considerar a - la mujer ocupada en el servicio doméstico como económicamente activa. En la - década de los años 60s se inicia un ascenso vertical en la participación feme - nina.

"En 1970 las mujeres representaban el 19% de la población económicamente acti - va."(64)

El orden de importancia de la mano de obra femenina del País en ese entonces - fue el siguiente;

- 1.-Resaltaba el trabajo doméstico
- 2.-Servicios de asistencia médica
- 3.-Enseñanza primaria y preescolar
- 4.-Preparación y venta de alimentos

(64).-S.F.P. "Estudios sobre la mujer", Serie de lecturas III

México 1982, pág. 441

Todos los trabajos relacionados con ella son los llamados tradicionales, y desde esa fecha el lugar que ocupa en la estructura ocupacional se concentra en determinados oficios.

"Esta discriminación para con la mujer ha dado origen al establecimiento de territorios laborales específicos, para cada sexo la existencia de estos territorios no se manifiesta solo en las oportunidades de acceso a la educación y a la capacitación, sino que se traduce en una restricción para que la mujer desempeñe actividades productivas, tradicionalmente consideradas como propias del sexo masculino."(65)

En 1975 la O.N.U. realizó en México la Conferencia Mundial del año Internacional de la mujer, la cual dio pie a que se llevara a cabo el Plan de Acción Mundial encaminado a integrar a la mujer al desarrollo económico y social de cada País.

No podemos negar que se está logrando una integración de la mujer a las tareas productivas del País, sin embargo radica ahí el problema porque sufre de discriminación ocupacional, sobre todo en puestos Superiores. Los cuales el hombre por su mayor aprobación obtiene los puestos más rentables quedando la mujer relegada a las tareas secundarias, y el reclutamiento en los sectores más dinámicos de la economía, habla muy poco de la integración femenina.

Porque por regla general los puestos de trabajo que no implican responsabilidad y con menores perspectivas de promoción son ocupados por mujeres.

(65).-Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. "Participación de la mujer en la vida económica del País", cuadernos de trabajo no. 4
véase art. Educación y capacitación de la mujer, México 1975, pág. 40

Los puestos sedentarios, las tareas monótonas y repetitivas en ciclos cortos que requieren rapidez y minuciosidad, son casi siempre monopolio femenino.

La mujer actualmente se desempeña eficientemente en labores relacionadas con su sexo, pero los puestos Ejecutivos o de Jefatura sólo son accesibles en excepciones por aquellas que durante cierto tiempo han destacado en esas tareas. La promoción y el acceso a los Niveles Superiores del sector dista mucho de ser igual a la masculina, por ejemplo;

En las actividades financieras la mujer encuentra siempre oportunidades de empleo, pero son labores rutinarias que difícilmente la conducen a la Jefatura, las posibilidades de ascenso para los varones son siempre viables, en cambio en los servicios, el panorama de posibilidades ocupacionales para la mujer adquiere la mayor amplitud y ha podido alcanzar, con cierta frecuencia Niveles Superiores.

"Por esta situación las mujeres y los hombres deben comprender que sus papeles en la sociedad no son contrarios, sino complementarios, esto se refleja en varias actividades que ahora realizan mujeres en el trabajo, la política y la vida cultural."(66)

Aspecto de importancia que en la Asamblea General de las Naciones Unidas en New York en 1982 donde figuraban temas relacionados con la mujer se plantearon la siguiente alternativa.

(67).-Foro sobre "Imagen y realidad de la mujer"

Se plantea que la mujer no está todavía representada en condiciones de igualdad con los hombres en la mayoría de los cargos que entrañan adopción de decisiones. Asimismo se realizó un llamamiento para que todos los Estados miembros de la O.N.U. realicen un esfuerzo especial para nombrar y designar mujeres en aquellos Organos Nacionales e Internacionales en que no están representadas equitativamente.

Para esto es necesario que se movilicen sectores sociales y a nivel Gobierno, para brindarle el apoyo necesario y sobre todo para romper las pautas de comportamiento, creando programas educativos para orientar a los niños que son las nuevas generaciones, los cuales deben de comprender que tanto las mujeres como los hombres, tienen las mismas capacidades intelectuales para estudiar una carrera o desempeñar algún trabajo.

"La mujer Mexicana aspira en un futuro próspero a mejores niveles de vida, uno de los cambios más adecuados es nuestra participación activa en todos los sectores y aspectos de la vida."(68)

La mujer de hoy debe proponerse crear las bases para una lucha encaminada a transformar nuestra situación actual, es necesario iniciar desde ahora un movimiento que incorpore a la mujer como participante activa de la lucha por el cambio. A continuación mencionaremos cuantitativamente la participación que la mujer Mexicana ha tenido en Puestos Superiores.

(68).-Serralde Nandhira Ma. Eugenia "El futuro de la mujer en México"

ponencia presentada en el año Internacional de la mujer

documento no. 656 pág.3

La ausencia cuantitativa de la mujer en Puestos Superiores se constata en el IX Censo General de Población de 1970, donde nos indica que del total de - Funcionarios Superiores y el Personal Directivo tanto Público como Privado, solamente un 16% son mujeres, las que ocupan esas posiciones significando un 2.1% del total de la población femenina trabajadora.

"En ese entonces la participación de la mujer en Institutos de Investigación fué de 30.6% mientras que los hombres fué de un 69.4%."(69)

En el Censo de 1980 donde las mujeres son más numerosas que los hombres, - (hombres 33,039,307 mujeres 33,607,526) su posición que ocupa es la siguiente;

OCUPACION	HOMBRES	MUJERES
1.-Profesionales	81.7%	18.3%
2.-Funcionarios Públicos	85.7%	14.3%
3.-Gerente Sector Privado	83.9%	16.1%
4.-Supervisores	66.1%	13.9%
5.-Personal Directivo	65.23%	34.71%

"En la actualidad 1985 70,000 mujeres se encuentran en Puestos Medios como - Jefaturas de oficinas en entidades Públicas, Privadas o Sociales."(70)

Pero a Niveles Superiores no se cuenta con una cifra exacta de su participación.

(69).-S.P.P. "Censo Nacional de Población y Vivienda, Resumen General Abreviado"
México 1980

(70).-Luna Parra Angelina "Coordinación del programa de la mujer"
El Nacional, México 22 de junio 1985

Por lo tanto podemos decir que:

En América Latina donde las mujeres constituyen la mitad de Profesionistas y Técnicas. Solo el 15% de ellas ocupan Cargos Ejecutivos y de Jefatura, como los Países de;

República Dominicana

Guatemala

México

Chile

En cambio en ;

Argentina

Uruguay

Venezuela

Se encuentran limitadas al 6% de participación de las plazas disponibles de dicho nivel.

En Países de Europa como;

Bulgaria

Italia

Noruega

Ostentan los índices más altos de femineidad en sus jerarquías superiores , - como son 40%, 33%, 27% respectivamente. En cambio España y Portugal seguidos del Reino Unido muestran las más bajas proporciones femeninas , 4%, 7%, 8% - respectivamente. Asimismo el registro histórico muestra que la proporción de la fuerza de trabajo femenina en profesiones de alto nivel en América del Norte ha disminuido.

"Estas cifras contradicen la afirmación de que al desarrollarse un País aumenta la posibilidad de participación femenina en la producción social, y disminuye la importancia del sexo como diferenciador social."(71)

Esta comparación sitúa a América Latina favorablemente, pero no quiero decir que no quede nada por hacer. En el Gobierno al igual que en el Sector Privado las mujeres permanecen en los puestos Administrativos de bajo nivel, y en los oficios de menor autoridad y responsabilidad, "Ya que se concentran en tareas tradicionales, en cambio su participación es inexistente en las Industrias modernas y dinámicas a excepción de la fabricación de aparatos y otros artículos eléctricos y electrónicos, participando sobre todo en las etapas finales del proceso de producción."(72)

Por lo antes mencionado, la proporción de mujeres en cargos de alta jerarquía no es alentadora, pues los datos revelan que la proporción de mujeres que aspiran a cargos Directivos es muy escasa.

Como lo expresamos anteriormente hombres y mujeres tenemos la misma condición humana, la misma capacidad intelectual, se participa en un mundo común en el cual nacemos, crecemos, trabajamos y creamos otras generaciones para quienes deseamos un mundo mejor que el actual.

(71).- León de los Ríos y Peero "La mujer y el desarrollo, vol. III"

Edit. Sep/Setentas Diaria, México 1982, pág. 320

(72).- Chinchilla, Rondón y colab. "La mujer y el desarrollo, volumen II"

Edit. Sep/Setentas Diaria, México 1982, pág. 44

CAPITULO CUARTO

"DESARROLLO DE LA INVESTIGACION"

4.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.

La demanda de participación femenina presenta características diferentes a las de la masculina, por la influencia de factores de índole social, cultural, económico e institucional.

Esta diferencia se hace palpable dentro de la Escala Ocupacional, principalmente en puestos de Alto Nivel, donde se observa que la participación de la mujer es muy reducida en puestos de Dirección y Supervisión, corroborando la información en el Censo General de Población y Vivienda de 1950.

En la actualidad su poca participación en puestos de Alto Nivel es un problema que se encuentra vigente, y que se observa en varias Instituciones de nuestro País, enfocando nuestro estudio principalmente a una Institución Descentralizada.

4.2 ANTECEDENTES DE ESTUDIOS SIMILARES.

Las investigaciones dirigidas a la participación femenina en la actividad económica en nuestro País, realizadas hasta la fecha y que presentan similitud con el presente estudio, arrojan los siguientes resultados.

En 1977 el primer Simposio Mexicano-Centroamericano de investigaciones sobre la mujer, se llevó a cabo para definir de una manera objetiva las condiciones causa y consecuencias de la posición que ocupa la mujer. En este simposio se presenta la siguiente investigación, "Condición de actividad y posición ocupacional de la mujer y características socioeconómicas de la familia en México".

Por medio del cual estudian la participación de la mujer como trabajadora y su posición en las ocupaciones. Es importante mencionarlo porque desde entonces la participación de la mujer ha sido una problemática que hasta la fecha no ha sido resuelta, la hipótesis con la cual se desarrolló la investigación fue que "La participación de la mujer como trabajadora debe ser más alta para el sector no agrícola que para el agrícola".

Porque las mujeres que no participan en el sector agrícola, suponen que tienen más oportunidades de trabajo, por su escolaridad con que cuentan, calificación, características de su medio, etc. Los resultados encontrados fueron que;

I.-En México menos de una quinta parte de las mujeres mayores de 12 años se dedican principalmente a la producción de mercancías a cambio de un salario y el resto de ellas se dedican a la producción de bienes de uso, para el consumo del hogar.

2.-A medida que la mujer pertenece a estratos de ingreso más altos, están mejor calificadas y tienen acceso a trabajos bien remunerados y a status socialmente aceptables.

3.-En cambio, para las mujeres de niveles bajos, las oportunidades de trabajo son mínimas y con poca satisfacción personal.(71)

El siguiente estudio también fue presentado y la investigación realizada fue la siguiente; "Situación educativa y laboral de la mujer en el sector moderno industrial de la ciudad de México".

La hipótesis utilizada en la investigación fue que "Para la obtención de un empleo, existen variables que influyen en su consecución del mismo, mencionan las siguientes;

-Educación

-Inteligencia

-Actitudes

-Ambiente sociocultural

-Currículos enseñados

-Políticas laborales

-etc."

También suponen que ciertas variables tienen más peso y más importancia que otras, pretendiendo investigar la relación de cada variable en el grado de participación laboral de la mujer. Tomando como muestra 3 ramas de la Industria Metropolitana como representativa del Sector Moderno, se pretende estudiar de que manera se comportaban las variables en distintos estratos industriales.

(71).-Lusting Mora y Rendón Teresa, El Colegio de México

México 1977.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

Los resultados fueron los siguientes:

- 1.-La mujer se encuentra en una situación inferior respecto al hombre
- 2.-Se encontró una gran relación entre la ocupación y educación del padre, con la educación y ocupación del hijo.
- 3.-Entre las personas de mayor edad que trabajan en oficios manuales, existen más personas con educación solamente de primaria
- 4.-Para ocupar un puesto de Alto Nivel se necesitan más de 13 años de instrucción escolar como mínimo. (72)

En la actualidad, se realizó una investigación orientada a la mujer en Fustes de Mando. Dirigida a la "Percepción social hacia la mujer con puestos de mando". Donde se plantearon las siguientes preguntas:

- 1.-Cuáles son las características que debe tener un jefe independientemente de su sexo?
- 2.-Se puede adquirir la habilidad de dirigir?
- 3.-Cuáles son las expectativas que tienen los jefes (H. y M.) hacia las mujeres con puestos similares?
- 4.-Cómo maneja la mujer ejecutiva el proceso administrativo?

Tomando como muestra a hombres y mujeres que fungen como jefes del Sector Público y Privado. Encontrando los siguientes resultados.

(72).-Sarinjo Carraon y otros, "La mujer y el desarrollo"

La mujer y la cultura antología, Edit. Sep/Setentas Diana

México 1981, págs. III - 149

1.-La mayor incidencia en los Puestos Ejecutivos , La encontraron en personas entre 30 y 36 años, siendo la distribución de los hombres (por edad) más uniforme que en las mujeres.

2.-En niveles inferiores de los Puestos de Mando es en donde se da la mayor oportunidad a la mujer.

3.-Las mujeres solteras tienen mayores probabilidades de ocupar Puestos de Mando que las mujeres casadas.

4.-Se puede inferir que los hombres son quienes obtienen mejor sueldo por su trabajo que las mujeres.(73)

La relación existente entre las investigaciones mencionadas con el presente estudio, nos confirman que la participación de la mujer no es la misma que la participación del sexo masculino. Y que intervienen en ellas variables que al ser estudiadas nos revelan que sí influyen , en el logro de un puesto o en la obtención de un nivel más alto dentro de la Escala Ocupacional.

(73).-Portales Garcés Blanca "Tesis sobre La percepción social hacia la mujer con puestos de mando", U.N.A.M. México 1985

4.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Al realizar esta investigación, se pretende conocer las causas por las que la participación femenina en niveles de Dirección y Supervisión, presenta características diferentes a la participación masculina en una Institución Descentralizada.

Por medio de un cuestionario de actitudes detectaremos las causas que limitan su participación en estos niveles.

4.4 PLANTEAMIENTO DE LAS HIPOTESIS.

HIPOTESIS PRINCIPAL.

H_0 .- La mujer es aceptada para participar de igual manera que el hombre en todos los niveles de trabajo

H_A .-La mujer participa en muy reducida escala en comparación con el hombre en puestos de Dirección y Supervisión, interviniendo en su participación, actitudes, prejuicios, etc.

HIPOTESIS SECUNDARIAS

- 1.- H_0 . Existe una actitud favorable del hombre hacia la mujer para que ésta participe en puestos de Dirección y Supervisión
- H_A . Existe una actitud desfavorable del hombre hacia la mujer para que participe en puestos de Dirección y Supervisión
- 2.- H_0 . Existe una actitud favorable en el Area Técnica, más que del Area Administrativa hacia la mujer para que ésta participe en puestos de Dirección y Supervisión
- H_A . Existe una actitud desfavorable en el Area Técnica, más que del Area Administrativa hacia la mujer para que participe en puestos de Dirección y Supervisión
- 3.- H_0 . Existe una actitud favorable de los hombres, más que de las mujeres del Area Técnica hacia la mujer para que ésta participe en puestos de Dirección y Supervisión
- H_A . Existe una actitud desfavorable de los hombres, más que de las mujeres del Area Técnica hacia la mujer para que participe en puestos de Dirección y Supervisión
- 4.- H_0 . Existe una actitud favorable de los hombres, más que de las mujeres del Area Administrativa hacia la mujer para que ésta participe en puestos de Dirección y Supervisión
- H_A . Existe una actitud desfavorable de los hombres, más que de las mujeres del Area Administrativa hacia la mujer para que participe en puestos de Dirección y Supervisión

5.-H₀. Existe una actitud favorable de Jefes (hombres y mujeres), más que de subordinados hacia la mujer para que ésta participe en puestos de Dirección y Supervisión

H_A. Existe una actitud desfavorable de Jefes (hombres y mujeres), más que de subordinados hacia la mujer para que participe en puestos de Dirección y Supervisión

6.-H₀. Existe una actitud favorable de Jefes hombres, más que de Jefes mujeres hacia la mujer para que ésta participe en puestos de Dirección y Supervisión

H_A. Existe una actitud desfavorable de Jefes hombres, más que de Jefes - mujeres hacia la mujer para que participe en puestos de Dirección y - Supervisión

7.-H₀. Existe una actitud favorable de Jefes hombres, más que de subordinados hacia la mujer para que ésta participe en puestos de Dirección y Supervisión

H_A. Existe una actitud desfavorable de Jefes hombres, más que de subordinados hacia la mujer para que participe en puestos de Dirección y Supervisión

8.-H₀. Existe una actitud favorable de subordinados, más que de Jefes mujeres hacia la mujer para que ésta participe en puestos de Dirección y Supervisión

H_A. Existe una actitud desfavorable de subordinados, más que de Jefes mujeres hacia la mujer para que participe en puestos de Dirección y Supervisión

4.5 INSTRUMENTO UTILIZADO EN LA PRESENTE INVESTIGACION.

El instrumento utilizado fue un cuestionario de actitudes, basádonos para su construcción en "Techniques of attitudes scale construction", de Edwards A. L. Se elaboró por el estudio previo que se realizó antes de llevar a cabo la investigación.

El estudio previo consistió en una serie de entrevistas efectuadas a distintos trabajadores que se encuentran en diferentes niveles de puesto, y que laboran dentro de la Empresa, siendo una Institución Descentralizada. El objeto de este estudio previo fue detectar cual sería el posible problema por el cual la mujer no participa de la misma manera que el hombre en puestos de Alto Nivel.

Y observando la Pirámide Organizacional de la Empresa la mujer se encuentra en mínima escala en puestos de Supervisión siendo su participación en puestos Directivos casi nula. (74)

Los resultados encontrados en el 80% de las entrevistas coincidían en que no es del agrado del personal, laborar con personal femenino. Esta afirmación se acentuaba más en el sexo masculino, sobre todo en áreas técnicas, en las cuales prefieren que dicha actividad sea realizada por hombres, esto es por las características de dicho trabajo.

Planteando lo siguiente;

(74).-Anexo no. I

Cuando un puesto de Dirección y Supervisión se encuentra vacante, los subordinados han aceptado por tradición y patrones culturales que éste será ocupado por un hombre.

Si éste llega al puesto, ya tiene la aceptación de su personal y a partir de ese momento su desarrollo profesional se incrementa. En cambio si el puesto es ocupado por una mujer, al llegar al puesto los subordinados se cuestionan y se presenta una situación negativa y de estancamiento.

Este período puede ser largo o corto, dependiendo de la capacidad de la mujer para lograr la aceptación de su personal. Su desarrollo profesional y trabajo se incrementará cuando los subordinados la acepten y deseen cooperar con ella.

HOMBRE _____ actitud de aceptación _____ PUESTO _____ aceptación
 provis de subordinados

MUJER _____ actitud de rechazo _____ PUESTO _____ ?
 provis de subordinados

4.6 ELABORACION DEL INSTRUMENTO UTILIZADO.

Por los resultados encontrados previamente se detectó que el problema de la poca participación de la mujer en puestos de Dirección y Supervisión, se presentaba por las actitudes del personal hacia la mujer.

Razón por la cual se procedió a elaborar un instrumento que midiera actitudes, entendiendo como actitud a : "Un síndrome relativamente estable o durable de respuestas consistentes dadas por un individuo con respecto a algún objeto psicológico, símbolo, slogan, producto, institución, persona o asunto con el que se puede comparar."(75)

Se optó por elaborar un cuestionario conteniendo un conjunto de afirmaciones seleccionadas cuidadosamente en donde nos reflejan la actitud que se pretende medir. El método utilizado para tal objetivo fue el de Escalaciones sumatorias (Likert, 1932) ya que;

"1.-Las escalas construidas por el método de Likert, con menos reactivos producen coeficientes de confiabilidad más altos

2.-Además requieren menos tiempo y es menos laboriosa

3.-Evita dificultades surgidas del empleo de un grupo distinto de peritos"

(76)

(75).-Dunnette Marvin y Kirchner Wayne "Psicología industrial" Edit. Trillas México 1980, pág. 232

(76).-Sumner Gene "Medición de actitudes" Edit. Trillas México 1984, pág. 202

Antes de para la construcción del cuestionario tenemos en cuenta bibliografía del tema y de investigaciones anteriores. El número de reactivos seleccionados preliminarmente fue de 50, midiendo éstos las 10 variables más importantes por las cuales las mujeres obtienen o no un empleo. (77)

VARIABLES	DEFINICION
1.-Instrucción escolar	Refiriendonos a los años escolares cursados
2.-Prejuicios	Ideas preconcebidas con antiericidad
3.-Estado civil	Condición de un individuo en lo que toca a sus relaciones con la sociedad
4.-Edad	Tiempo transcurrido desde el nacimiento
5.-Ingresos económicos	Entrada de la cantidad monetaria obtenida por el trabajo
6.-Hijos	Número de descendientes
7.-Capacidad para el trabajo	Talento y vigor para realizar cierta actividad
8.-Tiempo	El tiempo que la mujer dedica al trabajo
9.-Atributos físicos	Cualidades de belleza física
10.-Carácter	Modo de ser de una persona

(77).-Véase antecedentes de estudios similares pág.75

Construyendo el cuestionario de tal forma que cada variable o causa estuviera representada por 5 reactivos, incluyendo equitativamente reactivos favorables y reactivos desfavorables. Cada reactivo contempla 5 alternativas a seleccionar por el entrevistado, dándole a cada una un valor escalar como lo plantea Likert.

Quedando de la siguiente manera;

Reactivos favorables.

totalmente de acuerdo	de acuerdo	en duda	en desacuerdo	totalmente en desacuerdo
(4)	(3)	(2)	(1)	(0)

Reactivos desfavorables.

totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	en duda	de acuerdo	totalmente de acuerdo
(0)	(1)	(2)	(3)	(4)

Para que el orden del valor escalar fuera el mismo los colectivos de la siguiente manera.

Reactivos favorables.

totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	en duda	de acuerdo	totalmente de acuerdo
(0)	(1)	(2)	(3)	(4)

Reactivos desfavorables.

totalmente de acuerdo	de acuerdo	en duda	en desacuerdo	totalmente en desacuerdo
(0)	(1)	(2)	(3)	(4)

A continuación se indica que reactivos miden las causas o variables a investigar.

1.-Instrucción escolar	Reactivo no.	1, 11, 21, 31, 41
2.-Frustración	" "	2, 12, 22, 32, 42
3.-Estado civil	" "	3, 13, 23, 33, 43
4.-Edad	" "	4, 14, 24, 34, 44
5.-Ingresos económicos	" "	5, 15, 25, 35, 45
6.-Hijos	" "	6, 16, 26, 36, 46
7.-Capacidad para el trab.	" "	7, 17, 27, 37, 47
8.-Tiempo	" "	8, 18, 28, 38, 48
9.-Atributos físicos	" "	9, 19, 29, 39, 49
10.-Carácter	" "	10, 20, 30, 40, 50

Quedando finalmente el cuestionario de la siguiente forma (78)

(78).-Anexo no. 2

4.7 CALIFICACION DEL INSTRUMENTO UTILIZADO.

Al aplicar el cuestionario, se lo indica al sujeto mediante una observación escrita, que indique su grado de acuerdo o desacuerdo al escoger una de las 5 afirmaciones planteadas a cada pregunta.

La elección del sujeto se califica según los números que se asignan posteriormente en la parte baja de cada afirmación, lo que da por resultado una puntuación total al sumar cada uno de los reactivos individuales.

Siendo la calificación más alta de 500 puntos y la calificación mínima de 0 (por cuestionario)

4.8 TIPO DE MUESTRA.

Para que la presente investigación contara con una mayor representatividad y confiabilidad, se eligió una Institución Descentralizada del Gobierno Federal, teniendo un papel importante dentro del desarrollo de México.

Contribuyendo directamente a la investigación de recursos materiales y minerales, perfeccionando la tecnología de nuestro País, asimismo participa en el desarrollo de los Recursos Humanos a todos los niveles. Constituyendo su población de 8,000 personas aprox. siendo ésta una muestra representativa, - de dicha población se eligieron 7 grupos, utilizándolos para nuestro objetivo, éstos son:

PUESTO	AREA	SEXO	NO.	EDAD
1.-Jefes de mujeres en puestos de Direc. y S.	Adm. y téc.	M	10	36-46 años
2.-Jefes de hombres en puestos de Direc. y S.	Adm. y téc.	M	10	35-47 años
3.-Mujeres en puestos de Direc. y S.	Adm. y téc.	F	10	31-44 años
4.-Hombres en puestos de Direc. y S.	Adm. y téc.	M	10	32-43 años
5.-Subordinados de jefes en puestos de Direc. y S.	Adm. y téc.	F y M	5 y 5	19-44 años

PUESTO	AREA	SEXO	NO.	EDAD
6.-Subordinados de hombres en puestos de Dir. y S.	Adm. y téc.	M	10	19-43 años
7.-Subordinados de hombres en puestos de Dir. y S.	Adm. y téc.	F	10	19-40 años

Nuestra muestra la constituyen también hombres y subordinados porque la actitud de ellos es la que nos interesa conocer. Mencionaremos además que el número de subordinados de las mujeres, es menor porque la actitud de éstas en general es similar hacia la mujer jefe, reduciéndose solamente a 5 hombres y 5 mujeres.

Cada grupo está representado por 10 personas tomando en cuenta que solo 23 mujeres se encuentran en dichos niveles. La selección de los grupos se realizó al azar, auxiliándonos del directorio telefónico de Funcionarios de la Institución.

4.9 PROCEDIMIENTO

- A).-Se investigó el número de trabajadores que laboran en la institución
- B).-Se determinó el número y porcentaje de mujeres y hombres que ocupaban dichos puestos.
- C).-Se localizaron las áreas y departamentos en los cuales se encontraban las personas que participaban en la investigación
- D).-Se procedió a la aplicación del cuestionario, habiéndose realizado anteriormente una cita telefónica y/o personal

4.10 DURACION DE CADA ETAPA.

FASE A:

El número de trabajadores se obtuvo mediante visitas al departamento de personal, siendo éstas de una duración de 5 semanas

FASE B:

El número y porcentaje de hombres y mujeres fué de una duración de 2 semanas

FASE C:

Por medio del directorio telefónico localizamos áreas, gerencias y departamentos, que nos interesaban.

Realizándose esta actividad en un periodo de 3 semanas

FASE D:

La aplicación del cuestionario fué laborioso, porque el tipo de muestras escogidas dificultaron nuestro trabajo.

Ya que el personal en puestos Directivos se encuentra la mayoría de veces con demasiado trabajo o tienen que realizar visitas, juntas, conferencias etc.

Lo que provocó que la aplicación se realizara en 10 semanas

Todas las aplicaciones del cuestionario se realizaron dentro del horario de trabajo, con lo cual se logró una menor pérdida de tiempo de las personas entrevistadas.

4.11 TRATAMIENTO ESTADÍSTICO DE LOS DATOS.

A continuación explicaremos el tratamiento estadístico que se utilizó para la investigación.

En primer lugar, se obtuvo el puntaje total de cada cuestionario para hacer una separación de los mismos por medio de barras de frecuencia o intervalos.

Posteriormente se separaron los cuestionarios que obtuvieron calificaciones altas y bajas.

Las respuestas de estos 2 grupos se analizarán posteriormente.

INTERVALOS	FRECUENCIAS	Fa	Fa'	
171 - 200	2	2	70	
161 - 170	4	6	68	25% grupo alto
151 - 160	7	13	64	
141 - 150	17	30	57	
131 - 140	16	46	40	
121 - 130	6	52	24	
111 - 120	7	59	18	
101 - 110	7	66	11	25% grupo bajo
91 - 100	3	69	4	
81 - 90	1	70	1	

N=70

Para poder manejar 10 categorías de intervalos y como ningún cuestionario cae en intervalos inferiores o superiores, se convierten las categorías del 0 al 90 y la altura de 171 a 200.

4.11.1 SELECCION DE ITEMS.

Para descartar posteriormente a los reactivos inadecuados se procedió a analizar la puntuación de cada reactivo, obteniendo un resultado el cual nos permite ver si el reactivo discrimina adecuadamente o no. (puntuación media).

Para la discriminación de reactivos utilizamos la siguiente fórmula (79)

$$T = \frac{\bar{X}_A - \bar{X}_B}{\sqrt{\frac{\Sigma(X_A - \bar{X}_A)^2 + \Sigma(X_B - \bar{X}_B)^2}{N(N-1)}}$$

donde; $\bar{X} = \frac{\Sigma X}{N}$ Media aritmética

$$Y \quad \Sigma(X_A - \bar{X}_A)^2 = X_A^2 - \frac{(\Sigma X_A)^2}{N}$$

$$\Sigma(X_B - \bar{X}_B)^2 = X_B^2 - \frac{(\Sigma X_B)^2}{N}$$

(79).-Edwards A.L. "Techniques of attitudes scale construction"

United States of America 1957, Edit. Appleton

Century - Croft, Inc. pág. 152, 153, 154

VALORES T DE CADA ITEM.

1.- 4.27	26.- 1.95
2.- 2.41	27.- 6.66
3.- 6.25	28.- 2.75
4.- 2.56	29.- .5
5.- 1.42	30.- 4.54
6.- 4.2	31.- 2.12
7.- 3.57	32.- 3.51
8.- .19	33.- 3.92
9.- 1.71	34.- .90
10.- 3.71	35.- 1.33
11.- 3.6	36.- 5.80
12.- 1.77	37.- 4.85
13.- 5	38.- 7.5
14.- 2.05	39.- 2.56
15.- 1.17	40.- 1.23
16.- 7.18	41.- 3.07
17.- 2.8	42.- 2.43
18.- 1.28	43.- 1.94
19.- 6.15	44.- 4
20.- .15	45.- .45
21.- 1	46.- 3.84
22.- 1.33	47.- .83
23.- 6.35	48.- 4.1
24.- 4.51	49.- 4
25.- 3.9	50.- 4.8

Los reactivos que no alcanzaron valor de T de 1.75 son reactivos ambiguos no discriminan correctamente.

Obteniendo los resultados de la siguiente manera:

EjemPlo

REACTIVO NO. I

GRUPO ALTO				GRUPO BAJO			
X	F	FX	FX ²	X	F	FX	FX ²
4	13	52	208	4	2	8	32
3	4	12	36	3	13	39	117
2	0	0	0	2	1	2	4
1	0	0	0	1	1	1	1
0	0	0	0	0	0	0	0
-----				-----			
	17	64	244		17	50	154
-----				-----			
	N	ΣX _A	ΣX _A ²		N	ΣX _B	ΣX _B ²

$$\bar{X} = \frac{\Sigma X}{N}$$

sustituyendo

$$= \frac{64}{17}$$

$$= 3.76$$

$$\bar{X} = \frac{\Sigma X}{N}$$

$$= \frac{50}{17}$$

$$= 2.94$$

ΣX = suma

\bar{X} = media aritmética del grupo alto o bajo

ΣX = suma de puntuaciones obtenidas de FX de la distribución de frecuencias del grupo alto o b

N = número de cuestionarios

$$\Sigma X_A^2 = \frac{(\Sigma X_A)^2}{N}$$

sustituyendo

$$= 244 - \frac{64^2}{17}$$

$$= 3.1$$

$$\Sigma X_B^2 = \frac{(\Sigma X_B)^2}{N}$$

$$= 154 - \frac{50^2}{17}$$

$$= 6.95$$

ΣX² = sumatoria de las puntuaciones de X² de la distribución de frecuencias del grupo alto o bajo

ΣX = sumatoria de la media aritmética del grupo alto o bajo

$$T = \frac{\bar{X}_A - \bar{X}_B}{\sqrt{\frac{\Sigma(X_A - \bar{X}_A)^2 + \Sigma(X_B - \bar{X}_B)^2}{N(N-1)}}$$

sustituyendo

$$= \frac{3.76 - 2.94}{\sqrt{\frac{3.1 - 6.95}{17(17-1)}}$$

$$= 4.27$$

T = fórmula T

Quedando el nuevo cuestionario con los reactivos siguientes (80)

REACTIVO NO.	SIGNIFICANCIA	VARIABLE O CAUSA QUE MIDE
16	7.18	Hijos
32	7.5	Tiempo
27	6.66	Capacidad para el trabajo
23	6.36	Estado civil
19	6.25	Estado civil
3	6.25	Atributos físicos
36	5.83	Hijos
13	5	Estado civil
37	4.85	Capacidad para el trabajo
30	4.54	Carácter
24	4.51	Edad
1	4.27	Instrucción escolar
50	4.8	Carácter
6	4.2	Hijos
48	4.1	Tiempo
49	4	Atributos físicos
33	3.92	Edad
46	3.84	Hijos
10	3.71	Carácter
7	3.57	Capacidad para el trabajo
32	3.51	Prejuicios
22	3.33	Prejuicios
31	3.12	Instrucción escolar
21	3.9	Ingresos económicos
11	3.6	Instrucción escolar

RESUMIENDO:

VARIABLES O CAUSAS	NO. DE REACTIVOS
1.-Instrucción escolar	3
2.-Prejuicios	2
3.-Estado civil	3
4.-Edad	2
5.-Ingresos económicos	1
6.-Hijos	4
7.-Capacidad para el trabajo	3
8.-Tiempo	2
9.-Atributos físicos	2
10.-Carácter	3

total- 25 reactivos

Se procedió a calificar nuevamente los cuestionarios (70 cuestionarios)
eliminando los ítems no confiables.

Obteniendo los siguientes valores:

VALOR DE LOS CUESTIONARIOS	FRECUENCIAS
40	1
47	1
50	2
51	1
55	3
56	2
57	1
59	1
61	1
62	1
63	1
64	1
65	2
69	1
71	3
72	1
73	3
74	3
75	4
76	4
78	3
79	2
80	3
82	3
83	3
84	3
85	2
86	2
87	1
88	2
89	2
92	1
93	1
94	1
95	1
99	1
100	2

4.II.2

PUNTUACIONES T

Para encontrar una interpretación relativa de medidas de actitudes se realiza de la misma forma en que se hacen las interpretaciones de los Test Psicológicos.

"Usando la media como punto de partida, siendo ésta la actitud típica o general del grupo, por lo que las puntuaciones mayores se pueden interpretar como favorables y las puntuaciones bajas como desfavorables.

Por lo que utilizamos la siguiente fórmula : (81)

$$T = 50 + 10 \left(\frac{X - \bar{X}}{S} \right)$$

(81).-Edwards A. L. "Techniques of attitudes scale construction"

Edit. Appleton-Century-Crofts, Inc.

United States of America, 1957, pág. 158

VALORES T

X	F	FX	FX ²	T
40	1	40	1600	23.95
47	1	47	2209	29.17
50	2	100	5000	31.41
51	1	51	2601	32.16
55	3	165	9075	35.14
55	2	112	6272	35.89
57	1	57	3249	35.63
59	1	59	3481	38.12
61	1	61	3721	39.51
62	1	62	3844	40.36
63	1	63	3969	41.11
64	1	64	4096	42.39
65	2	130	8450	42.60
69	1	69	4761	45.58
71	3	213	15123	47.07
72	1	72	5184	47.82
73	3	219	15987	48.55
74	3	222	16428	49.31
75	4	300	22500	50.05
76	4	304	23104	50.05
78	3	234	18252	52.29
79	2	158	12462	53.04
80	3	240	19200	53.78
82	3	246	20172	55.27
83	3	249	20172	55.02
84	3	252	21160	55.77
85	2	170	14450	57.51
86	2	172	14792	58.26
87	1	87	7569	59.00
88	2	176	15488	59.30
89	2	178	15842	60.49
92	1	92	8464	62.73
93	1	93	8649	63.48
94	1	94	8836	64.22
95	1	95	9025	64.97
99	1	99	9801	67.95
100	2	200	2000	68.70
		5245	405511	

Conversión a valores T de las calificaciones crudas de cada cuestionario.

4.113

CONFIABILIDAD.

Para estimar la confiabilidad de nuestro cuestionario utilizamos el siguiente procedimiento;

FORMULAS

1.-Momento de producto de Pearson (82)

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

2.-Formula predictiva de Spearman Brow (83)

$$r_{11} = \frac{2r^{1/2} \cdot 1/2}{1 + r^{1/2} \cdot 1/2}$$

Por contar nuestra investigación con un número mayor de 30 casos utilizamos el siguiente procedimiento con las formulas antes enunciadas

(82).-Johnson Robert "Estadística elemental"

Edit. Trillas, México 1984, pág. 88

(83).-Thorndike L. Robert "Tests y técnicas de medición en Psicología y

educación", Edit. Trillas, México 1978, pág. 199

IN	PARES(X)	X ²	NONES(Y)	Y ²	XY
1	70	4900	87	4489	4890
2	79	6241	78	5184	5898
3	68	4624	79	6241	5135
4	71	5041	74	5476	5234
5	63	3969	62	3721	4327
6	86	7396	88	7744	7588
7	89	7921	92	8464	8108
8	70	4900	74	5476	5530
9	68	4624	71	5041	4815
10	82	6724	69	4761	5652
11	62	3844	72	5184	4584
12	55	3025	80	6400	4400
13	67	4489	70	4900	4690
14	75	5625	75	5625	5625
15	87	7569	67	4489	5853
16	89	7921	60	3600	5356
17	96	9216	85	7225	8172
18	96	9216	84	7056	8064
19	84	7056	71	5041	5981
20	81	6561	71	5041	5781
21	70	4900	78	6084	5460
22	82	6724	77	5929	6314
23	72	5184	77	5929	5538
24	68	4624	70	4900	4760
25	82	6724	76	5776	6280
26	82	6724	81	6561	6642
27	83	6889	81	6561	6783
28	83	6889	71	5041	5931
29	71	5041	74	5476	5259
30	74	5476	71	5041	5259
31	84	7056	68	4624	5712
32	84	7056	68	4624	5712
33	83	6889	60	3600	4968
34	83	6889	59	3481	4893
35	71	5041	61	3721	4311
36	85	7225	70	4900	5950
37	85	7225	78	6084	6615
38	69	4761	78	6084	5382
39	85	7225	53	2809	4507
40	85	7225	53	2809	4507
41	85	7225	70	4900	5950
42	85	7225	68	4624	5782
43	68	4624	70	4900	4760
44	85	7225	70	4900	5950
45	86	7396	67	4489	5822
46	83	6889	84	7056	7007
47	83	6889	85	7225	7065
48	84	7056	72	5184	6048
49	72	5184	81	6561	5832
50	86	7396	67	4489	5822
51	86	7396	74	5476	6374
52	75	5625	71	5041	5325
53	81	6561	72	5184	5832
54	49	2401	91	8281	4459
55	49	2401	61	3721	2989
56	87	7569	84	7056	7308
57	87	7569	64	4096	5580
58	76	5776	68	4624	5184
59	76	5776	73	5329	5570
60	85	7225	73	5329	6172
61	49	2401	84	7056	4116
62	74	5476	84	7056	6216
63	86	7396	74	5476	6384
64	89	7921	50	2500	4450
65	89	7921	51	2601	4539
66	78	6084	67	4489	5253
67	61	3721	61	3721	3889
68	89	7921	78	6084	6984
69	75	5625	76	5776	5700
70	80	6400	84	7056	6720
	4982	31098	4895	36828	32748

Coefficiente de correlación

$$r = \frac{n(xy) - (x)(y)}{\sqrt{n(x^2) - (x)^2} \sqrt{n(y^2) - (y)^2}}$$

en donde;

n = Número de sujetos

x = Puntaje obtenido de reactivos pares

y = Puntaje obtenido de reactivos noes

sustituyendo;

$$r = \frac{(70)(327455) - (4592)(4895)}{\sqrt{(70)(310558) - (4592)^2} \sqrt{(70)(349329) - (4895)^2}}$$

$$r = \frac{444010}{\sqrt{652596} - \sqrt{492005}}$$

$$r = \frac{444010}{(807.83)(701.43)}$$

$$r = 0.783$$

$$r_{11} = \frac{2r^{1/2} \cdot 1/2}{1 + r^{1/2} \cdot 1/2}$$

$$r_{11} = \frac{2(.78)}{1 + (.78)}$$

$$= .87$$

4.II. 4 DISEÑO EXPERIMENTAL.

Una vez aplicado nuestro cuestionario, hecho la selección de ítems y construido el cuestionario definitivo, así como la confiabilidad del mismo. Se procedió a la conversión de calificaciones crudas a valores T, en donde se realizó la selección de los grupos con los cuales se trabajará.

Estos grupos son los siguientes; (84)

Primer grupo.-Cuestionarios que obtuvieron valores de T 40

(grupo desfavorable)

Segundo grupo.-Cuestionarios que obtuvieron valores mayores de T 60

(grupo favorable)

Descartando al grupo promedio, por no indicar ninguna actitud relevante, este grupo se encuentra comprendido por cuestionarios con valores T mayores de 40 y valores menores de T 60.

Aplicando a los 2 grupos seleccionados las siguientes variables;

Variables control

-Sexo

-Áreas por división de trabajo

-Posición dentro de la Organización

Variable dependiente

-Contratación de la mujer para puestos de mando

(84).-Anexo no. 4

Con los grupos seleccionados se realizarán las siguientes comparaciones , con el objeto de corroborar o anular nuestras hipótesis planteadas anteriormente, quedando de la siguiente manera;

1.-LA PRIMERA COMPARACION EN FORMA GENERAL

Se realizará entre hombres y mujeres únicamente incluyendo; Jefes y Subordinados de las 2 áreas, Técnica y Administrativa (simultáneamente en el grupo favorable y desfavorable)

2.-LA SEGUNDA COMPARACION EN FORMA GENERAL

Se realizará entre las 2 áreas, Técnica y Administrativa incluyendo; Jefes, Subordinados, Hombres y Mujeres. (simultáneamente en el grupo favorable y desfavorable)

3.-LA TERCERA COMPARACION EN FORMA ESPECIFICA

Se realizará solamente tomando en cuenta el área Técnica dividiéndola entre Hombres y Mujeres incluyendo; Jefes y Subordinados (simultáneamente en el grupo favorable y desfavorable)

4.-LA CUARTA COMPARACION EN FORMA ESPECIFICA

Se realizará solamente tomando en cuenta el área Administrativa, dividiéndola entre Hombres y Mujeres; incluyendo Jefes y Subordinados (simultáneamente en el grupo favorable y grupo desfavorable)

5.-LA QUINTA COMPARACION EN FORMA GENERAL

Se realizará entre Jefes y Subordinados incluyendo; Hombres y Mujeres así también las 2 áreas (simultáneamente en el grupo favorable y grupo desfavorable)

6.-LA SEXTA COMPARACION EN FORMA ESPECIFICA

Se realizará entre Jefes Hombres y Jefes Mujeres incluyendo; Jefes de las 2 áreas (simultáneamente en el grupo favorable y grupo desfavorable)

7.-LA SEPTIMA COMPARACION EN FORMA ESPECIFICA

Se realizará entre Jefes Hombres y Subordinados, incluyendo; Jefes Hombres de las 2 áreas y Subordinados de las 2 áreas (simultáneamente en el grupo favorable y grupo desfavorable)

8.-LA OCTAVA COMPARACION EN FORMA ESPECIFICA

Se realizará entre Jefes Mujeres y Subordinados incluyendo; Jefes Mujeres de las 2 áreas y Subordinados de las 2 áreas (simultáneamente en el grupo favorable y grupo desfavorable)

Todas las combinaciones de grupos se realizarán para poder encontrar en que sexo, posición y área se encuentran diferencias de actitudes.

Estadísticamente se llevará a cabo la prueba de Significancia de Inferencia de Proporciones en cada una de las comparaciones, antes señaladas (85)

(85).-Johnson Robert "Estadística elemental"

Edit. Trillas, México 1984, pág. 298

4.11. 5

APLICACION DE LA PRUEBA DE INFERENCIA DE PROPORCIONES AL GRUPO

FAVORABLE (VALORES MAYORES DE 60)

PRIMERA COMPARACION (Hombres - Mujeres)

1.- Se afirma una diferencia mayor hacia hombres.

2.- $H_0: P_m \geq P_h (P_m - P_h \geq 0)$ no hay diferencia3.- $H_A: P_m < P_h (P_m - P_h < 0)$ hay diferencia4.- $\alpha = .05$ $Z_c = -1.65$

5.- muestra no. de favorables no. de examinados

HOMBRES	1	4	45
MUJERES	2	5	25

6.-



7.- $P_h^1 = \frac{4}{45} = .08$

$$P_h^2 = \frac{5}{25} = .2$$

$$P^* = \frac{4+5}{45+25} = \frac{9}{70} = .12$$

$$q^* = 1 - P^* = 1 - .12 = .88$$

$$Z = \frac{(P_h^1 - P_h^2) - (P_h - P_h)}{\sqrt{P^* \cdot q^* (1/n + 1/n)}}$$

$$Z = \frac{(.08 - .2) - (0)}{\sqrt{(.12)(.88)(1/45 + 1/25)}}$$

$$Z = \frac{-0.12}{\sqrt{.0065472}}$$

$$Z = \frac{-0.12}{.0809476}$$

$$Z = -1.48$$

8.- Se acepta H_0 , se rechaza H_A

9.- No se encuentran diferencias en la población en general sobre menores proporciones de actitudes favorables entre hombres que entre mujeres

SEGUNDA COMPARACION (Area Técnica - Area Administrativa)

1.- Se afirma una diferencia mayor hacia el área técnica.

2.- $H_0: P_T \geq P_A$ ($P_T - P_A \geq 0$) no hay diferencia3.- $H_A: P_T < P_A$ ($P_T - P_A < 0$) hay diferencia4.- $\alpha = .05$ $Z_{\alpha} = -1.65$

5.- muestra no. de favorables no. de examinados

A. TÉCNICA	1	6	35
A. ADMINIS.	2	6	35

6.-



7.- $P_T = \frac{6}{35} = .17$

$$P_A = \frac{6}{35} = .17$$

$$P^* = \frac{6+6}{35+35} = \frac{12}{70} = .17$$

$$q^* = 1 - P^* = 1 - .17 = .83$$

$$Z = \frac{(P_T - P_A) (P_T - P_A)}{\sqrt{P^* \cdot q^* (1/n + 1/n)}}$$

$$Z = \frac{(.17 - .17) (0)}{\sqrt{(.17)(.83)(1/35 + 1/35)}}$$

$$Z = \frac{0}{\sqrt{(.1411)(.02 + .02)}}$$

$$Z = \frac{0}{.075126}$$

$$Z = 0$$

8.- Se acepta H_0 se rechaza H_A

9.- No se encuentran diferencias en las 2 áreas en general sobre menores proporciones

de actitudes favorables entre el área Técnica, que entre el área Administrativa

TERCERA COMPARACION (Area Técnica ; Hombres y mujeres)

1.- Se afirma una diferencia mayor entre hombres

2.- $H_0: P_H \geq P_M$ ($P_H - P_M \geq 0$) no hay diferencia3.- $H_A: P_H < P_M$ ($P_H - P_M < 0$) hay diferencia4.- $\alpha = .05$ $z_c = -1.65$

5.- muestra no. de favorables no. de examinados

HOMBRES	1	2	25
MUJERES	2	2	10

6.-



7.- $P'_H = \frac{2}{25} = 0.08$

$$P'_M = \frac{2}{10} = .2$$

$$P^* = \frac{2+2}{25+10} = \frac{4}{35} = .11$$

$$q^* = 1 - P^* = 1 - .11 = .89$$

$$Z = \frac{(P'_H - P'_M) - (P_H - P_M)}{\sqrt{P^* q^* (1/n + 1/m)}}$$

$$Z = \frac{(.08 - .2) - (0)}{\sqrt{(.11)(.89)(1/25 + 1/10)}}$$

$$Z = \frac{-0.12}{\sqrt{.013706}}$$

$$Z = \frac{-0.12}{.117072}$$

$$Z = -1.025$$

8.- Se acepta H_0 se rechaza H_A

9.- No se encuentran diferencias en el área técnica sobre menores proporciones de actitudes favorables entre hombres que entre mujeres

CUARTA COMPARACION (Area Administrativa ; Hombres y mujeres)

1.- Se afirma una diferencia mayor hacia hombres.

2.- $H_0: P_n \geq P_u (P_n - P_u \geq 0)$ no hay diferencia3.- $H_1: P_n < P_u (P_n - P_u < 0)$ hay diferencia4.- $\alpha = .05$ $Z_c = -1.65$

5.- muestra no. de favorables no. de examinados

	muestra	no. de favorables	no. de examinados
HOMBRES	1	2	20.
MUJERES	2	3	15

6.-



7.-

$$P_n' = \frac{2}{20} = .1$$

$$P_u' = \frac{3}{15} = .2$$

$$P^* = \frac{2+3}{20+15} = \frac{5}{35} = .14$$

$$q^* = 1 - P^* = 1 - .14 = .86$$

$$Z = \frac{(P_n' - P_u') - (P_n - P_u)}{\sqrt{P^* q^* (1/n + 1/n)}}$$

$$Z = \frac{(.1 - .2) - (0)}{\sqrt{(.14)(.86)(1/20 + 1/15)}}$$

$$Z = \frac{-.1}{\sqrt{(.1204)(0.11)}}$$

$$Z = -.86$$

8.- Se acepta H_0 se rechaza H_1

9.- No se encuentran diferencias en el área Administrativa sobre menores proporciones de actitudes favorables entre hombres que entre mujeres

QUINTA COMPARACION (Jefes - Subordinados - incluyendo,)
hombres y mujeres

1.- Se afirma una diferencia mayor hacia jefes.

2.- $H_0: P_1 \geq P_2$ ($P_1 - P_2 \geq 0$) no hay diferencia

3.- $H_A: P_1 < P_2$ ($P_1 - P_2 < 0$) hay diferencia

4.- $\alpha = .05$ $Z_{\alpha} = -1.65$

5.- muestra no. de favorables no. de examinados

JEFES	1	6	40
SUBOR.	2	3	30

6.-



7.-

$$P_1' = \frac{6}{40} = .15$$

$$P_2' = \frac{3}{30} = .1$$

$$P^* = \frac{6+3}{40+30} = \frac{9}{70} = .12$$

$$q^* = 1 - P^* = 1 - .12 = .88$$

$$Z = \frac{(P_1' - P_2') - (P_1 - P_2)}{\sqrt{P^* q^* (1/n + 1/n)}}$$

$$Z = \frac{(.15 - .1) (0)}{\sqrt{(.12) (.88) (1/40 + 1/30)}}$$

$$Z = \frac{.05}{\sqrt{.0061248}}$$

$$Z = .63$$

8.- Se acepta H_0 se rechaza H_A

9.- No se encuentran diferencias en la población en general sobre menores proporciones de actitudes favorables entre jefes que entre subordinados

SEXTA COMPARACION (Jefes hombres - Jefes mujeres)

1.- Se afirma una diferencia mayor hacia jefes hombres.

2.- $H_0: P_A \geq P_B (P_A - P_B \geq 0)$ no hay diferencia

3.- $H_A: P_A < P_B (P_A - P_B < 0)$ hay diferencia

4.- $\alpha = 0.05$ $Z_{\alpha} = -1.65$

5.- muestra	no. de favorables	no. de examinados
JEFES H.	3	30
JEFES M.	3	10

6.-



7.-

$$P_A' = \frac{3}{30} = .1$$

$$P_B' = \frac{3}{10} = .3$$

$$P^* = \frac{3+3}{30+10} = \frac{6}{40} = .15$$

$$q^* = 1 - P^* = 1 - .15 = .85$$

$$Z = \frac{(P_A' - P_B') - (P_A - P_B)}{\sqrt{P^* q^* (1/n + 1/n)}}$$

$$Z = \frac{(.1 - .3) - (0)}{\sqrt{(.15)(.85)(1/30 + 1/10)}}$$

$$Z = \frac{-.2}{\sqrt{.016575}}$$

$$Z = -1.55$$

8.- Se acepta H_0 se rechaza H_A

9.- No se encuentran diferencias entre jefes sobre nichos de proporciones de actitudes favorables entre hombres que entre mujeres

SEPTIMA COMPARACION (Jefes hombres - Subordinados incluyendo hombres y mujeres)

1.- Se afirma una diferencia mayor hacia jefes hombres.

2.- $H_0: P_1 \geq P_2$ ($P_1 - P_2 \geq 0$) no hay diferencia

3.- $H_A: P_1 < P_2$ ($P_1 - P_2 < 0$) hay diferencia

4.- $\alpha = .05$ $Z = -1.65$

5.-	nuestra	no. de favorables	no. de examinados
JEFES H.	1	3	30
SUBORD.	2	3	30

6.-



$$7.- P'_1 = \frac{3}{30} = .1$$

$$P'_2 = \frac{3}{30} = .1$$

$$P^* = \frac{3+3}{30+30} = \frac{6}{60} = .1$$

$$q^* = 1 - P^* = 1 - .1 = .9$$

$$Z = \frac{(P'_1 - P'_2) - (P_1 - P_2)}{\sqrt{P^* q^* (1/n + 1/n)}}$$

$$Z = \frac{(.1 - .1) - (0)}{\sqrt{(.09)(.033 + .033)}}$$

$$Z = \frac{0}{\sqrt{(.09)(.066)}}$$

$$Z = 0$$

8.- Se acepta H_0 no rechaza H_A

9.- No se encuentran diferencias entre jefes hombres y subordinados sobre menores proporciones de actitudes favorables al respecto

OCTAVA COMPARACION (Subordinados - Jefes mujeres; incluyendo hombres y mujeres)

1.- Se afirma una diferencia mayor hacia subordinados.

2.- $H_0: P_1 \geq P_2$ ($P_1 - P_2 \geq 0$) no hay diferencia3.- $H_A: P_1 < P_2$ ($P_1 - P_2 < 0$) hay diferencia4.- $\alpha = 0.5$ $Z_{\alpha} = -1.65$

5.- muestra no. de favorables no. de examinados

JEFES M.	1	3	10
SUBORD.	2	3	30

6.-



7.-

$$P_1' = \frac{3}{30} = .1$$

$$P_2' = \frac{3}{30} = .1$$

$$P^* = \frac{3+3}{10+30} = \frac{6}{40} = .15$$

$$q^* = 1 - P^* = 1 - .15 = .85$$

$$Z = \frac{(P_1' - P_2') - (P_1 - P_2)}{\sqrt{P^* q^* (1/n + 1/n)}}$$

$$Z = \frac{(.1 - .1) - (0)}{\sqrt{(.15)(.85) (1/10 + 1/30)}}$$

$$Z = \frac{0}{\sqrt{(.1275) (.13)}}$$

$$Z = 0$$

8.- Se acepta H_0 se rechaza H_A

9.- No se encuentran diferencias entre subordinados y jefes mujeres sobre menores proporciones de actitudes favorables al respecto

4. II. 6

APLICACION DE LA PRUEBA DE INFERENCIA DE PROPORCIONES AL GRUPO

DESFAVORABLE (VALORES MENORES DE 40)

PRIMERA COMPARACION (Hombres - mujeres)

1.- Se afirma una diferencia mayor hacia hombres.

2.- $H_0: P_n \leq P_m$ ($P_n - P_m \leq 0$) no hay diferencia3.- $H_a: P_n > P_m$ ($P_n - P_m > 0$) hay diferencia4.- $\alpha = .05$ $Z_c = 1.65$

5.- muestra no. de desfavorables no. de examinados

HOMBRES	1	10	45
MUJERES	2	3	25

6.-



7.-

$$P_n' = \frac{10}{45} = .22$$

$$P_m' = \frac{3}{25} = .12$$

$$P^* = \frac{10+3}{45+25} = \frac{13}{70} = .18$$

$$q^* = 1 - P^* = 1 - .18 = .82$$

$$Z = \frac{(P_n' - P_m') - (P_n - P_m)}{\sqrt{P^* q^* (1/n + 1/m)}}$$

$$Z = \frac{(.22 - .12) - (0)}{\sqrt{(.18)(.82)(1/45 + 1/25)}}$$

$$Z = \frac{0}{\sqrt{(.1475)(.022 + .04)}}$$

$$Z = \frac{.1}{\sqrt{.00915}}$$

$$Z = 1.04$$

8.- Se acepta H_0 se rechaza H_a

9.- No se encuentran diferencias en la población en general sobre mayores proporciones de actitudes desfavorables entre hombres que entre mujeres

SEGUNDA COMPARACION (Área Técnica - Área Administrativa)

1.- Se afirma una diferencia mayor hacia el área técnica.

2.- $H_0: P_T \leq P_A$ ($P_T - P_A \leq 0$) no hay diferencia3.- $H_A: P_T > P_A$ ($P_T - P_A > 0$) hay diferencia4.- $\alpha = .05$ $Z_c = 1.65$

5.- muestra no. de desfavorables no. de examinados

A. TEC.	1	4	30
A. ADM.	2	5	30

6.-



7.- $P_T' = \frac{4}{30} = .13$

$P_A' = \frac{5}{30} = .16$

$P^* = \frac{4+5}{30+30} = \frac{9}{60} = .15$

$q^* = 1 - P^* = 1 - .15 = .85$

$$Z = \frac{(P_T' - P_A') - (P_T - P_A)}{\sqrt{P^* q^* (1/n_1 + 1/n_2)}}$$

$$Z = \frac{(.13 - .16) - (0)}{\sqrt{(.15)(.85)(1/30 + 1/30)}}$$

$$Z = \frac{-.03}{\sqrt{(.1275)(.06)}}$$

$$Z = .34$$

8.- Se acepta H_0 se rechaza H_A

9.- No se encuentran diferencias en las 2 áreas en general sobre mayores proporciones de actitudes desfavorables entre el área Técnica que entre el área Administrativa

TERCERA COMPARACION (Area Técnica ; incluyendo hombres y mujeres)

1.- Se afirma una diferencia mayor hacia hombres.

2.- $H_0 : P_h \leq P_m$ ($P_h - P_m \leq 0$) no hay diferencia

3.- $H_A : P_h > P_m$ ($P_h - P_m > 0$) hay diferencia

4.- $\alpha = .05$ $Z_c = 1.65$

5.- muestra no. de desfavorables no. de examinados

HOMBRES	1	6	25
MUJERES	2	0	10

6.-



7.-

$$P'_h = \frac{6}{25} = .24$$

$$P'_m = \frac{0}{10} = 0$$

$$P^* = \frac{6+0}{25+10} = \frac{6}{35} = .17$$

$$q^* = 1 - P^* = 1 - .17 = .83$$

$$Z = \frac{(P'_h - P'_m) - (P_h - P_m)}{\sqrt{P^* q^* (1/n + 1/m)}}$$

$$Z = \frac{(.24 - 0) - (0)}{\sqrt{(.17)(.83)(1/25 + 1/10)}}$$

$$Z = \frac{.24}{\sqrt{.01975}}$$

$$Z = 1.70$$

8.- Se rechaza H_0 se acepta H_A

9.- Se encuentran diferencias en el área Técnica sobre mayores proporciones de actitudes desfavorables entre hombres que entre mujeres.

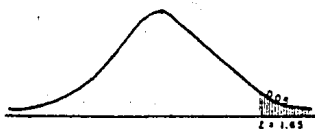
CUARTA COMPARACION (Área Administrativa; incluyendo hombres y mujeres)

- 1.- Se afirma una diferencia mayor hacia hombres.
 2.- $H_0: P_m \leq P_h$ ($P_m - P_h \leq 0$) no hay diferencia
 3.- $H_a: R \rightarrow R$ ($R_m - R_h > 0$) hay diferencia
 4.- $\alpha = .05$ $Z_c = 1.65$

5.- muestra no. de desfavorables no. de examinados

HOMBRES	1	4	20
MUJERES	2	2	15

6.-



7.-

$$P'_h = \frac{4}{20} = .2$$

$$P'_m = \frac{2}{15} = .13$$

$$P^* = \frac{4+2}{20+15} = \frac{6}{35} = .17$$

$$q^* = 1 - P^* = 1 - .17 = .83$$

$$Z = \frac{(P'_h - P'_m) - (P_h - P_m)}{\sqrt{P^* q^* (1/n + 1/m)}}$$

$$Z = \frac{(.2 - .13) - (0)}{\sqrt{(.17)(.83)(1/20 + 1/15)}}$$

$$Z = \frac{.07}{\sqrt{.01552}}$$

$$Z = .56$$

8.- Se acepta H_0 se rechaza H_a

9.- No se encuentran diferencias en el Área Administrativa sobre mayores proporciones de actitudes desfavorables entre hombres que entre mujeres

QUINTA COMPARACION (Jefes - Subordinados incluyendo: hombres y mujeres)

1.- Se afirma una diferencia mayor hacia jefes.

2.- $H_0: P \leq P_1$ ($P_2 - P_1 \leq 0$) No hay diferencia

3.- $H_A: P > P_1$ ($P_2 - P_1 > 0$) hay diferencia

4.- $\alpha = .05$ $Z_c = 1.65$

5.- muestra no. de desfavorables no. de examinados

JEFES	1	8	40
SUBOR.	2	5	30

6.-



7.-

$$P_1' = \frac{8}{40} = .2$$

$$P_2' = \frac{5}{30} = .16$$

$$P^* = \frac{8+5}{40+30} = \frac{13}{70} = .18$$

$$q^* = 1 - P^* = 1 - .18 = .82$$

$$Z = \frac{(P_1' - P_2') - (P_1 - P_2)}{\sqrt{P^*q^*(1/n_1 + 1/n_2)}}$$

$$Z = \frac{(.2 - .16) - (0)}{\sqrt{(.18)(.82)(1/40 + 1/30)}}$$

$$Z = \frac{.04}{\sqrt{.00856}}$$

$$Z = .43$$

8.- Se acepta H_0 se rechaza H_A

9.- No se encuentran diferencias entre la población en general sobre mayores proporciones de actitudes desfavorables entre jefes que entre subordinados

SEXTA COMPARACION (Jefes Hombres - Jefes Mujeres)

1.- Se afirma una diferencia mayor hacia jefes hombres.

2.- $H_0: P_h \leq P_w$ ($P_h - P_w \leq 0$) no hay diferencia3.- $H_A: P_h > P_w$ ($P_h - P_w > 0$) hay diferencia4.- $\alpha = .05$ $Z = 1.65$

5.- muestra no. de desfavorables no. de examinados

JEFES H.	1	7	30
JEFES M.	2	1	10

6.-



7.-

$$P_h' = \frac{7}{30} = .23$$

$$P_w' = \frac{1}{10} = .1$$

$$P^* = \frac{7+1}{30+10} = \frac{8}{40} = .2$$

$$q^* = 1 - P^* = 1 - .2 = .8$$

$$Z = \frac{(P_h' - P_w') - (P_h - P_w)}{\sqrt{P^* q^* (1/n + 1/n)}}$$

$$Z = \frac{(.23 - .1) - (0)}{\sqrt{(.2)(.8)(1/30 + 1/10)}}$$

$$Z = \frac{.13}{\sqrt{.02128}}$$

$$Z = .89$$

8.- So acepta H_0 so rechaza H_A

9.- No se encuentran diferencias entre jefes sobre mayores proporciones de actitudes desfavorables en hombres que entre mujeres

SEPTIMA COMPARACION (Jefes Hombres - Subordinados incluyendo hombres y mujeres)

1.- Se afirma una diferencia mayor hacia jefes hombres.

2.- $H_0: P_1 \leq P_2$ ($P_1 - P_2 \leq 0$) no hay diferencia3.- $H_A: P_1 > P_2$ ($P_1 - P_2 > 0$) hay diferencia4.- $\alpha = 0.5$ $Z = 1.65$

5.- muestra no. de desfavorables no. de examinados

JEFES H.	1	7	30
SUBOR .	2	5	30

6.-



7.-

$$P_1' = \frac{7}{30} = .23$$

$$P_2' = \frac{5}{30} = .16$$

$$P^* = \frac{7+5}{30+30} = \frac{13}{60} = .2$$

$$q^* = 1 - P^* = 1 - .2 = .8$$

$$Z = \frac{(P_1' - P_2') - (P_1 - P_2)}{\sqrt{P^* q^* (1/n + 1/n)}}$$

$$Z = \frac{(.23 - .16) - (0)}{\sqrt{(.2)(.8)(1/30 + 1/30)}}$$

$$Z = \frac{.07}{\sqrt{.01056}}$$

$$Z = .68$$

8.- Se acepta H_0 no rechaza H_A

9.- No se encuentran diferencias entre jefes hombres y subordinados sobre mayores proporciones de actitudes desfavorables al respecto

OCTAVA COMPARACION (Subordinados - Jefes mujeres : hombres y mujeres)

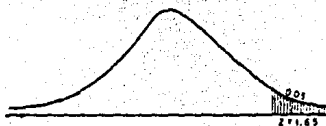
1.- Se afirma una diferencia mayor hacia subordinados

2.- $H_0: P_1 \leq P_2 (P_1 - P_2 \leq 0)$ no hay diferencia3.- $H_A: P_1 > P_2 (P_1 - P_2 > 0)$ hay diferencia4.- $\alpha = .05$ $Z_c = 1.65$

5.- muestra no. de desfavorables no. de examinados

JEFES M.	1	1	10
SUECR.	2	5	30

6.-



7.-

$$P_1' = \frac{1}{10} = .1$$

$$P_2' = \frac{5}{30} = .16$$

$$P^* = \frac{1 + 5}{10 + 30} = \frac{6}{40} = .15$$

$$q^* = 1 - P^* = 1 - .15 = .85$$

$$Z = \frac{(P_1' - P_2') - (P_1 - P_2)}{\sqrt{P^* q^* (1/n + 1/n)}}$$

$$Z = \frac{(.1 - .16) - (0)}{\sqrt{(.15)(.85)(1/10 + 1/30)}}$$

$$Z = \frac{-.06}{\sqrt{.01695}}$$

$$Z = -.46$$

8.- Se acepta H_0 se rechaza H_A

9.- No se encuentran diferencias entre subordinados y jefes mujeres sobre mayores proporciones de actitudes desfavorables al respecto

4.117. INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS ESTADISTICOS.

Basándonos en los resultados obtenidos al aplicar nuestra prueba de inferencia de proporciones obtuvimos que:

De todas las comparaciones de grupos efectuadas, el único grupo en el que se presentan diferencias estadísticamente significativas, de actitudes desfavorables hacia la participación de la mujer es en el Área Técnica.

Aquí se observa que los hombres presentan una actitud hacia su participación muy diferente en relación con la población en general, siendo una actitud negativa.

De esta manera aceptamos una de las 8 Hipótesis secundarias que se plantearon en la investigación, esta fué;

H_2 .-Existe una actitud desfavorable de los hombres, más que de las mujeres del Área Técnica hacia la mujer para que participe en puestos de Dirección y Supervisión.

Así rechazamos la Hipótesis nula la cual dice:

H_0 .-Existe una actitud favorable de los hombres, más que de las mujeres del Área Técnica hacia la mujer para que ésta participe en puestos de Dirección y Supervisión.

TABLA DE SIGNIFICATIVIDAD

COMPARACIONES	α 0.05	Z	H ₀	H _A
VALORES MAYORES DE 40				
1r H - M	-1.65	-1.48	SE ACEPTA	SE RECHAZA
2r T - A.	-1.65	0	SE ACEPTA	SE RECHAZA
3r TH - T.M.	-1.65	-1.02	SE ACEPTA	SE RECHAZA
4r AH - A.M.	-1.65	-0.86	SE ACEPTA	SE RECHAZA
5r J. - S.	-1.65	.63	SE ACEPTA	SE RECHAZA
6r J.H. - J.M.	-1.65	-1.55	SE ACEPTA	SE RECHAZA
7r J.H. - S.	-1.65	0	SE ACEPTA	SE RECHAZA
8r J.M. - S.	-1.65	0	SE ACEPTA	SE RECHAZA
VALORES MENORES DE 40				
1r H - M	1.65	1.04	SE ACEPTA	SE RECHAZA
2r T - A.	1.65	-1.34	SE ACEPTA	SE RECHAZA
3r TH - T.M.	1.65	1.70	SE RECHAZA	SE ACEPTA
4r AH - A.M.	1.65	.56	SE ACEPTA	SE RECHAZA
5r J. - S.	1.65	.43	SE ACEPTA	SE RECHAZA
6r J.H. - J.M.	1.65	.89	SE ACEPTA	SE RECHAZA
7r J.H. - S.	1.65	.88	SE ACEPTA	SE RECHAZA
8r J.M. - S.	1.65	-.46	SE ACEPTA	SE RECHAZA

H= HOMBRES
M= MUJERES
T= TECNICOS
A= ADMINISTRATIVOS

TH= Técnicos Hombres
TM= Técnicos Mujeres
AH= Administrativos Hombres
AM= Administrativos Mujeres
J = Jefes
S = Subordinados

JH= Jefes Hombres
JM= Jefes Mujeres

CONCLUSIONES.

Los resultados encontrados en la presente investigación son los siguientes:

1. Encontramos que al principio de la investigación, existieron conductas que llamaron nuestra atención. Siendo de sorpresa, duda, y sobre todo - interés por participar, lo cual se produjo por que es la primera investigación de tipo social que se realiza en la Empresa, porque ésta encamina y enfoca sus investigaciones principalmente al terreno científico y técnico.

2. Los resultados de las entrevistas nos permitieron conocer y obtener datos acerca de la problemática que existe en la Institución, que es la siguiente :

Dentro de la Institución constituida por 8,000 personas aprox. solo el .28% de ella ocupa puestos de Supervisión y Dirección (exclusivamente mujeres), ubicándose la mayoría de mujeres solamente en puestos de Supervisión o como Jefes de Departamentos, siendo su participación nula en puestos Directivos.

3. Por lo que afirmamos con esto, nuestra Hipótesis General que se planteo en la investigación, esta es:

H_A .-La mujer participa en muy reducida escala en comparación con el hombre en puestos de Dirección y Supervisión, influyendo actitudes y - prejuicios en su participación

Así rechazamos nuestra Hipótesis nula que dice:

H_0 .-La mujer es aceptada para participar de igual manera que hombre en todos los niveles de trabajo

4. Al investigar la problemática de su poca participación en puestos de Dirección y Supervisión nos reveló que existe una actitud especial, hacia la mujer, corroborándose posteriormente como actitud negativa porque al llevar a cabo nuestras entrevistas pudimos comprobar que el 80% de ellas confirmaban que la población en general, (principalmente hombres) presentaban una actitud de rechazo a la participación de mujeres que se encuentran fungiendo como Jefes de algún Departamento o área.

Dicha actitud proviene porque la mayoría de actividades que se realizan en la Institución están encaminadas a funciones técnicas, las cuales tienen relación directa con el hombre.

5. Al analizar estadísticamente nuestros resultados comprobamos que sí existe un problema de actitudes desfavorables hacia la participación de la mujer, solo que éste se acentúa más en una Área específica, (Área Técnica).

Por lo que cabe mencionar que dentro de la Institución existen 2 grandes áreas, con las que se investigó, enunciando a continuación los resultados encontrados en cada una de ellas.

6. Área Administrativa.

En esta área se encontró ambivalencia de actitudes hacia la participación de la mujer y se puede ver que es dada por la formación cultural de las personas que ahí laboran, siendo en su mayoría: Economistas, Sociólogos, Lic. en Administración, Lic. en Derecho, etc.

Quienes por su trayectoria profesional han tenido acceso al conocimiento Humanístico y Social, lo que les ha permitido conocer que la función de la mujer no solamente constituye el hogar e hijos, que también puede participar en el proceso del desarrollo, que es un ser productivo y que puede ocupar cualquier puesto de cualquier nivel.

El conocimiento de su situación y papel lo conocen pero no lo aceptan totalmente porque al mismo tiempo, el medio familiar y social, grupo de amigos y medio ambiente, contribuyen a tener presente que para aceptar y designar a un Jefe deberá de ser hombre, sobre todo en puestos de Dirección y Supervisión en donde consideran que la persona deberá cumplir con una disciplina ininterrumpida, que se encuentra siempre bajo presión y que tiene que rendir más de lo que es capaz y solo el hombre está capacitado para ocupar y tener derecho a participar en puestos de alto nivel.

Es por esta posición que la participación de la mujer no se encuentra definida y este choque de ideas y conceptos han servido solamente para situarlas en puestos o posiciones no decaídas por muchas de ellas. Aún cuando no las aceptan totalmente, no pueden prescindir de ellas porque las funciones a realizar en un alto porcentaje son inclinadas a tareas relacionadas con su sexo confirmando una vez más su posición "femenina".

Siendo Jefes de Departamentos en los cuales las actividades a realizar se encaminan a lo establecido y a participar mínimamente en la toma de decisiones que pudieran tener relevancia dentro de su grupo de trabajo. Dentro de esta área se encuentran el número más elevado de mujeres participando: Contadoras, Lic. en Administración, Sociólogos, Pedagogas, Psicólogas, Lic. en Derecho, Economistas, etc.

7. Area Técnica.

Los resultados encontrados en esta área, nos indican que si existe una actitud desfavorable hacia la participación de la mujer, (ver cuadro de resultados estadísticos pág. 120) y que se manifiesta a nivel grupal, lo que pudimos detectar en nuestras entrevistas. Esta presión dirigida a la participación de la mujer es fuerte, porque se encuentra ante un grupo de trabajo que realiza actividades tradicionalmente consideradas como "masculinas", porque a pesar de que es una institución en pleno desarrollo en nuestro País en tecnología y Recursos Humanos, el sexo como diferenciador social y laboral no ha disminuído y la participación femenina en la producción social no es aceptada totalmente. Permittiéndosele solamente dedicar su tiempo y energías a las actividades familiares y femeninas, pero no pretender encaminarlas a las actividades ocupacionales y menos a las consideradas "masculinas".

La actitud negativa hacia su participación existe, sin embargo se comprobó que en dicha área, hay mujeres con Puestos Superiores el cual desempeñan después de muchas dificultades y problemas, la actitud negativa se manifiesta porque el tipo de personal que labora en el área actúa y piensa prácticamente siendo : Ingenieras, Arquitectas, Técnicas, Químicas, etc.

Quisieran preferir aceptar a Jefes hombres porque son maduros, responsables, con capacidad para el trabajo, estables, y evitar mujeres porque tienen problemas familiares que tendrían que estar en competencia con las necesidades del trabajo, interfiriendo de esta manera la producción del mismo.

8. Pudiendo concluir que no existe una causa(s) o variable(s) específica que nos permita ver porque la mujer no participa de igual manera que el hombre en puestos de Dirección y Supervisión dentro de la Institución investigada.

Y que la problemática existente se debe principalmente a actitudes negativas que impiden su participación y desarrollo profesional, sobre todo que el cambio de éstas actitudes se dará en la medida en que la mujer acepte participar en la toma de decisiones y responsabilidades, aspectos que por formación cultural no ha practicado.

También no podemos negar que la Institución estudiada pertenece a una sociedad que manifiesta una ideología y una manera de pensar propia de nuestro País, en donde es prioritario ubicar y apoyar al hombre en todos los terrenos incluyendo el profesional, y en segundo lugar a la mujer. Porque el problema de las mujeres profesionales y calificadas, no representa el mismo problema social, siendo consideradas como "no necesitadas" de empleo o posiciones, permitiendo solamente que solo se eduquen y capacitan, como reserva de Recursos Humanos, por si algún día se necesitan, pero sin aceptar abiertamente sus aspiraciones ocupacionales.

Sin olvidar mencionar que para ocupar un puesto de Dirección y Supervisión la mujer debe de estar apoyada por las mismas instituciones y por la Sociedad, porque la combinación contemporánea de carrera profesional de alto nivel y vida familiar produce un grado de tensión en donde las demandas familiares y las de la profesión se sitúan paralelamente provocando que siempre sea menor su participación en alguno de los 2 aspectos..

Logrando la mayoría de veces las funciones "marcadas" que son predominantemente culturales, ama de casa, esposa y madre y perdiendo el fenómeno "anormal" de mujer profesional.

Es por ésta situación que la mayoría de mujeres dentro de la Institución no han tenido éxito y no han podido participar y ocupar puestos de Alto Nivel y de igualdad con el hombre, porque solo una minoría ha adoptado actitudes diferentes.

9. Vale la pena explorar ampliamente y apoyarnos de otros estudios (en otras - Empresas) para observar y detectar cual es la participación de la mujer en Puestos Superiores.

Y observar de que manera el desarrollo de la mujer se detiene o incrementa por lineamientos, políticas, actitudes o grupos de trabajo de dicha Organización.

A N E X O S

I
PERSONAL QUE SE ENCUENTRA EN
PUESTOS DE DIRECCION Y SUPERVISION

	HOMBRES	MUJERES
PUESTOS DIRECTIVOS	6 (100%)	0 (0%)
PUESTOS DE SUPERVISION	240 (91.25%)	23 (8.74%)

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: LEA ATENTAMENTE CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS Y COLOQUE

UNA CRUZ EN LA OPCION QUE MEJOR EXPRESA SU OPINION O PUNTO DE

VISTA.

1.-UN PUESTO DIRECTIVO PUEDE DESAMPARARLO UN PROFESIONISTA HOMBRE O MUJER.

totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	en duda	de acuerdo	totalmente de acuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

2.-LA FUNCION MAS IMPORTANTE DE LA MUJER ESTA EN EL HOGAR.

totalmente de acuerdo	de acuerdo	en duda	en desacuerdo	totalmente en desacuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

3.-LA MUJER PUEDE COMBINAR UNA CARRERA PROFESIONAL CON EL PATRIMONIO.

totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	en duda	de acuerdo	totalmente de acuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

4.-UNA MUJER DE 20 A 25 AÑOS ES MAS PRODUCTIVA EN EL TRABAJO.

totalmente de acuerdo	de acuerdo	en duda	en desacuerdo	totalmente en desacuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

5.-UN SALARIO ADECUADO DA PRESTIGIO A LA MUJER.

totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	en duda	de acuerdo	totalmente de acuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

6.-LA MUJER CASADA TRABAJA MIENTRAS NO TIENE HIJOS.

totalmente de acuerdo	de acuerdo	en duda	en desacuerdo	totalmente en desacuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

7.-LA PARTICIPACION EN LA TOMA DE DECISIONES CONTRIBUYE A LA SATISFACCION PERSONAL DE LA MUJER.

totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	en duda	de acuerdo	totalmente de acuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

8.-SE LE DEBE EXIGIR A LA MUJER DEDIQUE EL MISMO TIEMPO LE TRABAJO QUE EL HOMBRE.

totalmente de acuerdo	de acuerdo	en duda	en desacuerdo	totalmente en desacuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

9.-EL ASPECTO FISICO NO ES OBSTACULO PARA QUE LA MUJER SE DESARROLLE PROFESIONALMENTE.

totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	en duda	de acuerdo	totalmente de acuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

10.-NO ES COMUN ENCONTRARSE UNA MUJER QUE ACTUE CON APLORO YA QUE SON DE BUENOS DE CARACTER.

totalmente de acuerdo	de acuerdo	en duda	en desacuerdo	totalmente en desacuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

11.-EL INTERES DE LAS MUJERES POR LA FORMACION PROFESIONAL ES MAYOR QUE EL DE LOS HOMEBRES.

totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	en duda	de acuerdo	totalmente de acuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

12.-LOS PRINCIPALES OBSTACULOS DE LA MUJER EN SU DESARROLLO LABORAL SON DE TIPO SOCIAL.

totalmente de acuerdo	de acuerdo	en duda	en desacuerdo	totalmente en desacuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

13.-LA MUJER CASADA REALIZA SU TRABAJO CON LA MISMA EFICIENCIA QUE LA MUJER SOLTERA.

totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	en duda	de acuerdo	totalmente de acuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

14.-LAS EMPRESAS PUEDEEN CONTRATAR MUJERES DE 20 A 35 AÑOS.

totalmente de acuerdo	de acuerdo	en duda	en desacuerdo	totalmente en desacuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

15.-ACTUALMENTE LA MUJER TIENE INDEPENDENCIA ECONOMICA POR SU PROPIA CAPACIDAD.

totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	en duda	de acuerdo	totalmente de acuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

16.-LAS MUJERES SIN HIJOS PUEDEN LLEGAR A OCUPAR MAS FACILMENTE PUESTOS DIRECTIVOS.

totalmente de acuerdo	de acuerdo	en duda	en desacuerdo	totalmente en desacuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

17.-EN EL TRABAJO EL RENDIMIENTO DE LA MUJER Y DEL HOMRE ES IGUAL EN PUESTOS DE DIRECCION Y SUPERVISION.

totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	en duda	de acuerdo	totalmente de acuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

18.-LA MUJER NO PUEDE DEDICAR MAYOR TIE PO AL TRABAJO PARA PODER OCUPAR UN PUESTO DIRECTIVO.

totalmente de acuerdo	de acuerdo	en duda	en desacuerdo	totalmente en desacuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

19.-UNA MUJER ACREDITABLE SOCIALMENTE , INDEPENDIENTE ENTE DE SU FISICO ES SIEMPRE ACEPTADA EN PUESTOS DIRECTIVOS.

totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	en duda	de acuerdo	totalmente de acuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

20.-POR SU CARACTER EMOTIVO LA MUJER NO DEES OCUPAR PUESTOS DE SUPERVISION.

totalmente de acuerdo	de acuerdo	en duda	en desacuerdo	totalmente en desacuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

21.-LAS MUJERES INTELLECTUALES SON ACEPTADAS EN CUALQUIER PUESTO.

totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	en duda	de acuerdo	totalmente de acuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

22.-SE PIENSA QUE LAS MUJERES SON CONFLICTIVAS EN EL TRABAJO.

totalmente de acuerdo	de acuerdo	en duda	en desacuerdo	totalmente en desacuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

23.-EL ESTADO CIVIL NO ES OBSTACULO PARA QUE LA MUJER OCUPE PUESTOS DIRECTIVOS.

totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	en duda	de acuerdo	totalmente de acuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

24.-MIENTRAS QUE PARA EL HOMBRE EL TRABAJO ES PARA TODA LA VIDA PARA LA MUJER CASADA ES TEMPORAL.

totalmente de acuerdo	de acuerdo	en duda	en desacuerdo	totalmente en desacuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

25.-LA MUJER NO TIENE NINGUN OBSTACULO PARA OBTENER EL SALARIO QUE DESIJE.

totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	en duda	de acuerdo	totalmente de acuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

26.-LA MUJER DEBE DEDICARSE SOLO AL CUIDADO Y EDUCACION DE SUS HIJOS.

totalmente de acuerdo	de acuerdo	en duda	en desacuerdo	totalmente en desacuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

27.-DADO QUE LA MUJER ES MAS RESPONABLE QUE EL HOMBRE SU RENDIMIENTO EN EL TRABAJO ES SUPERIOR.

totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	en duda	de acuerdo	totalmente de acuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

28.-SOLO EL HOMBRE DISPONE DE TIEMPO PARA OCUPAR UN PUESTO DIRECTIVO.

totalmente de acuerdo	de acuerdo	en duda	en desacuerdo	totalmente en desacuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

29.-ES MAS IMPORTANTE LA CAPACIDAD INTELLECTUAL QUE EL ASPECTO FISICO PARA OCUPAR UN PUESTO DE SUPERVISION.

totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	en duda	de acuerdo	totalmente de acuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

30.-LA MAYORIA DE LAS MUJERES POR SU CARACTER PREFIEREN TRATAR UNICAMENTE CON PERSONAL DEL MISMO SEXO.

totalmente de acuerdo	de acuerdo	en duda	en desacuerdo	totalmente en desacuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

31.-SE DEBE PERMITIR QUE LA MUJER SE DESARROLLE PROFESIONALMENTE INDEPENDIENTEMENTE DE SU ESTADO CIVIL.

totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	en duda	de acuerdo	totalmente de acuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

32.-POR SU CONSTITUCION FISIOLOGICA LA MUJER DEBE DE TRABAJAR MENOS QUE EL HOMBRE.

totalmente de acuerdo	de acuerdo	en duda	en desacuerdo	totalmente en desacuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

33.-UN PUESTO DE DIRECCION Y SUPERVISION PUEDE SER PENARLO UNA MUJER SOLTERA O CASADA.

totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	en duda	de acuerdo	totalmente de acuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

34.-LA EDAD NO ES OBSTACULO PARA QUE LA MUJER SE DESARROLLE PROFESIONALMENTE.

totalmente de acuerdo	de acuerdo	en duda	en desacuerdo	totalmente en desacuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

35.-NO SE NECESITA QUE LA MUJER PERTENEZCA A UNA FAMILIA CON ALTOS INGRESOS ECONOMICOS.

totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	en duda	de acuerdo	totalmente de acuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

36.-EN EL TRABAJO EL RENDIMIENTO DE LA MUJER CON HIJOS ES MEJOR AL DE LA MUJER SOLTERA EN PUESTOS DE DIRECCION Y SUPERVISION.

totalmente de acuerdo	de acuerdo	en duda	en desacuerdo	totalmente en desacuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

27.-LOS PUESTOS QUE DESEMPEÑAN LAS MUJERES NO SIEMPRE DEBEN ESTAR RELACIONADOS CON LAS TAREAS PROPIAS DE SU SEXO.

totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	en duda	de acuerdo	totalmente de acuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

28.-EL TIEMPO QUE DEDICA LA MUJER A SU DESARROLLO PROFESIONAL ES MAYOR AL DEL HOMBRE.

totalmente de acuerdo	de acuerdo	en duda	en desacuerdo	totalmente en desacuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

29.-LA MUJER NO PIERDE SU FEMINIDAD AL OCUPAR PUESTOS DIRECTIVOS.

totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	en duda	de acuerdo	totalmente de acuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

30.-EL HECHO DE OCUPAR UN PUESTO DE SUPERVISION NO SIEMPRE ESTA RELACIONADO CON LA INICIATIVA Y NIVEL CULTURAL DE LA PERSONA.

totalmente de acuerdo	de acuerdo	en duda	en desacuerdo	totalmente en desacuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

31.-UNA CUALIDAD DIGNA DE ADMIRARSE EN UNA MUJER ES QUE SEA INTELIGENTE.

totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	en duda	de acuerdo	totalmente de acuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

32.-LA MUJER NO DEBE OCUPAR PUESTOS DE ALTO NIVEL.

totalmente de acuerdo	de acuerdo	en duda	en desacuerdo	totalmente en desacuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

33.-LA MUJER CASADA NO TIENE NINGUN OBSTACULO PARA OCUPAR DETERMINADO PUESTO O POSICION.

totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	en duda	de acuerdo	totalmente de acuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

44.-CUANDO LA MUJER ES MAYOR DE LOS 30 AÑOS HAY MENOS PROBABILIDAD DE AUMENTAR SU DESARROLLO PROFESIONAL.

totalmente de acuerdo	de acuerdo	en duda	en desacuerdo	totalmente en desacuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

45.-LA MUJER PUEDE OCUPAR UN PUESTO DIRECTIVO INDEPENDIEMENTE DE SU SITUACION ECONOMICA.

totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	en duda	de acuerdo	totalmente de acuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

46.-EL NUMERO DE HIJOS QUE TENGA LA MUJER ES FACTOR IMPORTANTE PARA OCUPAR UN PUESTO DE ALTO NIVEL.

totalmente de acuerdo	de acuerdo	en duda	en desacuerdo	totalmente en desacuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

47.-PARA OCUPAR UN PUESTO DE DIRECCION Y SUPERVISION NO ES NECESARIO POSEER UNA GRAN FORTALEZA FISICA.

totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	en duda	de acuerdo	totalmente de acuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

48.-UNA MUJER EN PUESTOS DIRECTIVOS DEBE DEDICARLE MAS TIEMPO AL TRABAJO.

totalmente de acuerdo	de acuerdo	en duda	en desacuerdo	totalmente en desacuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

49.-ES MAS IMPORTANTE LA CAPACIDAD INTELLECTUAL QUE EL ASPECTO FISICO PARA OCUPAR PUESTOS DE SUPERVISION.

totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	en duda	de acuerdo	totalmente de acuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

50.-LAS MUJERES NO CONGRUEN CON LOS HOMIBRES EN EL TRABAJO.

totalmente de acuerdo	de acuerdo	en duda	en desacuerdo	totalmente en desacuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

GRACIAS POR SU COOPERACION.

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: LEA ATENTAMENTE CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS Y COLOQUE UNA CRUZ EN LA OPCION QUE MEJOR EXPRESE SU OPINION O PUNTO DE VISTA.

1.-ES MAS IMPORTANTE LA CAPACIDAD INTELECTUAL QUE EL ASPECTO FISICO PARA OCUPAR PUESTOS DE SUPERVISION.

totalmente en desacuerdo	on desacuerdo	en duda	de acuerdo	totalmente de acuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

2.-LAS MUJERES SIN HIJOS PUEDEN LLEGAR A OCUPAR MAS FACILMENTE PUESTOS DIRECTIVOS.

totalmente de acuerdo	de acuerdo	en duda	en desacuerdo	totalmente en desacuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

3.-EL INTERES DE LAS MUJERES POR LA FORMACION PROFESIONAL ES MAYOR QUE EL DE LOS HOMERES.

totalmente en desacuerdo	on desacuerdo	en duda	de acuerdo	totalmente de acuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

4.-EL TIEMPO QUE DEDICA LA MUJER A SU DESARROLLO PROFESIONAL ES MENOR AL DEL HOMBRE.

totalmente de acuerdo	de acuerdo	en duda	en desacuerdo	totalmente en desacuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

5.-LAS MUJERES INTELLECTUALES SON ADEPTAS EN CUALQUIER PUESTO.

totalmente en desacuerdo	on desacuerdo	en duda	de acuerdo	totalmente de acuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

6.-SE PIENSA QUE LAS MUJERES SON CONFLICTIVAS EN EL TRABAJO.

totalmente de acuerdo	de acuerdo	en duda	en desacuerdo	totalmente en desacuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

7.-SE DEBE PERMITIR QUE LA MUJER SE DESARROLLE PROFESIONALMENTE INDEPENDIENTE
DE SU ESTADO CIVIL.

totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	en duda	de acuerdo	totalmente de acuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

8.-EL NUMERO DE HIJOS QUE TENGA LA MUJER ES FACTOR IMPORTANTE PARA OCUPAR UN
PUESTO DE ALTO NIVEL.

totalmente de acuerdo	de acuerdo	en duda	en desacuerdo	totalmente en desacuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

9.-TAPO QUE LA MUJER ES MAS RESPONSABLE QUE EL HOMBRE SU RENDIMIENTO EN EL
TRABAJO ES SUPERIOR.

totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	en duda	de acuerdo	totalmente de acuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

10.-LA MAYORIA DE LAS MUJERES POR SU CARACTER PREFEREN TRATAR UNICAMENTE CON
PERSONAL DEL MISMO SEXO.

totalmente de acuerdo	de acuerdo	en duda	en desacuerdo	totalmente en desacuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

11.-EL ESTADO CIVIL NO ES OBSTACULO PARA QUE LA MUJER OCUPE PUESTOS DIRECTIVOS.

totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	en duda	de acuerdo	totalmente de acuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

12.-MIENTRAS QUE PARA EL HOMBRE EL TRABAJO ES PARA TODA LA VIDA PARA LA MUJER
CASADA ESTE ES TEMPORAL.

totalmente de acuerdo	de acuerdo	en duda	en desacuerdo	totalmente en desacuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

13.-UNA MUJER AGRADABLE SOCIALMENTE, INDEPENDIEMENTE DE SU FISISO ES SIEMPRE ACEPTADA EN PUESTOS DIRECTIVOS.

totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	en duda	de acuerdo	totalmente de acuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

14.-LAS MUJERES NO CONGERIAN CON LOS HOMRES EN EL TRABAJO DIRECTIVO.

totalmente de acuerdo	de acuerdo	en duda	en desacuerdo	totalmente en desacuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

15.-LA MUJER PUEDE COMBINAR UNA CARRERA PROFESIONAL CON EL MATRIMONIO.

totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	en duda	de acuerdo	totalmente de acuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

16.-LA MUJER CASADA TRABAJA MIENTRAS NO TIENE HIJOS.

totalmente de acuerdo	de acuerdo	en duda	en desacuerdo	totalmente en desacuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

17.-LA PARTICIPACION EN LA TOMA DE DECISIONES CONTRIBUYE A LA SATISFACCION PERSONAL DE LA MUJER.

totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	en duda	de acuerdo	totalmente de acuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

18.-EN EL TRABAJO EL RENDIMIENTO DE LA MUJER CON HIJOS ES MENOR AL DE LA MUJER SOLTERA EN PUESTOS DE DIRECCION Y SUPERVISION.

totalmente de acuerdo	de acuerdo	en duda	en desacuerdo	totalmente en desacuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

19.-LA MUJER CASADA REALIZA SU TRABAJO CON LA MISMA EFICIENCIA QUE LA MUJER-SOLTERA.

totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	en duda	de acuerdo	totalmente de acuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

20.-POR SU CONSTITUCION BIOLOGICA LA MUJER DEBE DE TRABAJAR MENOS QUE EL HOMBRE.

totalmente de acuerdo	de acuerdo	en duda	en desacuerdo	totalmente en desacuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

21.-UN PUESTO DE DIRECCION Y SUPERVISION PUEDE DESCRIBIRSE COMO UNA MUJER SOLTERA O CASADA.

totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	en duda	de acuerdo	totalmente de acuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

22.-NO SE DE ENCONTRARSE UNA MUJER QUE ACTUE CON APLOMO YA QUE SON DEBILES DE CARACTER.

totalmente de acuerdo	de acuerdo	en duda	en desacuerdo	totalmente en desacuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

23.-LOS PUESTOS QUE OCUPAN LAS MUJERES NO SIEMPRE DEBEN ESTAR RELACIONADOS CON LAS TAREAS PROPIAS DE SU SEXO.

totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	en duda	de acuerdo	totalmente de acuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

24.-UNA MUJER EN PUESTOS DIRECTIVOS DEBE DEDICARLE MAS TIEMPO AL TRABAJO.

totalmente de acuerdo	de acuerdo	en duda	en desacuerdo	totalmente en desacuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

25.-UN PUESTO DIRECTIVO PUEDE DESCRIBIRSE COMO UN PROFESIONISTA HOMBRE O MUJER.

totalmente en desacuerdo	en desacuerdo	en duda	de acuerdo	totalmente de acuerdo
-----	-----	-----	-----	-----

GRACIAS POR SU COOPERACION.

IV

**NUMERO DE CUESTIONARIOS QUE
OBTUVIERON CALIFICACIONES
FAVORABLES Y DESFAVORABLES**

		EN GENERAL	AREA TECNICA	AREA ADMINISTRATIVA	SUBORDINADOS	JEFES
CALIFICACIONES T DE + DE 60	HOMBRES	4	2	2	2	3
	MUJERES	5	2	3	2	3
CALIFICACIONES T DE - DE 60	HOMBRES	10	6	4	3	7
	MUJERES	3	0	2	2	1

TOMANDO EN CUENTA QUE FUERON 70 CUESTIONARIOS DISTRIBUIDOS DE LA SIGUIENTE MANERA:

1# HOMBRES (totales)	45	6# JEFES MUJERES	10
2# MUJERES (totales)	25	7# HOMBRES AREA ADMINISTRATIVA	20
3# HOMBRES AREA TECNICA	25	8# MUJERES AREA ADMINISTRATIVA	15
4# MUJERES AREA TECNICA	10	9# SUBORDINADOS HOMBRES	15
5# JEFES HOMBRES	30	10# SUBORDINADOS MUJERES	15

BIBLIOGRAFIA

1. Arias Celicia Fernando. "Administración de Recursos Humanos", Ed. Trillas México, 1980.
2. Alegría Juana Armanda. "Psicología de las mexicanas", Ed. Sano, México , 1975.
3. Bialastosky Sara. "Condición social y jurídica de la mujer en México" , Ed. Sep/Setentas Diana, México, 1979.
4. Batillon Claude y colab. "La ciudad de México", Ed. Sep/Setentas Diana , México, 1979.
5. Blan P. Scotl. "Formal Organizations", San Francisco, 1962.
6. Carrillo G. Gonzalo "Organización; alcance y beneficios, 7º ciclo de conferencias", I.M.S.S. México, 1977.
7. Carrillo Castro Alejandro. "Las Empresas Públicas en México", Ed. Porrúa , México, 1983.
8. Conferencia Internacional del Trabajo 6a. reunión, informe VIII. "Igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras", Ginebra, 1975.
9. Chang Lilia y Duoci Angélica. "Formación profesional para la mujer", O.I.T. Montevideo, 1979.
10. Chaney Elsa M. "Supermadre". La mujer dentro de la Política en América Latina , Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1979.

11. Chinchilla, Rondón y colab. "La mujer y el desarrollo II", La mujer y la unidad doméstica antología, Ed. Sep/Setentas Días, México, 1982.
12. Dessler Gary. "Organización y Administración" Ed. Prentice/Hall International, Madrid, 1979.
13. Dunnette D. Marvin, Kirshnery Wayne. "Psicología Industrial", Ed. Trillas, México, 1980.
14. D. Quinn Mills. "Human Resources in the 1980s", Harvard Business Review, - art. 266.
15. Elu de Leñero Ma. del C. "El trabajo de la mujer en México", alternativa para el cambio, Ed. IMES, México, 1975.
16. Edwards A.L. "Techniques of attitudes scale construction", United States - of América, 1957.
17. Engels Federico. "El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado", Ed. de Cultura Popular, Bibliotecas Marxistas, México, 1978.
18. Fiedler Frederick "A theory of leadership effectiveness", Ed. Mc Graw Hill Book Company, Nueva York, 1967.
19. Friedlander. "La sociedad Romana", Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1947.
20. "Foro sobre imagen y realidad de la mujer", El nacional, México, 22-VI-1985.
21. Goode J. William, Hat K. Paul. "Métodos de Investigación Social", Ed. Trillas México, 1980.

22. Grupo Comunista Revolucionario. "Women's oppression under capitalism", vol. 5
noviembre, 1976
23. Howe Jones Manley. "Las decisiones del Ejecutivo", Ed. C.E.C.S.A. 3^{ra} in-
presion, compañía editorial continental, México, 1975.
24. H. Vroom Victor, L. Edwar. "Motivación y alta Dirección", Ed. Trillas , -
México, 1984.
25. Helvi Sipilä. "Las trabajadoras y la sociedad", O.I.T. Ginebra, 1976.
26. Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. "Participación de la mujer en
la vida económica del País", cuadernos de trabajo no. 4, México, 1975.
27. Instituto Mexicano del Seguro Social. "Evaluación de la situación actual -
de la mujer Mexicana", tomo I, Ed. Igualdad desarrollo y paz, México, 1975
28. Johnson Robert. "Estadística elemental", Ed. Trillas, México, 1984.
29. Jansway Elizabeth. "El lugar de la mujer", Ed. Extemporáneos, México, 1973.
30. Kolb D. A. "Psicología de las Organizaciones", Ed. Prentice Hall Interna-
tional, Madrid, 1977.
31. León Homar. "Perfiles", Ed. Grijalbo, México, 1969.
32. León de Leal y Deere y colab. "La mujer y el desarrollo III", mujer y estruc-
tura productiva antología, Ed. Sep/Setentas Diana, México, 1982.
33. Luna Parra Angélica. "Coordinación del programa de la mujer", El nacional ,
México 22 de junio de 1985.

34. Meyer Eduardo . "El historiador y la historia antigua", Ed. Fondo de Cultura económica, México 1975.
35. M. Dower Robyn. "Fundamentos y técnicas de medición de actitudes", Ed. Limusa , México, 1975.
36. Mokimney. "Las artes de la alta dirección" , Ed. Diana, México, 1974.
37. Michaux Manuel y Domínguez Jesús. "El galano arte de leer", Ed. Trillas , - México, 1969.
38. Marenjo Carmen. "La mujer y el desarrollo; la mujer y la cultura antología" - Ed. Sep/Sotentas Diana, México, 1981.
39. Piatre Monique. "La condición femenina a través de los tiempos", Ed. Rialp S.A. Madrid, 1977.
40. Portales Garces Blanca "La percepción social hacia la mujer en puestos de mando" , Tesis, U.N.A.M. México, 1985.
41. R. Anker. "Actividad de la mano de obra femenina en los Países en desarrollo" Revista Internacional de Trabajo, enero-marzo, 1984.
42. Rodríguez Estrada Mauro. "Psicología de la Organización", Ed. Trillas, México, 1978.
43. Secretaría de Programación y Presupuesto . "Estudios sobre la mujer", bases teóricas metodología y evidencias empíricas, serie de lecturas III, México , 1982.
44. Secretaría de Programación y Presupuesto. "Primer inventario de estadísticas sobre la mujer", México, 1980.

45. Serralde Manihira Ma. Eugenia. "El futuro de la mujer en México", ponencia presentada en el año Internacional de la mujer, documento no. 656, México - 1975.
46. Sieguel Laurence. "Psicología Industrial", Ed. C.E.C.S.A. México, 1973.
47. Signorelli Rosa. "La mujer en la Historia", Ed. La Pleyade, Buenos Aires, - Argentina, 1970.
48. Stogdill Ralph. "Personal factors associated with leadership a survey of the literature", journal of psychology, vol 25.
49. Summers Gene "Medición de actitudes", Ed. Trillas, México, 1984.
50. Schein E.H. "Psicología de la Organización", Ed. Prentice Hall Internatio - nal, Madrid, 1972.
51. Terry George R. "Principios de Administración", Ed. C.E.C.S.A. México, 1980
52. Thorndike L. Robert. "Test y técnicas de medición en Psicología y Educación" Ed. Trillas, México, 1976.
53. Tiso Aida. "Los comunistas y la cuestión femenil", Ed. Ediciones de cultura - popular , México, 1984.
54. U.N.A.M. "Guía para la elaboración de proyecto de Tesis", Facultad de Psico - logía, México, 1983.
55. Von Hagen Vieter. "Los Aztecas", Ed. Joaquín Mortis, México, 1983.