



UNIVERSIDAD
DON VASCO, A. C.

UNIVERSIDAD DON VASCO, A.C.

INCORPORACIÓN N° 8727-25 A LA

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

*ACTITUDES DE LAS INGENIERAS CIVILES ANTE LA
DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN SU TRABAJO EN
URUAPAN, MICHOACÁN.*

T E S I S

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

Karla Paola López Ayala

Asesor: Lic. Leticia Espinosa García

Uruapan, Michoacán. 30 de enero de 2017.



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 esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

AGRADECIMIENTOS

A mis padres:

José Luis López Barrera y Luz María Ayala Castillejo, por haberme dado la oportunidad y el apoyo infinito para demostrarles que se puede salir adelante sin importar lo que suceda durante el trayecto. Por haberme dado el mejor ejemplo, demostrándome que se deben seguir nuestros sueños y, lo más importante, por enseñarme que no me caracterizo por mis errores, sino por lo que hago después de ellos.

A mi esposo:

Oswaldo Urbina Mancera, por el enorme esfuerzo que conllevó salir adelante como familia y por brindarme su apoyo incondicional en todo momento de mi carrera, sin importar los momentos difíciles que pasamos; siempre permaneció como fuente de calma, inspiración y motivación para mí.

A mi hija:

Fernanda Paola Urbina López, porque sin ella no hubiera encontrado la motivación y las fuerzas suficientes para salir adelante en todo momento. Por haberme enseñado a amar incondicionalmente y por motivarme a ser madre, estudiante y trabajadora al mismo tiempo.

A mis hermanos:

José de Jesús y Luis Fernando, por brindarme todo su apoyo, cariño y amor en los buenos y malos momentos, y por demostrarme que nadie puede romper los lazos que unen a una familia.

A mi asesora:

La Licenciada Leticia Espinosa García, por orientarme en todo momento y compartir conmigo sus conocimientos y su apoyo incondicional, sin importar la hora, el medio ni el momento.

Y a todas las personas que, de alguna forma u otra, me motivaron y ayudaron a seguir adelante. Pero principalmente a Dios, por permitirme encontrar los medios para cumplir mis sueños y por permitirme conocer a tan maravillosas personas.

ÍNDICE

Introducción.

Antecedentes del problema.	1
Planteamiento del problema.	3
Objetivos.	6
Pregunta principal de investigación	7
Justificación.	7
Marco de referencia.	9

Capítulo 1. Actitud.

1.1 Definición de actitud.	15
1.2 Modelos de estructura de la actitud.	16
1.3 Componentes de las actitudes.	18
1.3.1 Componente cognitivo.	19
1.3.2 Componente afectivo.	19
1.3.3 Componente conductual.	20
1.4 Tipos de actitudes.	20
1.5 Funciones de las actitudes.	22
1.6 Formación de las actitudes.	24
1.7 Teorías de las actitudes.	28
1.8 Cambio de actitudes.	31
1.9 Medición de las actitudes.	34

1.9.1 Procedimientos directos.	34
1.9.2 Procedimientos indirectos.	37

Capítulo 2. Discriminación de género.

2.1 Definición de género.	45
2.1.1 Diferencias entre sexo y género.	46
2.1.2 Modelos de sexo y género.	48
2.2 Definición de discriminación.	50
2.2.1 Tipos de discriminación	51
2.2.2 Características de la discriminación.	56
2.3 Concepto de discriminación de género.	57
2.3.1 Tipos de discriminación de género.	58
2.4 Discriminación de género en el trabajo.	60
2.4.1 Tipos de discriminación de género en el trabajo.	62
2.5 Causas de la discriminación de género.	64
2.6 Consecuencias de la discriminación de género.	64

Capítulo 3. Metodología, análisis e interpretación de resultados.

3.1 Descripción metodológica.	66
3.1.1 Enfoque cualitativo.	67
3.1.2 Diseño no experimental.	68
3.1.3 Tipo transversal.	68
3.1.4 Alcance descriptivo.	69
3.1.5 Técnicas e instrumentos.	69

3.2 Descripción de la población y muestra.	72
3.3 Descripción del proceso de investigación.	73
3.4 Análisis e interpretación de resultados.	75
3.4.1 Significado de discriminación de género.	78
3.4.2 Actitud positiva.	80
3.4.3 Actitud neutral.	84
3.4.4 Actitud negativa.	87
3.4.5. Integración de los resultados.	99
Conclusiones.	101
Bibliografía.	103
Mesografía.	106
Anexos	

INTRODUCCIÓN

Esta investigación pretende analizar el tipo de actitudes que toman las mujeres que ejercen la profesión de Ingeniería Civil ante la discriminación de género en el trabajo. Enseguida se presentan los antecedentes del problema, el planteamiento, los objetivos, las preguntas de investigación, el procedimiento para identificar el fenómeno de estudio, la justificación y el marco de referencia.

Antecedentes del problema.

Los antecedentes del problema son los resultados de las investigaciones previas que se han hecho del problema de estudio (Hernández y cols.; 2008).

La variable de esta investigación se denomina “actitud ante la discriminación de género en el trabajo”. La actitud se refiere al “conjunto de creencias, sentimientos y tendencias de un individuo que dan lugar a un determinado comportamiento” (Munné; 1986: pág. 30).

Por otro lado, la discriminación de género es aquella que se ejerce a partir de la construcción social que asigna determinados atributos socio-culturales a las personas por su sexo biológico y convierte la diferencia sexual en desigualdad social (INADI; 2016).

Cabe mencionar que solamente se encontraron dos indagaciones que estuvieron relacionadas con el tema de la presente investigación. Ambas se describen enseguida.

Mendoza y cols., en Pachuca, Hidalgo, en México, en el 2008, elaboraron una investigación titulada “La intervención de la mujer en el ámbito laboral con enfoque de género”. Su objetivo fue describir y analizar las características de la intervención de la mujer en el ámbito laboral con enfoque de género. Para este estudio se realizó una metodología de carácter exploratorio cualitativo.

Se utilizó como instrumento para la recolección de datos, la entrevista semiestructurada, teniendo a un total de 144 personas entrevistadas.

Los resultados concluyen que la hipótesis formulada al inicio de la investigación se cumple, debido a que la mujer sigue siendo relegada a los quehaceres del hogar y cuidado de los hijos, esto a pesar de que, actualmente, se ha insertado en el mercado del trabajo, teniendo poca participación y reconocimiento, ya que, en su mayoría, los hombres son los jefes de familia y el sostén económico del hogar. (Mendoza y cols.; 2008).

Por su parte, Barbiero y Muñoz, en Caracas, Venezuela, en el 2002, realizaron una investigación titulada “Factores que inciden en la discriminación de la mujer en el trabajo (Estudio de opiniones)”. Su principal objetivo fue conocer los factores que

inciden en la discriminación de la mujer en el trabajo para su selección, promoción y remuneración, a nivel gerencial, con base en la opinión de expertos.

Para este estudio se llevó a cabo una metodología de carácter no experimental, transeccional-descriptivo. Se utilizó una entrevista semiestructurada para la recolección de la información, teniendo un total de 13 personas entrevistadas, siete de ellos tenían una experiencia de 10 años en recursos humanos, eran hombres o mujeres; mientras las otras seis eran mujeres profesionistas con cargos gerenciales o directivos.

Se determinó que sí existe, aparentemente, la equidad y la igualdad de género en el proceso de selección y remuneración de la mujer en el trabajo, mientras que en el proceso de promoción sucede todo lo contrario, debido a la preferencia por parte de la gerencia, que sean los hombres los que ocupen altos cargos dentro de las organizaciones, (Giraldi y Muñoz; 2002).

Planteamiento del problema.

Las mujeres y los hombres desempeñan un papel fundamental dentro de la sociedad, pero existen diferencias sociales, económicas, políticas y culturales que se han ido marcando a lo largo del tiempo, por el único hecho de pertenecer a un rol sexual. El hecho de que los hombres y las mujeres sean diferentes no implica trato desigual en la fuente laboral, como sucede en la actualidad.

La discriminación de género, ha limitado a las mujeres en muchos aspectos, quienes incluso, por esta razón, llegan a evitar inscribirse a carreras como ingenierías.

Lo mismo sucede al momento de la contratación: cuando se abre la vacante, se debe establecer el sexo del solicitante y se toma en cuenta la apariencia desde la primera entrevista, lo cual, según la Ley Federal del Trabajo (Díaz; 2015) es ilegal, ya que todas las personas, se supone, deben contar con el mismo número de posibilidades de quedarse con el empleo, de modo que por parte del contratante se encuentra faltando a una ley establecida.

El sueldo es otro de los problemas de discriminación en el trabajo por cuestión de género. La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (referida por el INEGI; 2011), ha documentado que 5 millones de mujeres asalariadas fueron víctimas de violencia laboral (la que se comente y está relacionada con este ámbito por empleadores y patrones).

Según la ENDIREH (citada por el INEGI; 2011), a ocho de cada diez mujeres les solicitaron la prueba de embarazo, lo que es ilegal según la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en México. Por otro lado, a otras mujeres, por la condición de la maternidad, las despidieron, no les renovaron su contrato a su regreso tras haberles dado su incapacidad, o incluso su salario disminuyó.

La ENDIREH (mencionada por el INEGI; 2011), señala que al 11.2 por ciento de las mujeres no las contrataron o las despidieron debido a su edad o estado civil, mientras que a dos de cada diez se les negaron ascensos frente a los varones.

Según el Censo de Población y Vivienda (2010) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el 26.4 por ciento de los hogares son encabezados por una mujer, donde no solamente llevan el peso total de la economía, sino del trabajo doméstico.

Según el INEGI (2014), el 51.6 por ciento de la población en México se integra por mujeres, de las cuales el 31.4 por ciento tiene empleo, pero el 62.7 por ciento solamente gana 3 salarios mínimos.

Aun cuando se sabe que es de suma importancia que la mujer se integre en estos ámbitos de la vida, no ha recibido la ayuda suficiente para conseguir un adecuado, empleo en donde pueda competir con las mismas posibilidades que otra persona del género masculino.

Con base en estos argumentos, se considera importante conocer el tipo de actitudes que toman las mujeres que ejercen la profesión de Ingeniería Civil en la ciudad de Uruapan, Michoacán, ante la discriminación de género en el trabajo.

Objetivos.

Los lineamientos señalados a continuación, tuvieron la función de regular las diferentes tareas del presente estudio.

Objetivo general.

Analizar el tipo de actitudes en común que toman las mujeres que ejercen la profesión de Ingeniería Civil ante la discriminación de género en el trabajo, en la ciudad de Uruapan, Michoacán

Objetivos particulares.

1. Definir las actitudes.
2. Definir el tipo de actitudes.
3. Nombrar los componentes de las actitudes.
4. Describir la discriminación de género en el trabajo.
5. Conceptualizar la discriminación de género desde la perspectiva de las mujeres que ejercen la profesión de Ingeniería Civil en la ciudad de Uruapan, Michoacán.
6. Identificar las actitudes de las mujeres que ejercen la profesión de Ingeniería Civil ante la discriminación de género en el trabajo, en la ciudad de Uruapan, Michoacán.

Pregunta principal de investigación.

¿Cuáles son los tipos de actitudes en común que toman las mujeres que ejercen la profesión de Ingeniería Civil ante la discriminación de género en el trabajo, en la ciudad de Uruapan, Michoacán?

Operacionalización de la variable.

Para recolectar la información necesaria sobre la realidad a examinar, se elaboró una guía de entrevista llamada “Entrevista para la detección de actitudes ante la discriminación de género laboral”. Este instrumento fue diseñado y validado por Karla Paola López Ayala, en el mes de mayo del año 2016, en Uruapan, Michoacán. El instrumento arroja indicadores de discriminación de género laboral en mujeres que ejercen la profesión de Ingeniería Civil en la ciudad de Uruapan.

Justificación.

Toda investigación que es realizada con el carácter de científica, tiene un propósito dentro de la ciencia, y es el posibilitar que el estudiante aroje beneficios que logren generar cambios positivos en el lugar donde se lleva a cabo la realización del estudio, o cualquier otro que logre beneficiar a investigadores futuros del tema.

Esta investigación tiene como principal intención el generar información que, como consecuencia beneficie, el estudio de futuros investigadores del tema, es decir,

que si existe la posibilidad de que futuros estudiantes se encuentren interesados en el tema, logren obtener información que les proporcione las bases teóricas necesarias para sustentar sus estudios.

Otra de las intenciones que se tiene al realizar este estudio, es el crear consciencia de la problemática a la que se enfrenta la mujer al momento de elegir una profesión y, más aún, al ejercerla.

La situación anterior considerada como una problemática, ya que limita el desarrollo de la mujer como persona capaz y autosuficiente en todos los ámbitos de su vida. Esta limitación ha de ser causa de desigualdad, estereotipos y prácticas sexistas, comenzando desde la estructura familiar, en la que se marca a la mujer como un ser con un rol determinado que esta debe adoptar.

Dentro de la localidad de Uruapan, Michoacán, se tiene un registro en la Universidad Don Vasco, la cual es la única institución en la ciudad que cuenta con la autorización de capacitar a jóvenes para obtener la licenciatura en Ingeniería Civil. Al año logran egresar de la carrera aproximadamente 6 mujeres, teniendo en cuenta que los grupos tienen entre 25 y 30 alumnos por salón.

Esta cifra es muy pequeña. En función de lo anterior, este estudio tiene como intención, entre otras, el conocer si la falta de mujeres dentro de esta profesión podría ser causada por los estereotipos del sexo que debe ejercer la misma. La investigación

arrojará datos concisos en los que se demuestre la realidad que vive la mujer dentro de la localidad al elegir ejercer una profesión.

Por último, se intenta aportar información a la psicología sobre las actitudes que toman las mujeres ante la discriminación de género laboral, para poder adaptarse al medio social donde se encuentran. Al lograr conocer las actitudes que toman estas mujeres, puede llegar a facilitar la tarea de comprender los obstáculos que pueden ocasionarles los distintos estereotipos que se tienen sobre el sexo que debe o no ejercer cierto tipo de profesiones, en este caso, la licenciatura en Ingeniería Civil.

Marco de referencia

El lugar en donde se llevó a cabo la realización del estudio y la aplicación de las técnicas e instrumentos necesarios para la obtención de la información, fue en la ciudad de Uruapan, Michoacán, localidad que se encuentra habitada por aproximadamente 264, 439 habitantes, según un estudio realizado por parte del INEGI en el año 2010.

La indagación se llevó a cabo con mujeres que específicamente habían ejercido la profesión de Ingeniería Civil en algún momento de su vida y que habían sufrido discriminación de género en el trabajo.

Las mujeres que fueron parte de esta investigación se encontraban laborando en distintos lugares, ejerciendo distintas actividades laborales, entre ellas: 8 ejercían

como Ingeniero Civil, 3 se dedicaban a la docencia, mientras que solamente una se desempeña en el modelaje en pasarela.

Es importante mencionar que de las 8 mujeres que ejercían como Ingeniero Civil, 7 laboraban en distintas empresas de carácter privado y una sola en una dependencia gubernamental, y serán mencionadas a continuación:

Igac Geotecnia Construcción, es una empresa privada que se dedica a la realización de levantamientos topográficos, control de obras, replanteos y estudios de suelo; el cual tiene su domicilio en la calle Azucena #172, en la Colonia Jardines del Pedregal. En el momento de este estudio, dos de las mujeres que fueron entrevistadas laboraban en esta empresa.

COPYGSA es una empresa que se dedica a la construcción de presas, viviendas y desarrollos mineros, entre otros. Dicha empresa opera en todo el territorio nacional y tiene sus instalaciones en distintos estados del país. En el momento de la elaboración de esta investigación, en Uruapan, Michoacán, no contaba con instalaciones como tales, ya que únicamente enviaban al personal y lo necesario para realizar obras cerca o dentro de la ciudad. Las oficinas más cercanas se encontraban en la ciudad de Morelia, Michoacán, en la calle Periférico de la República #255-2.

Cortez Palma Cía. Constructora, es una empresa privada que se dedica principalmente a la construcción de viviendas unifamiliares en la ciudad de Uruapan, Michoacán, con domicilio en la calle Camino a Santa Rosa #128.

Constructora Zirahuén, S.A. de C.V., es una empresa promotora y constructora que cubre necesidades de construcción en urbanización. Se encontraba ubicada en la calle Salazar #11, Colonia La Magdalena.

Ingeniería y Arquitectura Santa Julia, S.A. de C.V., es una empresa privada que se dedica a la construcción en general, aunque está particularmente enfocada a la construcción de viviendas. Tenía su domicilio el Andador David Alfaro Siqueiros #6, en la Colonia 12 de diciembre.

Constructora Feluxa, S.A. de C.V., es una empresa consolidada en diversos ámbitos del sector constructivo, que se dedica al desarrollo de infraestructuras de acuerdo con las necesidades del sector público y privado. Se encontraba en Calzada Benito Juárez #277, en el Barrio de San Juan Quemado.

La única empresa que no es de carácter privado, es la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, que se dedica a promover sistemas de transporte y comunicaciones dentro de todo el país. En la ciudad de Uruapan, se encontraba ubicada en la calle Atenas #20, en la Colonia La Joyita.

Dos de las mujeres que ejercían como docentes, se encontraban impartiendo materias en la Universidad Don Vasco A.C., la cual se dedica a ofrecer estudios de secundaria y preparatoria, así como también 10 licenciaturas con incorporación a la Universidad Autónoma de México. También ofrece educación continua y diversos

posgrados. Su dirección se encontraba en el Entronque carretera a Pátzcuaro #1100, en la Colonia Don Vasco, en Uruapan, Michoacán.

CAPÍTULO 1

ACTITUD

Dentro de este capítulo, se menciona uno de los principales temas que respaldan la presente investigación. Se habló de los principales conceptos propios de la palabra actitud, así como también los distintos modelos que se tienen acerca del número de componentes considerados como los más adecuados. Se hizo mención de los componentes que estructuran a una actitud.

En el presente capítulo de actitudes, también fue necesario conocer los tipos de actitud que una persona es capaz de adoptar ante cierto objeto de actitud.

Otro de los temas con gran importancia, fue el conocer cómo se forman las actitudes, desde distintas perspectivas de varios autores, así como también las teorías que proponen para darle razón de ser a las actitudes.

Por último, fue importante mencionar el cómo una actitud se puede cambiar en una persona que adopta, en cualquier medida, una actitud. Como se menciona anteriormente, es esencial en primera instancia, conocer qué tan arraigada es la actitud en el sujeto y, para esto, es necesaria la medición de la misma, por lo que se menciona cuáles son las formas posibles de medir una actitud.

Las actitudes pueden tomarse como las predisposiciones a responder de una determinada manera con reacciones favorables, desfavorables o incluso neutrales hacia un objeto. Una actitud se encuentra compuesta por tres elementos: opiniones, sentimientos y emociones, y conductas. Las opiniones son ideas sobre un tema que no necesariamente deben sustentarse en una información objetiva. Los sentimientos son reacciones emocionales que se presentan ante un objeto.

Por último, las conductas son las tendencias a comportarse según opiniones o sentimientos propios. En conjunto, estos elementos conforman la base de una actitud tomada ante una determinada situación por una persona.

Según Worchel (2002), las actitudes se refieren a un estímulo y siempre tienen un referente, es decir, que estas siempre están dirigidas a un objetivo (un asunto, una conducta, una persona, un grupo o cualquier otro aspecto identificable del medio).

Este autor expresa que las actitudes se encuentran representadas en la memoria, dado que se ajustan a la estructura humana y a sus representaciones mentales; describe que un rasgo clave de las actitudes es que son desarrolladas a partir de información cognoscitiva, afectiva o conductual.

Los seres humanos son capaces de adoptar actitudes de forma rápida, casi sin esfuerzo y a partir de muy poca información, además de que, al apropiarse de una actitud, las personas la defienden con firmeza.

El mismo autor menciona también que las actitudes son importantes porque las evaluaciones que realizan las personas de los objetos, tienden a tener un efecto significativo en las percepciones, las emociones y las conductas.

La palabra “actitud” es utilizada con frecuencia por las personas cuando se habla de las predisposiciones que toman los otros, juzgando a los demás por los actos que realizan.

1.1 Definición de actitud.

Las actitudes pueden ser definidas como “un conjunto de creencias, sentimientos y tendencias de un individuo que dan lugar a un determinado comportamiento” (Munné; 1986: 30). Este autor describe a las actitudes como posibles particularidades predictivas de conductas, pues expresa que es posible anticipar el comportamiento de los individuos conociendo sus predisposiciones.

Afirma que incluso hay quienes denominan a las actitudes como pre-conducta, es decir, como un indicador que ayuda a conocer cómo se comportará un individuo ante determinadas situaciones.

Otra definición un poco más corta y simple, es la que hace Worchel, en donde señala que la actitud es un juicio evaluativo (ya sea bueno o malo) de un objetivo, así como también expresa que “una actitud representa una propensión favorable o negativa hacia el objetivo” (2002: 126). Ante cualquiera que sea el objetivo, las

personas tienden a formular actitudes resultando estas, positivas o negativas, las cuales ayudan a dirigir los comportamientos y, a la vez, a responder a otros.

Una última definición de actitud es la que hace el autor Allport (citado por Ibáñez y cols.; 2004), al afirmar que es un estado mental o neuronal que se encuentra organizado por medio de la experiencia, que ejerce una influencia rectora o dinámica en la respuesta del sujeto ante todos los objetos y situaciones con los que se encuentra relacionado.

Este autor menciona que a partir de distintas experiencias (no necesariamente construidas a partir de vivencias individuales, sino que pueden adquirirse a través de aprendizaje observacional), las personas tienden a reaccionar de cierta forma ante esos estados mentales que generan, determinando así una actitud positiva o negativa del hecho, persona, objeto o situación.

Por la información anterior, se entiende por actitud como las evaluaciones globales y de cierta forma estables, que las personas realizan sobre un objeto, persona o situación, que hacen que estas adopten una postura positiva, negativa o neutral hacia el objeto de actitud.

1.2 Modelos de estructura de la actitud.

Existen distintos modelos con los que se cree se compone una actitud. Uno de los primeros que se exponen, es el Modelo de actitud de un componente, que es un

“modelo teórico por medio del cual se sostiene que una actitud consiste en afecto hacia el objeto o evaluación de este” (Hogg y Vaughan; 2010: 149).

Estos autores mencionan que uno de los investigadores que promueven la creencia de este modelo es Thurstone, resaltando que el concepto de actitud que este le atribuía, se encontraba basado únicamente en el componente afectivo.

Una segunda propuesta es el Modelo de actitud de dos componentes, el cual se define como un “modelo teórico por medio del cual se sostiene que la actitud consiste en una preparación mental para actuar y que guía respuestas (juicios) de evaluación” (Hogg y Vaughan; 2010: 149). Ellos hacen mención de que esta teoría comenzó con Allport, quien señala que una actitud se encuentra compuesta por lo cognitivo y lo conductual.

Una tercera y última propuesta es el Modelo de actitud de tres componentes, descrito como un “modelo teórico que representa la actitud con componentes cognitivos, afectivos y conductuales” (Hogg y Vaughan; 2010: 149). Esta propuesta final, parece ser la más utilizada por la mayoría de los autores interesados en el tema, ya que la consideran como la más adecuada y completa para justificar el funcionamiento de las actitudes.

Es importante mencionar que el estudio de las actitudes puede llegar a ser complicado, por el hecho de que son algo intangible.

1.3 Componentes de las actitudes.

Es importante en primera instancia, definir la palabra “componente” para poder entender la idea principal del tema siguiente. Según la Real Academia Española, un componente es definido como algo que compone o entra en la composición de un todo, (Diccionario de la Real Academia Española; 2014).

Kimble y cols. (2002), expresan que existen distintos autores (entre ellos citan a Becker) que afirman que las actitudes están compuestas por tres elementos: cognoscitivo, afectivo y conductual. Estos llevan implícito el carácter de acción evaluativa hacia el objeto de la actitud. Por lo regular, estos componentes son congruentes entre sí y se encuentran relacionados de una forma u otra.

Es importante aclarar que, el que las actitudes se compongan de estos tres elementos, no significa que la actitud pierda su carácter de variable unitaria, sino que, como lo señalan los diversos autores, es una condición interna evaluativa, mientras que sus componentes no son más que su expresión externa.

A continuación, se revisarán de qué manera estas áreas componen a las actitudes.

1.3.1 Componente cognoscitivo/cognitivo.

El componente cognoscitivo consiste en las creencias, valores y estereotipos acerca de un objeto, según Munné (1986). Está formado por las percepciones y creencias hacia el objeto, así como por la información que posee sobre el mismo objeto de actitud.

Este componente agrupa al mismo tiempo los conocimientos, creencias y asociaciones que se mantienen sobre los atributos y características del objeto en cuestión. Por lo tanto, si el individuo desconoce el objeto, no puede manifestar una actitud frente a él, con base en la información mencionada anteriormente. Este componente es especialmente de carácter evaluativo.

1.3.2 Componente afectivo.

El componente afectivo se refiere a las emociones y sentimientos que acompañan, en menor o mayor grado a toda actitud, ya sean positivos o negativos, indica Munné (1986), es decir, son aquellos procesos que avalan o contradicen las bases de las creencias, expresados en sentimientos evaluativos y preferencias ante el objeto de la actitud.

Es el componente más característico de una actitud. Algunas de estas se encuentran cargadas de componentes afectivos y no requieren más acción que la expresión de los sentimientos resultantes. Es posible que en una actitud haya más

cantidad de un componente que de otro. Esto puede depender del tipo de situación sobre la que se esté formulando o creando la actitud en cuestión.

Lo que se considera importante es que en el momento en el que se encuentra observando al sujeto, el investigador sea capaz de identificar cuál componente se encuentra ejerciendo mayor poder, por así mencionarlo.

1.3.3 Componente conductual.

Por último, el componente conductual abarca la tendencia a actuar o a reaccionar de una cierta forma con respecto al objeto, es decir, la tendencia o predisposición a actuar de determinada manera delante del objeto, a decir de Munné (1986). Estas conductas permiten a los seres humanos comunicarse con la realidad y es el componente activo de la actitud.

1.4 Tipos de actitudes.

Las actitudes pueden ser favorables o desfavorables a un objetivo en particular, Likert describe cinco grados de favorabilidad-desfavorabilidad que matizan la intensidad de la respuesta: “Totalmente de acuerdo”, “De acuerdo”, “Indeciso”, “En desacuerdo” y “Totalmente en desacuerdo”. Este tipo de clasificación de las actitudes, es funcional para estudios de carácter cuantitativo en el sentido de la medición, ya que arroja información que puede ser fácil de utilizar en este tipo de investigaciones.

Morales y cols. (2007: 459) ofrecen otra perspectiva en donde mencionan que “las evaluaciones o juicios generales que caracterizan la actitud pueden ser positivas, negativas, o neutras y pueden variar en su extremosidad o grado de polarización”. Se describen el tipo de actitudes de la siguiente manera:

- Actitud positiva: Este tipo de actitud, es considerada como la evaluación positiva que realiza el sujeto acerca del objeto de actitud, indican Morales y cols. (2007). Al adoptar una persona una actitud positiva del objeto, se está asumiendo por ende el estar de acuerdo con las consecuencias que la misma actitud conlleva.
- Actitud negativa: Esta actitud se caracteriza por el hecho de que la persona considera el objeto como algo totalmente negativo, aseveran Morales y cols. (2007). Como se observa en la positiva, el sujeto toma una postura extremista, es decir, totalmente opuesta a la otra.
- Actitud neutra: En esta, la persona se siente indiferente ante el objeto de actitud, afirman Morales y cols. (2007). Cuando un individuo toma una actitud neutral respecto a algo, simplemente no piensa, siente o actúa de forma extremista, es decir, ni a favor ni en contra.

1.5 Funciones de las actitudes.

Si las actitudes tienen una estructura, por ende, también deben tener una función o propósito de ser. Hogg y Vaughan (2010) afirman que una de las ventajas de las actitudes es que las mismas, hacen que las personas ahorren energía, puesto que ya no es necesario averiguar desde el comienzo cómo se deben relacionar con el objeto o la situación en cuestión, por lo que de cierta forma se le da función también al uso de los estereotipos.

Se señala que las funciones de las actitudes facilitan de cierta manera la adaptación al medio ambiente. Ajzen (2001) expresa que en un experimento de laboratorio realizado por Chen y Bargh, en 1999, demostraron que las evaluaciones positivas y negativas ejercen su función de orientar a las personas hacia la aproximación y el rechazo, respectivamente.

Este mismo autor, cita a Petty y Wegener, quienes mencionan que la base funcional de la actitud influye en medida en que la persona ha procesado una información consistente o inconsistente con la función.

En el mismo sentido, los autores Novel y cols. (2000), citan a Katz y Stotland, quienes afirman que el proceso de adquisición y el desarrollo de las actitudes se encuentra relacionado con las funciones que cumplen en la personalidad del sujeto. Ellos consideran que las actitudes desempeñan las siguientes funciones:

1. “Adaptativa: La cual permite desarrollar actitudes que generen aprobación y estima por parte de los grupos sociales a los que se pertenece o se intenta pertenecer, con el objetivo de aumentar las recompensas o gratificaciones y disminuir el sufrimiento o el castigo.
2. Expresiva de valores: Función utilizada para aportar a la persona la posibilidad de expresar sus valores fundamentales para mantener y proteger la identidad del yo, así como la autoestima y el autoconcepto. Dentro de esta función interviene mayormente el componente afectivo de las actitudes.
3. Defensiva del yo: Esta función proporciona autoprotección e impide en ocasiones conocer verdades indeseables. Estas actitudes son muy difíciles de cambiar, dado que cumplen una de las necesidades fundamentales para las personas.
4. Cognoscitiva: La función del conocimiento está basada en la necesidad de entender, de dar sentido a la experiencia y para interpretar la realidad” (Novel y cols.; 2000: 33).

Morales y cols. (2007) describen que las actitudes satisfacen la necesidad de estar preparados y anticipados para estructurar, organizar y dar coherencia a toda la información que recibe el cerebro con todos los estímulos a los que está expuesto el ser humano.

En general, las actitudes proporcionan la información necesaria a las personas, para que estas sean capaces de tomar una decisión sobre una postura ante un objeto o situación. De esta forma es como algunos autores describen las funciones principales de las actitudes.

1.6 Formación de las actitudes.

La experiencia directa que el individuo tiene con el objeto de la actitud es uno de los factores más poderosos en la creación de las actitudes o en la influencia sobre ella, a partir de esto, generalizará con actitudes positivas o negativas, dando lugar a un comportamiento futuro.

Hogg y Vaughan (2010) explican que existen dos fuentes que ayudan a la formación de las actitudes. En primer lugar, mencionan a la familia, cuyos miembros actúan como una parte importante y poderosa que influye en los niños, dado que estos, conviven la mayor parte de su infancia con ellos.

Cuando el niño es pequeño, las personas que tienden a pasar mayor tiempo con él, son sus padres y, en ocasiones, también hermanos, lo cual explica que la familia incluso se caracterice por tener varios aspectos en común, ya que ellos son los que, en ese momento, actúan como modelos que influyen desde la personalidad del niño, así como su carácter, actitudes y costumbres. El niño aprende lo que se encuentra a su alrededor para poder adaptarse al medio en el que se encuentra.

En segundo lugar, los autores exponen a los medios de comunicación masivos, como otro de los factores que influyen fuertemente en la formación de las actitudes de las personas, lo cual sucede cuando las personas tienen actitudes propias que no pueden mantener con firmeza.

Es importante mencionar que otro de los factores que influyen fuertemente en la formación de las actitudes de un sujeto, es la escuela, en donde se encuentra rodeado de profesores, compañeros y amigos. El niño, en un intento de adaptación y de deseo de aceptación social, va formando sus actitudes de manera que, encaje de cierta manera dentro de un grupo, el cual resulta de su interés.

Los profesores específicamente son quienes inculcan al niño a creer en cierto tipo de circunstancias y a dudar de otras, lo cual aporta la suficiente información para que el niño adopte una actitud ante el objeto.

Worchel (2002) expone que, si las actitudes se encuentran basadas en creencias, entonces, para comprender la formación de las actitudes es necesario retroceder y considerar los orígenes de las creencias. Señala que existen dos categorías principales de creencias: las basadas en las experiencias personales directas con el objeto y, por otro lado, las que se basan en información indirecta obtenida de otras personas.

Al hablar de tener una creencia obtenida por una experiencia directa, se entiende que estas se construyen a través del contacto directo con el objeto. Cada una de las creencias comprende la asociación de características propias del objeto.

Este mismo autor expresa que las actitudes basadas en experiencias directas con un objeto, son más accesibles, es decir, que es más fácil para la persona recordar el evento, se retienen mejor y pueden ser más claras en comparación con las actitudes basadas en experiencias indirectas.

Otro autor que menciona la forma en que se construyen las actitudes es Munné (1986), quien afirma que intervienen específicamente tres factores: La información que el sujeto recibe, el grupo con el cual se identifica y sus propias necesidades personales.

El primer factor explica que, para adoptar una actitud, es necesario que la persona conozca la información suficiente del objeto, por lo que, si tiene información insuficiente, al componente cognoscitivo de la actitud le faltará el debido apoyo en la realidad y la actitud caerá en el prejuicio.

Menciona también que la mayor parte del tiempo, las personas tienden a adoptar actitudes con información incompleta, por lo que tienden a generalizar e incluso a extrapolar la información que se posee. Este autor expone cuatro medios por los cuales las personas se sirven de información para adoptar una actitud: la escuela,

los medios de comunicación social, la experiencia directa y el grupo en el cual se mueven.

El segundo factor que expone este autor es el grupo con el que se identifican las personas; se señala que, al ser niños, el deseo de ser aceptados y la gratificación obtenida al adoptar los puntos de vista de quienes le rodean, refuerzan constantemente el afán de ser “como todo el mundo” y, por otro lado, el temor a ser rechazados por no ser “normal”. Dentro de este factor influyen grupos primarios como la familia, los amigos o los compañeros.

Por último, se encuentra el factor de las necesidades personales. Resulta incorrecto mencionar que la actitud que adopta una persona nace de consideraciones objetivas y desinteresadas, sino que, por el contrario, estas se encuentran basadas en información que favorecerá de una forma u otra.

Dentro de este factor, como su nombre lo expresa, las actitudes de las personas se ven formadas a partir del hecho de que, si se está de acuerdo en algo que beneficia de alguna manera, la actitud girará en torno a la obtención de esos beneficios.

A partir de lo revisado, se puede exponer que las actitudes se forman con base en la experiencia vivida, el significado que esta tiene para las personas, además de la influencia y valor que el sujeto le dé a los medios de influencia, sean estos los padres, los medios masivos de información, los amigos o las figuras evaluadas como carismáticas por el individuo, por lo que se puede decir que en el desarrollo de este,

las actitudes son dinámicas y cambian de significado mientras el sujeto va evolucionando.

1.7 Teorías de las actitudes.

Según Ball (1988), existen cuatro teorías de las actitudes, las cuales se explican enseguida.

- 1) Teoría de la consistencia cognitiva: consiste en el aprendizaje de nuevas actitudes relacionando la nueva información con alguna otra que ya se conocía, así se trata de desarrollar ideas o actitudes compatibles entre sí. También menciona que la idea de consistencia implica que los individuos esperen de ciertos sentimientos, ideas y acciones que se hallen relacionados o procedan de otros.
- 2) Teoría de la congruencia: postula un grupo de elementos denominados bandas o conexiones, que son verbales o constituyen otros indicadores de la conducta, de aprobación o desaprobación. Esta teoría se encuentra basada en el concepto de que las personas intentan ver al mundo como algo ordenado y congruente, y que ajustan sus actitudes para conservar dicha congruencia.
- 3) Teoría del aprendizaje: se basa en que al aprender se reciben nuevos conocimientos de los cuales se intenta desarrollar unas ideas, unos

sentimientos y unas conductas asociadas a estos aprendizajes. El aprendizaje de estas actitudes puede ser reforzado mediante experiencias agradables.

- 4) Teoría de la disonancia cognitiva: Consiste en convencerse a sí mismo mediante argumentos que conoce, que algo no le perjudica al sujeto, sabiendo en realidad lo que le puede pasar si se siguiese manteniendo esta actitud, tras haber realizado una prueba y fracasar en el intento. Esto puede provocar un conflicto, porque se toman dos actitudes incompatibles entre sí que el mismo sujeto intenta evitar de manera refleja. Esto lo impulsa a construir nuevas actitudes o a cambiar las actitudes ya existentes.

Por otra parte, se encontró la Teoría del Equilibrio, la cual considera la unidad P-O-X del campo cognitivo del individuo. En esta tríada P es una persona, O es otra persona y X es una actitud, objeto o situación. Una tríada es coherente si se encuentra en equilibrio, y el equilibrio se analiza contando la cantidad y el tipo de relaciones entre los elementos, afirman Hogg y Vaughan (2010).

Es posible la conformación de ocho combinaciones de relaciones entre dos personas y un objeto de actitud, por lo que cuatro se encontrarán equilibradas y las otras cuatro, no. Una tríada está equilibrada si hay un número par de relaciones positivas, las cuales pueden darse como se muestran en el siguiente cuadro:

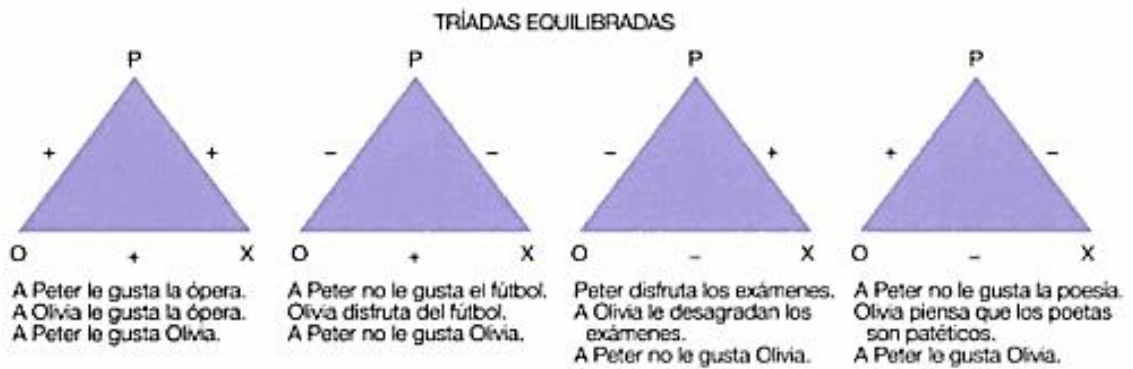


Figura 1. Tríadas equilibradas (Hogg y Vaughan; 2010: 152).

Sin embargo, una tríada se encuentra en desequilibrio si no existe un número par de relaciones positivas, las cuales pueden darse como se muestran en el siguiente cuadro:



Figura 2. Tríadas no equilibradas (Hogg y Vaughan; 2010: 152).

Se afirma que, según el principio de coherencia, la cual se considera como la base de la teoría de equilibrio, en las tríadas no equilibradas, la gente se puede sentir tensa y estar motivada para restablecer el equilibrio, señalan Hogg y Vaughan (2010).

Estas estructuras no equilibradas son menos estables y de carácter desagradable, en comparación con las estructuras equilibradas.

En ocasiones, la gente asume que a los otros les agrada lo que les agrada a ellos, lo que sucede cuando hay ausencia de información contradictoria.

Rivera y cols. (2000: 104) mencionan que la Teoría del equilibrio “postula la existencia de una relación triangular entre tres elementos, que son: persona, ideas y cosas. Esta relación se llama sentimiento y puede ser positiva o negativa, teniendo que estar en equilibrio”.

1.8 Cambio de actitudes.

Las tentativas de influir en las actitudes y de cambiarlas, son parte de la vida cotidiana. Las actitudes son relativamente poco estables y, por ende, fáciles de cambiar.

Munné (1986: 33) señala que, para cambiar una actitud, es necesario en primeros términos, “cambiar los factores que las han originado, es decir, la información, los grupos y la personalidad del individuo... una actitud será un tanto más fácil de modificar cuanto menor sea su intensidad, más irrelevante su posición en el sistema y más pequeña la cohesión de este”.

El autor mencionado anteriormente establece, además, que para que se puedan realizar cambios significativos en las actitudes de las personas, se puede cambiar la zona de residencia, estatus o sistema político; realizar cambios en su personalidad y modificar los efectos de la coacción. A continuación, será descrito a qué se refiere el autor con cada uno.

- Cambiar la zona de residencia, estatus o sistema político: Munné (1986), menciona que, si se realiza un cambio en alguno de estos aspectos, la circunstancias colocan al individuo bajo el impacto de nuevos estímulos y datos que presionan en su interior hacia una reestructuración de las actitudes anteriores, con objeto de ponerse al corriente con la nueva información recibida.
- Cambios en la personalidad: en este aspecto, influye la maduración del sujeto, ya que esta lo orienta en cada etapa de su vida hacia cierto tipo de actitudes en relación con la edad. Por lo que, teniendo en cuenta lo anterior, para que exista un cambio de actitud, se debe experimentar una situación traumatizante o demasiado profunda.
- Efectos de la coacción: la idea principal de este aspecto, es utilizar la presión en la conducta para poder modificar la coacción de una actitud.

Otra de las estrategias que pueden ser implementadas para el cambio de actitud es la influencia, teniendo en cuenta que esta incluye los procesos persuasivos, expresan Morales y cols. (2007).

Según la opinión de Baró (1989), los cambios de actitudes se dan por medio de los tres componentes de la actitud: cognoscitivo, afectivo y conductual.

El componente cognitivo es el conjunto de datos e información que el sujeto sabe acerca del objeto del cual toma su actitud. Un conocimiento detallado del objeto favorece la asociación al objeto. Por lo tanto, si se pueden inducir cambios en los conocimientos que una persona tiene acerca de un objeto, es probable que se produzca un cambio en los sentimientos y la manera de actuar de dicha persona muestra ante tal objeto, indica Baró (1989).

El componente afectivo como fue mencionado anteriormente, es el conjunto de sensaciones y sentimientos que dicho objeto produce en el sujeto; este mismo sujeto puede experimentar distintas experiencias con el objeto, pueden ser positivas o negativas. No está de más mencionar que, los afectos y las cogniciones tienden a estar relacionados y que, si uno de esos dos elementos cambia, quizá el otro lo haga también. (Baró; 1989).

No solamente el afecto y el conocimiento tienen a estar relacionados cuando se trabaja con las actitudes, sino que también la conducta. Por lo que, si se modifican los

elementos afectivos y cognoscitivos de una actitud, es probable que la conducta también lo haga (Baró; 1989).

1.9 Medición de las actitudes.

Las actitudes se caracterizan por tener numerosos procedimientos diseñados para su medición, estos pueden ser clasificados como directos o indirectos.

1.9.1 Procedimientos directos.

Estos consisten en preguntar directamente al sujeto acerca de las opiniones y evaluaciones que sustentan en relación a un determinado objeto de actitud, según Morales y cols. (2007).

A continuación, serán mencionados y descritos los principales procedimientos directos con los que se puede medir una actitud y que son de mayor frecuencia, de estos se desprende la creación de numerosas técnicas más.

- Diferencial Semántico.

Este instrumento fue desarrollado para medir el significado de palabras y conceptos. Puede ser determinado obteniendo calificaciones del concepto en varias dimensiones bipolares (por ejemplo: grande-pequeño). Entonces el diferencial

semántico supone que las actitudes constituyen parte del sistema significativo de un individuo y a la dimensión evaluativa, según Ball (1988).

Una de las principales ventajas es que la aplicación a diferentes objetos de actitud resulta demasiado fácil, además, no requieren de la formulación de preguntas pertinentes a la actitud y la confiabilidad va aumentando en medida que se utilizan más escalas semánticas. Mientras que una de sus desventajas ha sido que el parámetro puede ser demasiado simple, esto dado a que no refleja opiniones, sino únicamente significados evaluadores de un concepto, a decir de Vaughan y Hogg (2007).

- Escala Thurstone.

Es una prueba de papel y lápiz que le exige al sujeto que elija entre una serie de manifestaciones de actitud, aquellas con las que esté conforme. La construcción de la escala requiere que a cada manifestación se le asigne un valor numérico representativo del grado de inclinación o repulsión hacia la actitud que se está midiendo. El resultado es considerado como la media de los valores de los elementos seleccionados.

Una de las principales ventajas es que se acercan al nivel de medición de intervalo, ya que antes es necesaria la evaluación de jueces que califican los reactivos (Ball; 1988).

- Escala Likert.

En esta escala, se le presentan al sujeto diversas afirmaciones que están relacionadas con objeto de actitud, pidiéndole que exprese su grado de acuerdo o desacuerdo con las aseveraciones propuestas, marcando una de las alternativas (Morales y cols.; 2007). Se suman todas las respuestas que la persona eligió y el resultado es utilizado como un índice de la actitud del sujeto. Los ítems que se consideren ambiguos, serán descartados.

“El presente procedimiento, controla el conjunto de respuestas condescendientes, un sesgo que, de lo contrario, podría afectar diversas escalas psicométricas” (Hogg y Vaughan; 2007: 177).

- Escalograma de Guttman.

En esta escala, se puede medir un solo rasgo unidimensional mediante un conjunto de afirmaciones ordenadas a lo largo de un continuo que se realiza desde lo menos extremo a lo más extremo. Los reactivos son acumulativos, es decir, que el sujeto acepta los otros ítems que son menos extremos (Hogg y Vaughan; 2007).

- Técnicas de observación.

Además de las medidas de actitudes de papel y lápiz, existen otras técnicas que propone Ball (1988). Estas son las de observación, formales o no formales. Es de suponer que, para poder utilizar esta modalidad, el investigador deberá poseer una

experiencia muy alta acerca de la conducta del sujeto que estudiará, con el fin de poder realizar las deducciones correctas en cuanto a las actitudes que adopta el mismo.

Se diseña una escala de cinco puntos, con especificaciones cuidadosas debajo del primer punto, del tercero y del quinto, comenzando de lo menos adecuado a lo más adecuado.

Una de las desventajas es que, si se quiere evaluar a muchos sujetos, esta técnica se caracteriza por llevar demasiado tiempo en su aplicación, menciona Ball (1988).

Estos procedimientos de la medición de actitudes de forma directa, han sido utilizados para investigaciones orientadas al enfoque cuantitativo, ya que posterior a la aplicación, se realiza un tratamiento a los resultados que ofrezcan una respuesta final. La decisión de cuál de las escalas y técnicas anteriormente mencionadas, consistirá en lo que el investigador necesita y en los objetivos que dentro de la investigación fueron establecidos.

1.9.2 Procedimientos indirectos.

Por otro lado, los procedimientos indirectos de medida actitudinal, tienen la intención de conocer las evaluaciones de los sujetos sobre el objeto de actitud sin preguntarle directamente por él (Morales y cols.; 2007).

Ahora serán descritos los procedimientos que son considerados como indirectos.

- Pruebas proyectivas.

Los autores que utilizan o están de acuerdo con este tipo de pruebas, mencionan que, mediante el análisis y comparación de las interpretaciones subjetivas que tiene el sujeto, se puede acceder a las actitudes que se adoptan sobre ciertos objetos de actitud, señalan Morales y cols. (2007).

En las pruebas proyectivas se muestra a los sujetos una serie de imágenes ambiguas, indicándoles que deben inventar una historia sobre cada imagen. Dado que a los dibujos se les puede interpretar de infinidad de formas, las historias que los individuos relaten, tendrá que ver de cierta manera con las actitudes hacia los personajes, escenas o situaciones que ellos mismo crearon (Aiken; 2003).

Sin embargo, a pesar de que este tipo de métodos carece de fiabilidad y validez, han existido algunas adaptaciones que resultan útiles para la medición de las actitudes.

- Procedimientos psicofisiológicos.

Estos métodos incluyen instrumentos que van desde el registro de la tasa cardiaca o el grado de sudoración de la piel de los sujetos, hasta registros de actividad cerebral, comentan Morales y cols. (2007).

Una de las desventajas de los procedimientos psicofisiológicos, es que no son muy eficientes, ya que más que la evaluación de las actitudes, se “pueden estar midiendo la excitación, interés o la respuesta de orientación” (Aiken; 2003: pág. 295).

- Procedimientos conductuales.

Estos procedimientos miden los comportamientos no verbales, como el contacto ocular, el parpadeo, la postura o los gestos, entre otros.

Una de las principales ventajas es que permiten grabar en video y analizar con detalle las reacciones de los individuos en ocasiones repetidas. Aunque de cierta forma, puede considerarse como una desventaja, ya que no se tiene claro qué indican exactamente, teniendo en cuenta que algunas actitudes no se traducen en conductas precisamente y muchas de estas no tienen por qué reflejar ninguna actitud, según Morales y cols. (2007).

- Procedimientos de tiempos de reacción.

Estos procedimientos se basan en el registro de los tiempos de reacción que los sujetos presentan cuando se ven enfrentados a determinados estímulos y objetos de actitud, afirman Morales y cols. (2007).

“Una tarea de reacción automática en el tiempo que mide el sesgo evaluador, puede revelar prejuicios implícitos u otras tendencias de respuesta negativa o positiva, aunque no se manifiesten explícitamente en los actos de la persona” (Aiken; 2003: pág. 295).

- Entrevista.

La entrevista es considerada por Bleger (2006) como un instrumento primordial del método clínico y, por ende, una técnica de investigación científica de la psicología. Este autor menciona que una de las principales características de una entrevista, es que puede tener una variedad de objetivos.

Otro autor menciona que una entrevista es una conversación con una estructura y un propósito. Tiene la intención de entender el mundo desde el punto de vista de la persona que es entrevistada y así, profundizar en las experiencias de la misma y obtener el tipo de actitud que adopta la persona ante estas experiencias, según indica Álvarez-Gayou (2003).

La entrevista puede ser de dos tipos: cerrada y abierta. La primera se caracteriza porque las preguntas que le serán mencionadas al sujeto, ya están

previstas en cuanto al orden y la forma de plantearlas, por lo que el entrevistador no puede modificar ninguna de estas disposiciones. Mientras que la entrevista abierta, tiene una amplia libertad y flexibilidad en sus preguntas (Bleger; 2006).

En resumen, para finalizar con el primer capítulo de la presente investigación, es importante reconocer la importancia de las actitudes en la vida cotidiana de las personas, ya que es por medio de estas que los individuos tienen las herramientas necesarias para estar o no de acuerdo con cualquier objeto de actitud.

Dentro de este capítulo, se pudieron observar, desde el punto de vista de varios autores, los diversos conceptos que se tiene de la palabra actitud y de lo que esta conlleva en su significado.

Se logró también conocer los modelos que consideran distintos autores en cuanto a los componentes de una actitud. Sin embargo, la mayoría de ellos señala que el modelo ideal es el que describe a los tres componentes en una actitud, es decir, el cognitivo, el afectivo y el conductual.

Fue importante el conocer el tipo de actitudes que un individuo es capaz de tomar ante distintas personas, situaciones u objetos, así como también las funciones que brindan las mismas a las personas que las adoptan.

Para poder respaldar una actitud, es necesario conocer en primer lugar cómo se forman, por lo que, dentro del contenido del capítulo, se plantearon algunas ideas

y teorías, que tratan de explicar cómo se origina una actitud y los principales aspectos que influyen para que esta se desarrolle.

Por otra parte, cuando una actitud se encuentra adoptada por una persona y dicha actitud desea ser modificada, se deben conocer cuáles son las posibles formas de cambiarla, por ello, en este capítulo se plantea la opción de influir en los tres componentes y tratar de modificar los factores que han creado la actitud. De esta manera, los autores señalan que una actitud suele carecer de bases sólidas en el momento de su creación, por lo que la mayoría de veces suele ser fácil modificarla.

Cuando se requiere la medición de las actitudes, se encuentran diversos métodos para llevar a cabo su medición y conocer la fuerza de las mismas. Dentro del capítulo se establecen dos tipos de métodos: los directos y los indirectos. Los primeros son utilizados cuando se desea preguntar directamente al sujeto por el tipo de actitud que adopta ante cierta situación, mientras que los indirectos son los que utilizan otros medios para poder identificar el tipo de actitud.

Para concluir, se reconoce que se logró encontrar toda la información necesaria para respaldar la presente investigación. Existen numerosos autores que respaldan todos los conocimientos que existen acerca del amplio tema de las actitudes. Lo anteriormente mencionado, se considera por la investigadora, como un aspecto esencial, ya que, sin dicha información, la investigación no podría haber concluido.

CAPÍTULO 2

DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Dentro de este capítulo, se menciona otro de los principales temas que respaldan la presente investigación.

Se habla de los principales conceptos como son: el género, la discriminación, la discriminación de género y, por último, la discriminación de género laboral, así como los distintos tipos que existen de discriminación, por sí sola y la discriminación de género, según la diversidad de autores que exponen estos temas.

Dentro de este mismo capítulo, fue necesario conocer algo de los antecedentes que respaldan el desarrollo de la discriminación de género y de este modo, las reacciones que se obtuvieron en ese entonces.

Fue importante incluir esta información para que el lector sea capaz de identificar con facilidad todos los puntos que incluyen la presente investigación.

Otro de los temas con gran importancia, fue el conocer cuáles son las principales causas que motivan a que las personas discriminen a otras por cuestiones de género, así como las consecuencias, mayormente negativas, que llegan a suceder posteriores al momento de la discriminación.

A lo largo de la historia, en todas las sociedades conocidas, las mujeres han enfrentado la discriminación social y sus consecuencias. Ello significa básicamente que, en toda cultura, especialmente en las tradicionales, se encuentra que lo femenino, y por asociación, las mujeres y sus actividades, carecen de prestigio, de poder y de derechos.

Las consecuencias que esta subordinación discriminatoria ha traído consigo son muchas: las mujeres han sido las que cargan con las más graves consecuencias del analfabetismo y la educación trunca y/o deficiente, según el INEGI (2010).

Es frecuente encontrar en distintas sociedades, retomando un poco la historia, que el poder lo sustentan quienes se hallan en mejor posición de reconstruir y mantener vivo el pasado; los clanes de ancianos constituyen el ejemplo más inmediato.

Las sociedades religiosas siguen un patrón similar de legitimación de las jerarquías sociales: los reyes, príncipes, emperadores, faraones y jefes, suelen sustentar también la autoridad religiosa o presentarse ellos mismos como dioses.

Las mujeres han carecido históricamente de palabra. Ninguno de los símbolos que ellas encarnan está asociado con la transparencia, el orden, la claridad o la veracidad. Para toda sociedad, el hombre es el protagonista.

Cuando se observa el ámbito familiar, social y político, se percibe que los conjuntos de las mujeres son considerados como naturalmente inhabilitadas para encarnar el poder y la autoridad.

El primer espacio, la casa, aquel donde ocurre la vida cotidiana, armado por las relaciones familiares, de parentesco y de trabajo, se rige por los principios tradicionales.

En él, las personas ocupan sus puestos, desempeñan sus actividades y obtienen sus respectivos reconocimientos conforme a valores entendidos, heredados de generación en generación, que se interpretan y se viven como dictados por la naturaleza.

Fernández (2003), menciona que la discriminación de género ha causado que las mujeres sean vistas como el género débil, lo cual implica que piensen que son más emotivas, sensibles y que su inteligencia se caracteriza principalmente por ser intuitiva, lo cual no es verdad.

2.1 Definición de género.

Según Chávez (2004), se define al género como una construcción social que se encuentra basada en el conjunto de ideas, creencias y representaciones que generan las culturas, a partir de diferencias sexuales, las cuales son determinantes de los papeles de lo masculino y femenino. Esta autora toma en cuenta las distinciones

sexuales, pero también lo socialmente construido, por lo que es considerada como una definición suficientemente completa.

El Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) (2016), define al género mencionando que es la diferencia entre la dimensión biológica y los atributos, roles, funciones, responsabilidades e identidades que se construyen socialmente y son las que llegan a determinar las estructuras y las jerarquías de poder dentro de la sociedad.

La Organización Mundial de la Salud (2010) afirma que el género hace referencia a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. El concepto, al igual que los anteriores, tiene un enfoque que marca la diferencia tanto en lo biológico como en lo social.

Entonces, se puede determinar que el género tiene que ver mayormente con el establecimiento de roles por parte de una sociedad, los cuales son seguidos por costumbre, de generación en generación.

2.1.1 Diferencias entre sexo y género.

Según Marcuello y Elósegui (quienes citan al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española), los sexos están divididos en dos: varón y mujer o macho y

hembra; mientras que el género es referido a la lingüística y se aprecian tres géneros: masculino, femenino y neutro.

La FUNPADEM (2008), menciona que el vocablo “sexo” hace referencia a las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, y no es que sea determinante necesariamente de los comportamientos.

Por otro lado, el concepto de género, designa lo que cada sociedad atribuye a uno y otro sexo. Esta institución menciona también un cuadro en el que establece las principales características entre el sexo y el género y fue anexado a continuación:

SEXO	GÉNERO
Características biológicas Dado por los genes No puede cambiarse <i>Ejemplo: las mujeres quedan embarazadas.</i>	Características sociales Aprendido Puede cambiarse <i>Ejemplo: mujeres y hombres pueden cuidar de niñas, niños y personas mayores.</i>

FUNPADEM (2008: 81).

La FUNPADEM (2008) expresa que el género establece lo conveniente y posible para hombres y mujeres con respecto a sus comportamientos, actitudes y participación, en los distintos ámbitos sociales. Hace resaltar también que las instituciones sociales reproducen, refuerzan y controlan la funcionalidad de estos patrones de género, perpetuándolos mediante procesos de socialización.

El sistema “sexo-género” de la actualidad, produce una relación de poder desigual entre mujeres y hombres en un contexto determinado.

Sustenta que, en este caso, las mujeres no son el problema, sino la desigualdad en las relaciones de poder con relación a los hombres, por lo que recomienda que las soluciones deben de ser alcanzadas por ambos, para lograr alcanzar una transformación significativa en la sociedad en general (FUNPADEM; 2008).

2.1.2 Modelos de sexo y género.

Una vez explicadas las diferencias básicas y principales entre los conceptos de las palabras “sexo” y “género”, es importante exponer los modelos existentes que Marcuello y Elósegui (2008) propusieron en uno de sus artículos.

En la actualidad, señalan estas autoras, se presentan cuatro posibles modelos de las relaciones entre sexo y género y son mencionados a continuación:

- Modelo 1: Identidad sexo-género.

Este modelo es considerado como falso y superado en la actualidad, ya que afirmaba que a cada sexo le correspondía, por necesidades biológicas, ciertas funciones sociales, invariables a lo largo de la historia. Fue principalmente descartada ya que justificaba de cierta manera, biológica y culturalmente, la subordinación de la mujer al hombre.

Se exponía en este modelo que, desde la perspectiva de la biología, la diferenciación sexual femenina consistía en un defecto, es decir, que una mujer aparecía en ausencia de los factores que normalmente daban lugar al desarrollo de un varón.

Como consecuencia, se suponía desde este modelo, que la mujer dependía directamente del hombre, por lo que, en este caso, las diferencias sexuales determinaban los papeles culturales, hasta el punto en que era considerado que las funciones de hombres y mujeres en la sociedad, no eran intercambiables, sino que estaban irremediablemente unidas a la genética y a la biología.

- Modelo 2: Independencia entre sexo y género.

Una vez que se consiguió el logro del rechazo al modelo que identificaba al sexo con el género, algunos autores mencionaban que lo cultural no tenía nada que ver con lo biológico.

Este modelo reclamó la perfecta identidad entre los géneros femenino y masculino, es decir, que existe una absoluta igualdad entre el hombre y la mujer, sin ninguna diferencia. Propone también acabar con la desigualdad de sexos, erradicando las supuestas diferencias biológicas.

- Modelo 3: Independencia sexo y género. La transexualidad y al andrógino.

Este modelo, siguiendo dentro de una independencia de sexo y género, consistió en la división del género en cuatro especies: masculino, femenino, andrógino e indiferenciado. De esta forma, la masculinidad y la feminidad no aparecen como los derivados naturales de la dicotomía sexual biológica. La existencia de transexuales y hermafroditas mostraría que no había solo personas de dos sexos.

- Modelo 4: Relación entre sexo y género, pero no identidad, interdependencia-corresponsabilidad.

En el último modelo, es considerado que la perspectiva de género es adecuada para describir los aspectos culturales que rodean a la construcción de las funciones del hombre y la mujer, en el contexto social. Si los sexos, en este caso, deben ser hombre y mujer, las funciones que les son atribuidas pueden ser aspectos intercambiables. Se depende aquí, de los estereotipos formados por el grupo social, por las costumbres o por la educación.

2.2 Definición de discriminación.

Rodríguez (2005) define a la discriminación como una conducta culturalmente fundada, sistemática y social, de desprecio en contra de una o varias personas, con base en un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida

y que tiene la intención de dañar los derechos y las libertades fundamentales de las mismas.

Miné (2003), define a la discriminación como una distinción, esto si se habla en un lenguaje común, refiere el autor, pero si se habla de un lenguaje jurídico significa tratar a una persona de forma desfavorable por un motivo prohibido. Al hablar de la discriminación, esta no es tomada como su significado común, sino que la gente al usarla, en la mayoría de veces, lo hace de forma perjudicial hacia el objeto. La intención con la que se utiliza la palabra ya incluye la connotación negativa.

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH; 2012: 5), proporciona un concepto de la discriminación y la refiere como “un fenómeno social que vulnera la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas.” Afirma que el uso se genera en las prácticas sociales entre las personas, de manera a veces inconsciente.

En cada una de las definiciones encontradas, la discriminación es tomada como el acto de distinguir a las personas, con la intención de generar un daño hacia ellas.

2.2.1 Tipos de discriminación

El Centro de Documentación de Honduras, Unidad de Estudio para la Prevención de la Discriminación (2005) distingue los siguientes tipos de discriminación:

A) Según el autor:

- Por personas naturales o jurídicas:

Persona natural es cualquier hombre o mujer sujeto de derechos y obligaciones.

Persona jurídica es un ente, diferenciado de la persona natural, que puede también ser sujeto de derechos y obligaciones y que siempre está conformado por un grupo de personas naturales que buscan una finalidad específica.

Esta clasificación diferencia entre un acto discriminatorio de un vecino, compañero de trabajo o maestro (personas naturales), de un acto discriminatorio cometido por una institución (personas jurídicas).

- Por agentes del Estado o particulares:

En materia de derechos humanos, esta clasificación toma mucha importancia porque los agentes del Estado actúan en representación del Estado mismo, que ha asumido obligaciones a nivel internacional, de respetar y garantizar los derechos humanos, y más específicamente, el principio de igualdad o de no discriminación.

- Por instituciones públicas o privadas:

Habr  casos en los que el Estado, como entidad pública, discrimine a alguna persona, así como habrá casos en los que lo hagan instituciones privadas.

B) Según la forma en la que se comete:

- Formal o informal:

La discriminación de tipo formal es aquella prohibida por los convenios y organismos defensores de los derechos humanos, porque se utiliza para crear un prejuicio a otra persona, basada únicamente en la intolerancia a la diversidad de las características inherentes o adquiridas de los seres humanos.

- Normativa o conductual:

La discriminación normativa es aquella que se refleja en toda ley, reglamento, ordenanza, norma, política o procedimiento preestablecido, ya sea por el Estado o por instituciones privadas.

La discriminación conductual es aquella que se refleja en el comportamiento hostil, despectivo y prejuiciado de las personas contra grupos específicos.

Muchas veces se puede dar el caso en que los prejuicios arraigados de un individuo contra un grupo específico (conductual) promuevan la adopción de normas o políticas discriminatorias (normativa).

- Intencional o no intencional:

La discriminación intencional, como su palabra lo indica, es aquella que se comete con la intención de crear el resultado discriminatorio, con ofensas, agresión, demérito o rechazo.

La discriminación no intencional se da cuando se comete un acto discriminatorio, pero no pensando o ignorando las consecuencias discriminatorias que tendrá. A pesar de su carácter no intencional, este tipo de discriminación también se entiende prohibida, según los convenios internacionales de protección de derechos humanos que no hacen diferencia en la voluntad de discriminación del autor.

- Por acción u omisión:

Esta clasificación se refiere al hacer o dejar de hacer algo que dé como resultado la discriminación.

- Positiva o negativa:

La discriminación positiva consiste en medidas que se toman para asegurar una igualdad efectiva y no meramente teórica.

La discriminación negativa es aquella prohibida por los convenios y órganos internacionales de derechos humanos que clasifica a ciertos grupos por distintas condiciones sociales, con rechazo, demérito y menosprecio de su condición y limita el goce de sus derechos como seres humanos.

La CNDH (2012), por otra parte, identifica siete tipos de discriminación, las cuales serán mencionadas a continuación:

- Discriminación de hecho: Esta consiste en la discriminación que se da en las prácticas sociales o ante funcionarios públicos, cuando se trata de modo distinto a algún sector.
- Discriminación de derecho: Es la que se encuentra establecida en la ley, vulnerando los criterios prohibidos de discriminación, por medio de la cual se brinda un trato distinto a algún sector.
- Discriminación directa: Esta sucede cuando se utiliza como factor de exclusión, de forma explícita, uno de los criterios prohibidos de discriminación.
- Discriminación indirecta: Sucede cuando la discriminación no se da en función del señalamiento explícito de uno de los criterios prohibidos de discriminación, sino que es aparentemente neutro.
- Discriminación por acción: Esta se da cuando se discrimina mediante la realización de un acto o conducta.

- Discriminación por omisión: Es cuando no se realiza una acción establecida por la ley, el cual tiene como fin, evitar la discriminación en contra de algún sector de la población.
- Discriminación sistémica: Hace referencia a la magnitud de la discriminación de hecho o de derecho en contra de ciertos grupos en particular.

Estos autores exponen los tipos de discriminación que existen según la perspectiva de cada uno, por lo que es importante analizar detenidamente la información anterior, para así poder identificar el tipo de discriminación que puede sufrir un hombre o una mujer.

2.2.2 Características de la discriminación.

Las principales características que la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2012) establece como importantes para identificar la discriminación, son las siguientes:

- Es caracterizada como una conducta socialmente presente, la cual tiende a aprenderse de manera rápida y se reproduce hasta convertirse en una práctica de la vida cotidiana de las personas que utilizan a la discriminación.
- Es progresiva, dado que las personas pueden ser discriminadas por distintas causas, sus efectos pueden acumularse e incrementarse, produciendo como

consecuencia, daños mayores y dando lugar a nuevos problemas y a un aumento en la discriminación.

- Evoluciona al adoptar nuevas formas y modalidades. Constantemente se generan nuevas situaciones que tienden a generar conductas discriminatorias en las personas.
- Obedece a distintas causas, pero el resultado siempre tiende a ser el mismo, es decir, la negación del principio de igualdad y la violación de los derechos humanos.
- Puede generar daños morales, físicos, psicológicos, materiales y diversas limitaciones en distintos aspectos de la vida de las personas que sufren la discriminación. Al mismo tiempo, ocasiona un daño general a la sociedad en su conjunto, al fomentar divisiones que la fragmentan.

2.3 Concepto de discriminación de género.

El INADI (2012) menciona que la discriminación de género es aquella que se ejerce a partir de la construcción social que asigna determinados atributos socio-culturales a las personas por su sexo biológico, de modo que convierte la diferencia sexual en desigualdad social.

También expresa que la discriminación de género no significa mucho por sí misma, sino que la persona que la usa es quien le da el sentido al concepto, es decir, que quienes la utilizan, hacen referencia a la diferencia biológica para argumentar y

esconder la valoración positiva de roles y atributos que asignan subjetivamente a lo masculino, y la valoración negativa hacia el género.

La Organización Internacional del Trabajo (2014) señala que la discriminación de género es toda práctica o procedimiento, consciente o inconsciente, por acción o por omisión, que tenga como resultado la producción o reproducción de las desigualdades entre mujeres y hombres.

Según la FUNPADEM (2008), la discriminación de género es un fenómeno a escala mundial que constituye un obstáculo para el desarrollo humano sostenible y para la democracia; menciona que es considerada como una de las principales causas de la pobreza.

2.3.1 Tipos de discriminación de género.

La Organización Internacional del Trabajo (2014) define tres tipos de discriminación de género y serán descritas a continuación:

- **Discriminación directa:** Sucede de forma objetiva o explícita. Un ejemplo podría ser cuando las ofertas de trabajo establecen el sexo de la persona que se desea contratar, se discrimina al otro sexo de poder postular a esa oferta simplemente por el hecho de ser hombre o mujer.

- Discriminación indirecta: Se da cuando, sin estar indicada o ser explícita, establece condiciones de acceso que penalizan a las mujeres o a los hombres. Aunque son condiciones iguales para ambos sexos, por sus roles, muchas veces no cuentan con los mismos recursos o disponibilidad para acceder a la oportunidad que se presenta.
- Discriminación por edad: En este tipo de discriminación, aparte de la influencia del género, se ejerce por la edad que tenga la persona, lo cual no determina las capacidades que tenga.

Fernández (2003) menciona que existen dos tipos de discriminación hacia el género:

- La discriminación de género enfocada a la mujer: afirma que es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil, o en cualquier otra esfera.
- La discriminación de género enfocada al hombre: hace referencia de que los hombres también sufren de cierta manera discriminación de género.

Con base en el modelo masculino básico, el androcentrismo, se sustenta en una imagen fija que corresponde al hombre que debe ser fuerte, decidido, aventurero, por lo que resulta restrictivo no solamente para las mujeres, sino también para los hombres, quienes para ser aceptados como tal, son obligados a definirse por esas características, rechazando las que se le acerquen a lo femenino, según Fernández (2003).

Una vez establecidos los tipos de discriminación de género, es importante conocer las causas de la misma, si lo que se desea y se busca es proponer alguna solución que disminuya el impacto dentro de la sociedad en la que se practica.

2.4 Discriminación de género en el trabajo.

La división por género ha delimitado el trabajo público y privado de las mujeres y de los hombres, con base en diferencias sexuales.

Lo anterior hace referencia a las diferencias entre capacidades y destrezas, y, por consecuencia, asigna tareas y responsabilidades en la vida social de las personas, basadas en el sexo biológicamente determinado y en las características asignadas a cada género, esto según las diferentes culturas y épocas, lo cual ha afectado directamente las condiciones de vida de las mujeres en todos los ámbitos de su vida (FUNPADEM; 2008).

El efecto que toda discriminación de género en el trabajo conlleva, tiende a ser negativo para las mujeres, ya que de cierta forma se genera una distribución desigual en la jerarquía ocupacional, las relega a trabajos menos cualificados, están obligadas a realizar tareas similares a las de los hombres con salarios más bajos, con menor seguridad y menores posibilidades de ascenso profesional, según la FUNPADEM (2008).

Son consideradas como actividades típicas de una mujer, aquellas que son delicadas, repetitivas y monótonas que requieren de destreza, habilidad manual y psicomotricidad fina. Se piensa que una mujer está naturalmente hecha para este tipo de actividades, porque la formación no se adquiere dentro del lugar de trabajo, sino que se concibe como una habilidad propia de las mujeres y no de los hombres (FUNPADEM; 2008).

La institución referida en el párrafo anterior, considera también que este tipo de labores son consideradas como infravaloradas y definidas universalmente como faltas de “calificación”, es decir, que limitan y desvalorizan las capacidades que una mujer puede llegar a desarrollar.

En los hogares, las mujeres asumen tareas relacionadas con el cuidado y la atención en general de los miembros de la familia, claro que estas actividades no son remuneradas.

La FUNPADEM (2008), cita a Ingrid Palmer, quien menciona que el trabajo no remunerado realizado en el hogar es resultado del pacto social que convierte a las mujeres en cuidadoras universales, reforzado por la llamada “disposición moral o natural”, que exime a los hombres de sus responsabilidades familiares más allá de proveer recursos económicos.

2.4.1 Tipos de discriminación de género en el trabajo.

Según Baquero y cols. (2000), existen cuatro tipos de discriminación de género laboral y son mencionados a continuación:

- Discriminación salarial.

Según este tipo de discriminación, las desigualdades salariales no siempre pueden ser atribuidas a la existencia de niveles distintos de productividad. Expresa Baquero y cols. (2000) que existe una implicación de que las mujeres ganan un salario menor que los hombres, aun cuando se encuentren igualmente calificadas y desempeñen el mismo trabajo con la misma productividad.

- Discriminación en el empleo.

Se da cuando un grupo de trabajadores presenta tasas de desempleo sustancialmente mayores que las de otro grupo. Los empresarios suelen tener la idea de que las mujeres tienen poca escolaridad y baja calificación para realizar tareas que

exijan alta productividad. Son consideradas como un grupo con menor movilidad y con restricciones de horario, además de requerir mayores prestaciones.

Por otro lado, las mujeres tienden a ser contratadas temporalmente, lo que hace que en momentos de crisis se conviertan en un grupo muy vulnerable a la pérdida del empleo.

- Discriminación ocupacional.

Significa que las mujeres están limitadas a empleos de baja categoría y escasa remuneración y, en consecuencia, nunca o en casos muy raros podrán alcanzar ciertos niveles jerárquicos en alguna empresa, aunque estén calificadas para ello y lógicamente, su escala salarial será baja.

- Discriminación en la adquisición de capital humano.

Se presenta cuando las mujeres tienen restricciones en cuanto al acceso a la educación formal, a la capacitación y entrenamiento que proporcionan las empresas, lo que, por consecuencia, tendrá efectos sobre su grado de calificación y en el aumento de su productividad.

2.5 Causas de la discriminación de género.

La investigación se encontró con distintos autores que consideran algunas causas de la discriminación de género, pero más que eso, la investigadora consideró que pertenecían más al tipo de discriminaciones a las que se encuentran expuestos los hombres y mujeres de una sociedad, por lo que se optó por buscar otro tipo de causas encontradas de otro autor, y que son mencionadas a continuación.

Existen diversos factores que causan la discriminación, como, por ejemplo, el rechazo, la no aceptación del otro, intolerancia o ignorancia, es decir, que, si una persona desconoce cierta información, el camino más fácil y rápido es juzgar y comenzar a discriminar (Álvaro; 2003).

2.6 Consecuencias de la discriminación de género.

La mujer entra al mercado laboral formal en un entorno de subordinación y discriminación, porque su trabajo es percibido como ayuda o salario secundario, mientras el principal personaje es el hombre.

Sus salarios son inferiores a los masculinos, esto, aunque ambos géneros realicen la misma actividad, porque los empleos femeninos se consideran como una extensión del trabajo doméstico (FUNPADEM; 2008). Una de las principales consecuencias de este tipo de prácticas, es que la mujer se sienta desvalorizada, ya que considera que no puede cumplir otras funciones más que las propias del hogar.

En resumen, en este segundo capítulo, fue importante conocer y plasmar distintos significados que facilitaran la comprensión de la discriminación, así como también sus razones de ser y sus tipos. Resulta notorio que la discriminación de género afecta a una sociedad que la adopte, más que beneficiarla.

De manera específica, dentro de este capítulo, se conocieron las diferencias entre hombres y mujeres, cuando se habla de género.

Se logró observar, por medio de esto, que las diferencias únicamente deben ser las biológicas, mas no las que dictan un grupo de personas con prejuicios que las han formado. Todos tienen la misma capacidad en todos los sentidos posibles, para realizar cualquier labor o función dentro una sociedad. Puede que la sociedad aún no sea consciente del daño que esto conlleva, hasta que exista un grave daño mayor a la estructura de la misma.

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Dentro de este capítulo, se tiene la intención de describir teóricamente la metodología de la investigación, así como también el análisis y la interpretación de los resultados obtenidos.

3.1 Descripción metodológica.

Toda investigación científica requiere el apoyo de una metodología, ya que, sin ella, el estudio no tendría sentido ni se sabría hacia dónde ir, es por lo anterior que, en el contenido del siguiente capítulo, se explicará cuál fue el enfoque que tomó la investigación y el porqué del mismo. Se explicará también cuál fue el diseño, el tipo y el alcance del estudio.

Para llevar a cabo la investigación, es necesario también valerse de ciertas técnicas e instrumentos que ayudarán a proporcionar toda la información que se necesita de los sujetos a estudiar. Para tomar a esos sujetos que serán objeto de estudio, es necesario en primer lugar elegir a la población específica, y de esta manera posteriormente elegir la muestra que será representativa de esa población.

Para finalizar con el capítulo, en uno de los apartados, se mencionará de manera breve la historia que conllevó a realizar este estudio de investigación científica.

Por último, se analizarán los resultados, así como también se mostrará su respectiva interpretación.

3.1.1 Enfoque cualitativo.

Se señala que la investigación cualitativa, en comparación con la cuantitativa, se concentra más en proporcionar una explicación en términos del “por qué” de cierto comportamiento humano (Doorman; 1991).

Otro autor menciona que una de las principales características del enfoque cualitativo es que es inductiva, ya que los investigadores son capaces de desarrollar conceptos e intelecciones a partir de un conjunto de datos. En el enfoque cualitativo el diseño del estudio es flexible. El autor también menciona que la diferencia entre el enfoque cualitativo y cuantitativo, radica en que en el primero se inicia con interrogantes formuladas más vagamente. Otra de las características que se mencionan, es que los sujetos son vistos como un todo y no únicamente reducidos a una variable, además de que todas las perspectivas son valiosas, ya que todos los escenarios y personas son dignos de estudio (Álvarez-Gayou; 2003).

Una vez explicado lo que es el enfoque cualitativo, es necesario mencionar que en la investigación presente se optó por realizarlo de esta manera, dado que se buscó conocer la realidad de algunos sujetos y comprender el porqué de alguno de sus comportamientos, mas no el generalizar. La técnica e instrumentos elegidos para la recolección de la información, son propias del enfoque cualitativo, ya que estos no

pueden ser plasmados como números, como lo son la entrevista a profundidad y el cuestionario de preguntas abiertas, en donde toda la información que se obtiene es valiosa.

3.1.2 Diseño no experimental.

El diseño no experimental es definido como aquel que se realiza sin manipular deliberadamente las variables, sino que, en su lugar, se observan los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente recurrir a un análisis. Dentro de un diseño experimental, la realidad es construida, en cambio, en el diseño no experimental no puede ser así, ya que se observan fenómenos ya existentes, es decir, son situaciones que ya sucedieron (Gómez; 2006).

La presente investigación fue considerada específicamente con un diseño no experimental, ya que el estudio no intervino ni controló de ninguna manera la realidad de los sujetos a estudiar, así como tampoco los fenómenos que se buscan dentro de la misma investigación, dado que son situaciones que ya han ocurrido en el pasado.

3.1.3 Tipo transversal.

La investigación de tipo transversal se caracteriza por recolectar la información necesaria en un solo momento y tiempo único. Su principal propósito es describir fenómenos y analizar su incidencia e interrelación en un momento determinado (Toro y Parra; 2006).

La investigación que se realizó en esta ocasión fue de tipo transversal, ya que el fenómeno a estudiar fue la presencia de discriminación de género laboral a lo largo de la vida profesional de las mujeres que ejercen la profesión de Ingeniería Civil, fenómeno que fue vivido por las mismas en algún momento de su profesión. No fue de interés en la investigación conocer si posteriormente habían pasado por el mismo fenómeno.

3.1.4. Alcance descriptivo.

El alcance de una investigación establece de cierta manera uno de los principales objetivos a cumplir, específicamente el alcance descriptivo, tiene como intención el indagar en la incidencia y los valores en que se manifiesta el fenómeno. El mismo alcance pretende describir, como su nombre lo indica, las características del fenómeno a estudiar (Toro y Parra; 2006).

El estudio se basó en tener un alcance descriptivo, el cual tiene como principal objetivo indagar en el tipo de actitudes que toman las mujeres ante la discriminación de género laboral.

3.1.5 Técnicas e instrumentos.

Las técnicas son los pasos que ayudan al método a conseguir su objetivo, según Bleger (2006). Este autor describe las técnicas como un medio para llegar a fin, es

decir, que primero se debe encontrar las herramientas adecuadas y necesarias para poder llegar a un objetivo, en este caso, la obtención de información.

Yuni (2006) describe a la técnica como formas o procedimientos de actuación práctica, es decir, que va más allá de lo teórico. Una de las principales características que describe este autor, es que al adoptar un procedimiento estandarizado se generan informaciones válidas y confiables, los cuales serán utilizados como datos científicos.

Un instrumento es definido como un mecanismo o dispositivo, el cual es utilizado por un investigador para generar y recolectar información respecto a una problemática o situación específica (Yuni; 2006). El autor Namakforoosh (2005) menciona tres características que los instrumentos deben tener: validez, confiabilidad y factibilidad. Cuando se habla de validez, se refiere a que un instrumento mida lo que en teoría debe medir; la confiabilidad hace referencia a la exactitud y a la precisión de los procedimientos de evaluación; por último, la factibilidad menciona que los factores que determinan la posibilidad de realización sean interpretables.

La entrevista es considerada por Bleger (2006) como un instrumento primordial del método clínico y, por ende, una técnica de investigación científica de la psicología. Este autor menciona que una de las principales características de una entrevista, es que puede tener una variedad de objetivos. Álvarez-Gayou (2003), menciona que una entrevista tiene la intención de entender el mundo desde el punto de vista de la persona que es entrevistada y así, profundizar en las experiencias de la misma.

La entrevista que fue utilizada en esta ocasión, fue elaborada por Karla Paola López Ayala en el mes de mayo de 2016, la cual lleva el nombre de “Entrevista para la detección de actitudes ante la discriminación de género laboral”; está conformada por 23 ítems, de los cuales 8 son de carácter cognitivo, 8 afectivos y 7 conductuales. Esta guía de entrevista arroja indicadores de existencia de discriminación de género en el trabajo.

La entrevista se validó mediante la técnica de validación por expertos, la cual consiste en pedirle a un juez experto en el tema, que evalúe y que indique si cada uno de los reactivos de un instrumento, miden o no el constructo que se desea conocer, según Oblitas (2005).

Los jueces que participaron en la validación fueron los docentes de la Universidad Don Vasco, en Uruapan, Michoacán: Luna Díaz, elegido por su formación y experiencia en la docencia; Cerda Ávila, elegido por sus continuas actualizaciones en el tema de la discriminación de género; Uribe Carmona, dado su conocimiento en instrumentos diseñados para la recolección de información; Duarte fue elegida por su formación como psicóloga, actualización y experiencia en temas de su profesión; Pureco Elmosri, experta en entrevista, uno de los instrumentos elegidos para dicha investigación; y por último, Espinosa García, una experta en temas de investigación y diseño de instrumentos. Otro de los jueces fue el subdirector de la Escuela de Psicología de la Universidad Don Vasco, González Pérez, elegido por su gran experiencia en temas de investigación y en la docencia. Todos ellos radican en la ciudad de Uruapan, Michoacán.

3.2 Descripción de la población y muestra.

Según Hernández y cols. (2008: 174), la población es “un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”.

Dentro de este estudio, la población estuvo determinada por todas las mujeres que ejercen o han ejercido la profesión de Ingeniería Civil en algún momento de su vida y que se encuentren viviendo actualmente en la ciudad de Uruapan, Michoacán. No fue posible en la investigación determinar el número exacto de mujeres que ejerzan la profesión de Ingeniería Civil en la ciudad de Uruapan, ya que en este caso no existe alguna institución que proporcione este dato como tal.

La muestra es definida por Hernández y cols. (2008: 173) como “un subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de esta”.

En el presente estudio, la muestra está compuesta por 10 mujeres que ejercen la profesión de Ingeniería Civil en la ciudad de Uruapan, Michoacán y que han experimentado discriminación de género en el trabajo. Lo anteriormente mencionado, fue identificado con una entrevista en la que se les cuestionó si alguna vez experimentaron discriminación de género en algún momento de su vida profesional.

Una definición que ofrecen Hernández y cols. (2008: 176) del muestreo no probabilístico o dirigido, lo delimita como un “subgrupo de la población en la que la

elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación”.

En esta investigación, el muestreo realizado fue no probabilístico, dado que, por los objetivos planteados al inicio de la investigación, toman como necesario el conocer y documentar las experiencias que han vivido las mujeres que ejercen la profesión de Ingeniería Civil. Las mujeres fueron encontradas por medio de conocidos y posteriormente, por contacto entre ellas mismas. Los resultados no podrán generalizarse a toda la población, ya que cada una vive sus experiencias de acuerdo con sus percepciones.

3.3 Descripción del proceso de investigación.

La presente investigación comenzó como un reto para la investigadora, ya que se percató de la posible existencia de discriminación de género que existe en la profesión de Ingeniería Civil que se ejerce en la ciudad de Uruapan, Michoacán. Esto sucedió al ver la poca participación de las mujeres en la misma profesión, por lo que la principal intención consistió en analizar si dicha creencia era cierta o falsa. Sin embargo, se consideró necesario no solamente abordar el tema de la discriminación de género en la profesión, sino en las actitudes que habían tomado las mujeres ante el fenómeno. Una vez que se logró identificar la existencia de discriminación y el tipo de actitud, se consideró también necesario el clasificar los tipos de discriminación y los tipos de actitudes que ocurrieron como consecuencia.

Una de las dificultades a las que se enfrentó la investigación, fue en primer lugar, la falta de información que sustenta al marco teórico de la misma, por lo que se tuvo que realizar un arduo trabajo de selección de información que fuera útil. Otra de las dificultades fue el poder encontrar un número suficiente de mujeres que ejercieran la profesión en la ciudad de Uruapan. Al principio se tenía un número bajo de mujeres con las características que se buscaban, pero por medio del contacto con las mismas se logró llegar a otras.

3.4. Análisis e interpretación de resultados.

Para facilitar el análisis de resultados, la información se organizó de acuerdo con la propuesta de sistematización y análisis de datos cualitativos de González (citado por Mejía y Sandoval; 1998), quien menciona que, dentro de una investigación de carácter cualitativo, se debe seguir un proceso inductivo para el manejo de los datos en donde el investigador inicia recolectando datos con base en instrumentos abiertos, para después construir categorías y proposiciones teóricas.

Dentro del proceso anteriormente mencionado, se asevera que primero es necesario seguir una serie de pasos que se describen a continuación (Mejía y Sandoval; 1998):

- **Conceptualización:** En este paso se puede aplicar la técnica TKJ, en donde se le pide al sujeto que escriba en hojas pequeñas, las ideas que responden a ciertas preguntas abiertas que conforman el cuestionario o entrevista, señalando en la parte superior derecha de la hoja el número de la pregunta a la cual responde.
- **Categorización:** Todas las unidades de análisis deben estar incluidas en categorías. Al asignar el nombre a estas, se debe evitar que sean el resultado de una interpretación personal.

- Organización: En este proceso se intenta conocer una organización lógica de categorías y subcategorías, las cuales serán plasmadas al final en un mapa conceptual.
- Estructuración: Este consiste en elaborar un esquema en el que se incluyan de manera gráfica las categorías y subcategorías organizadas.

Por último, en la propuesta de González (referido por Mejía y Sandoval; 1998), para el análisis e interpretación de datos, de forma vertical, se siguen las categorías y subcategorías en el orden de mayor a menor número de datos y personas que las aportaron, con el fin de saber cuáles son los patrones más relevantes incluidos en las respuestas.

La información de la presente investigación, se ha dividido para su análisis en las siguientes categorías:

Categoría 1: Significado de discriminación de género en las mujeres que ejercen la profesión de Ingeniería Civil en la ciudad de Uruapan, Michoacán.

Categoría 2: Actitud positiva ante la discriminación de género en el trabajo en las mujeres que ejercen la profesión de Ingeniería Civil en la ciudad de Uruapan, Michoacán. Esta categoría, se encuentra compuesta por tres componentes, que son los siguientes:

- a) Cognitivo.

- b) Afectivo.
- c) Conductual.

Categoría 3: Actitud neutral ante la discriminación de género en el trabajo en las mujeres que ejercen la profesión de Ingeniería Civil en la ciudad de Uruapan, Michoacán. Esta categoría, se encuentra conformada por tres componentes, que son los siguientes:

- a) Cognitivo.
- b) Afectivo.
- c) Conductual.

Categoría 4: Actitud negativa ante la discriminación de género en el trabajo en las mujeres que ejercen la profesión de Ingeniería Civil en la ciudad de Uruapan, Michoacán. La presente categoría, al igual que las anteriores, está constituida por tres componentes, que son los siguientes:

- a) Cognitivo.
- b) Afectivo.
- c) Conductual.

Categoría 5: Integración de los resultados.

Enseguida se explican los resultados obtenidos en cada una de las categorías mencionadas.

3.4.1 Significado de discriminación de género en las mujeres que ejercen la profesión de Ingeniería Civil en la ciudad de Uruapan, Michoacán.

Se considera importante para valorar una actitud que las participantes conozcan y definan el objeto de actitud. En esta investigación, el objeto de actitud es la discriminación de género. Se presentan los resultados obtenidos de las definiciones de esta variable.

La discriminación de género es descrita por la Organización Internacional del Trabajo (2014) como toda práctica o procedimiento, consciente o inconsciente, por acción o por omisión, que tenga como resultado la producción o reproducción de las desigualdades entre mujeres y hombres.

Dentro de los resultados obtenidos, se obtuvieron 10 definiciones distintas de lo que es considerado como la discriminación de género y son las siguientes:

- Sujeto 1: “Entiendo como dar menor pago a una mujer, teniendo el mismo puesto que un hombre, y también el no querer dar un puesto mayor que al de un hombre”.
- Sujeto 2: “El hecho de que se dude de las capacidades de las personas, en este caso dude que una mujer pueda realizar y tenga la capacidad para llevar una obra de construcción”.

- Sujeto 3: “El que por ser mujer te traten como no apta para ejercer tu trabajo, te cierren las puertas o tu sueldo sea menor que el de un hombre teniendo el mismo puesto y realizando las mismas actividades”.
- Sujeto 4: “Es una manera en que tratan a las mujeres en los trabajos, ya sea porque te dicen que por ser mujer ‘no’ puede, ‘no’ saben, etc”.
- Sujeto 5: “En cuanto a la discriminación por ser mujer, es que no se nos den las mismas oportunidades por el hecho de ser mujer, del mismo modo, que nos traten de diferente manera por lo mismo”.
- Sujeto 6: “El menospreciar a una persona por su género con actitudes negativas, que influyan en su persona de forma moral o psicológica”.
- Sujeto 7: “La falta de oportunidad para adquirir un empleo por el hecho de ser hombre o mujer, según sea el caso”.
- Sujeto 8: “Entiendo que no se le dan las mismas oportunidades laborales a alguien por el simple hecho de ser hombre o mujer”.
- Sujeto 9: “Cuando no hay un trato igualitario o no se le dan los mismos derechos a una persona que se encuentra laborando en un lugar, ya sea porque es hombre o mujer”.

- Sujeto 10: “Es como no poder hacer algo en tu trabajo o que te pongan a hacer cosas que no te tocan hacer, solamente porque eres una mujer”.

En lo que concierne a la interpretación, con base en las respuestas obtenidas al cuestionar a las mujeres entrevistadas respecto al concepto propio, se entiende finalmente como discriminación de género como: toda reacción, expresada por medio de una conducta o actitud, que menosprecie o juzgue las habilidades y conocimientos de una persona, con base en el género, y que vulnera la dignidad y los derechos, limitando el desarrollo óptimo de las personas en el trabajo.

Una vez definido el objeto de actitud, se analizan los tres tipos de actitudes que se presentaron en la muestra estudiada.

3.4.2 Actitud positiva ante la discriminación de género en el trabajo en las mujeres que ejercen la profesión de Ingeniería Civil en la ciudad de Uruapan, Michoacán.

Este tipo de actitud, es considerada como la evaluación positiva que realiza el sujeto acerca de la discriminación de género. Al adoptar una persona una actitud positiva, se está asumiendo, por ende, el estar de acuerdo con las consecuencias que la misma actitud conlleva.

Las frases que muestran la adopción de una actitud positiva hacia la discriminación de género en el trabajo, desde el componente cognitivo, están presentes en cuatro casos y son los siguientes:

- Sujeto 1: En la pregunta 6 responde: “Considero que no se les puede exigir lo mismo a ambos géneros, por ejemplo, la fuerza que se necesita en la albañilería, las mujeres no podemos hacerlo”.
- Sujeto 3: En la pregunta 6 responde: “No porque, por ejemplo, una mujer no puede cargar cosas tan pesadas, pero en la Ingeniería Civil nunca vas a andar cargando cosas”.
- Sujeto 9: En la pregunta 6 responde: “En ese sentido, sí pienso que a lo mejor nosotras no tenemos tanta fuerza como ellos, por ejemplo, para ser albañil, se necesita de mucha fuerza”.
- Sujeto 10: En la pregunta 6 responde: “A lo mejor es menos adecuado para las mujeres que carguen cosas más pesadas, y no porque no pueda, sino porque biológicamente tienen mayor fuerza los hombres”.

Las frases que muestran la adopción de una actitud positiva hacia la discriminación de género en el trabajo, desde el componente afectivo, están presentes en siete casos y son los siguientes:

- Sujeto 1: En la pregunta 10 responde: “No me siento mal, porque acepto que sí somos más emocionales, algún tipo de regaño te puede afectar, nos afectan más a nosotras que a los hombres”, en la pregunta 15 responde: “No me molesta, sí es una realidad, somos más emocionales”, “Nos afectan más ciertas actitudes de los hombres”.
- Sujeto 2: En la pregunta 12 responde: “Me siento bien, porque sí es verdad, pero muchas veces nos aguantamos”.
- Sujeto 3: En la pregunta 9 responde: “Tal vez si me siento identificada porque lloro cada vez que me regañan”, en la pregunta 12 responde: “No me molesta, porque yo sí soy muy quejumbrosa”.
- Sujeto 5: En la pregunta 9 responde: “Eso es cierto”, “Sí somos más sensibles”, en la pregunta 10 responde: “Yo pienso que sí es verdad”. “Al menos así pasa con las que conozco”.
- Sujeto 7: En la pregunta 9 responde: “No me molesta, tal vez sí es verdad, somos más sensibles” y en la pregunta 12 responde: “Me da risa, pero no me molestaría porque a lo mejor tienen un poco de razón”.
- Sujeto 8: En la pregunta 12 responde: “Yo sí me quejo”, “Les doy la razón”.

- Sujeto 9: En la pregunta 9 responde: “A lo mejor sí es cierto, somos más sensibles si nos comparamos con los hombres”, en la pregunta 10 responde: en eso sí tienen razón”, en la pregunta 15 responde: “Pues muchas veces sí pasa así, pero no me molesta”.

Las frases que muestran la adopción de una actitud positiva hacia la discriminación de género en el trabajo desde el componente conductual están presentes en 7 casos, los cuales son:

- Sujeto 1: En la pregunta 22 responde: “Estaría a favor y no haría nada”.
- Sujeto 2: En la pregunta 22 responde: “Estaría de acuerdo y no haría nada”.
- Sujeto 3: En la pregunta 22 responde: “No haría nada porque es peligroso, a menos que el puesto sea administrativo”.
- Sujeto 4: En la pregunta 22 responde: “No haría nada porque estoy de acuerdo en eso”.
- Sujeto 5: En la pregunta 22 responde: “No lo considero como discriminación”, “Es una desventaja”, “Su rendimiento sería bajo”.
- Sujeto 8: En la pregunta 22 responde: “No haría nada”.

- Sujeto 9: En la pregunta 22 responde: “No haría nada porque es más peligroso”.

A manera de interpretación, se puede afirmar que las mujeres que adoptaron una actitud positiva hacia la discriminación de género en el trabajo, coincidieron en que perciben a las mujeres como menos fuertes que los hombres, más sensibles y quejumbrosas en comparación ellos. También están de acuerdo en que las mujeres embarazadas no sean contratadas, ya que se considera más peligroso e incluso se les considera a las mujeres embarazadas como no productivas. Es importante resaltar que las respuestas que se plasmaron anteriormente, son consecuencia de las mismas preguntas que se les realizaron a las mujeres, por lo que en las frases mencionadas se indica esencialmente lo mismo.

3.4.3 Actitud neutral ante la discriminación de género en el trabajo en las mujeres que ejercen la profesión de Ingeniería Civil en la ciudad de Uruapan, Michoacán

En esta actitud, la persona se siente indiferente ante la discriminación de género. Cuando un individuo toma una actitud neutral respecto a algo, simplemente no piensa, siente o actúa de forma extremista, es decir, ni a favor ni en contra.

Solamente se presenta una frase específica en este caso, que muestra la adopción de una actitud neutral hacia la discriminación de género en el trabajo desde el componente cognitivo es la siguiente:

- Sujeto 5: En la pregunta 2 responde: “Depende de qué tan nuevo estás en cuanto a experiencia y capacidad”.

Las frases, que muestran la adopción de una actitud neutral hacia la discriminación de género en el trabajo desde el componente afectivo están presentes en 8 casos, los cuales son:

- Sujeto 1: En la pregunta 15 responde: “No me molesta”.
- Sujeto 2: En la pregunta 11 responde: “No siento nada”.
- Sujeto 3: En la pregunta 15 responde: “No me incomoda ni me molesta”, “No me causa conflicto”.
- Sujeto 4: En la pregunta 9 responde: “Antes sentía feo, pero ahora me es indiferente”, “Ya no siento nada”.
- Sujeto 7: En la pregunta 9 responde: “Me siento indiferente ante esas opiniones”.
- Sujeto 8: En la pregunta 9 responde: “Me es indiferente”, “No siento nada”, “No me hace sentir nada”.

- Sujeto 9: En la pregunta 16 responde: “La verdad me es indiferente”.
- Sujeto 10: En la pregunta 12 responde: “Eso sí, no me causa nada”.

Las frases, que muestran la adopción de una actitud neutral hacia la discriminación de género en el trabajo desde el componente conductual se presentan en dos casos, los cuales son:

- Sujeto 3: En la pregunta 20 responde: “Nada, realmente nunca he sufrido por encontrar trabajo”.
- Sujeto 6: En la pregunta 20 responde: “No puedo hacer nada”.

Como interpretación, dentro de esta actitud neutral, resultó incoherente que, en el componente cognitivo y en el componente conductual, muy pocas mujeres adoptaran este tipo de actitud, mientras que en el componente afectivo a ocho de diez mujeres las emociones o sentimientos les resulten indiferentes.

3.4.4 Actitud negativa ante la discriminación de género en el trabajo en las mujeres que ejercen la profesión de Ingeniería Civil en la ciudad de Uruapan, Michoacán.

Esta actitud se caracteriza por que la persona considera a la discriminación de género como algo totalmente negativo. Como se observa en la positiva, el sujeto toma una postura extremista, es decir, totalmente opuesta a la otra.

Las frases que muestran la adopción de una actitud negativa hacia la discriminación de género en el trabajo desde el componente cognitivo se presentan en 10 casos, los cuales son:

Sujeto 1: En la pregunta 1 responde: “Yo pienso que es una falta de respeto”, en la pregunta 2 responde: “No es verdad, las mujeres tenemos el instinto de mayor organización”, en la pregunta 3 responde: “No creo que sean incapaces”, en la pregunta 4 responde: “Pienso que es una discriminación porque no es cierto eso”. En la pregunta 5 responde: “Yo creo que las ingenierías son para personas que sean aptas y tengan habilidades para eso, no porque son hombres nada más”, en la pregunta 7 responde: “Todas tenemos la capacidad de estudiar cualquier ingeniería”, en la pregunta 8 responde: “Por el machismo o la discriminación no se nos permite desarrollarnos”.

Sujeto 2: En la pregunta 1 responde: “Yo pienso que tenemos la misma capacidad”, en la pregunta 2 responde: “Una lo piensa al doble”, en la pregunta 3

responde: “Pienso que es falso, nos han mostrado a otras mujeres que han sido muy capaces”, en la pregunta 4 responde: “Me hace pensar que están mal”, en la pregunta 5 responde: “Están equivocados”, en la pregunta 6 responde: “Una mujer puede dar el mismo potencial que un hombre”, en la pregunta 7 responde: “Sí tenemos la capacidad”, en la pregunta 8 responde: “Ambos llegan y pueden hacer lo mismo”.

Sujeto 3: En la pregunta 1 responde: “Pienso que están equivocados”, en la pregunta 2 responde: “Somos más lentas, pero más precisas, porque lo analizamos más”, en la pregunta 3 responde: “Es erróneo”, “Somos más cuidadosas”, en la pregunta 4 responde: “Pienso que son personas que se quedaron en el pasado”, en la pregunta 5 responde: “Hay muchas mujeres más capaces que otros hombres”, en la pregunta 7 responde: “Están equivocados”, “Yo me siento muy capaz”, en la pregunta 8 responde: “No estoy de acuerdo”, “Ambos tenemos la misma capacidad”.

Sujeto 4: En la pregunta 1 responde: “Que están mal, para analizar nosotras lo hacíamos más rápido”, en la pregunta 2 responde: “Yo pienso que no”, “Yo soy más ágil”, en la pregunta 3 responde: “Que están mal”, en la pregunta 4 responde: “Me río primero”, en la pregunta 5 responde: “No, siento que eso está mal”, en la pregunta 6 responde: “Sí se les puede exigir lo mismo”, “Se está peleando por la equidad de género”, “Yo nunca me he dejado”, en la pregunta 7 responde: “Yo me siento muy capaz”, en la pregunta 8 responde: “Mi jefe reacciona ‘hasta las quinientas’, ‘le circula atole por las venas’”, “Nosotras lo pensamos menos”.

Sujeto 5: En la pregunta 1 responde: “Pienso que eso es una mentirota”, “Somos más analíticas y organizadas”, “Somos más rápidas que los hombres”, en la pregunta 3 responde: “No somos incapaces, simplemente no se nos da la oportunidad”, en la pregunta 4 responde: “Nada más porque no tengo ‘huevos’, si no lo hago mejor que tú”, en la pregunta 5 responde: “Es un poquito incoherente y machista”, en la pregunta 6 responde: “Sí se les puede exigir lo mismo” “No encuentro algo que las mujeres no podamos hacer y que ellos sí”, en la pregunta 7 responde: “Es como una tontería”, “Somos capaces de hacer lo que sea”, en la pregunta 8 responde: “Na, yo hasta diría que son bien pendejos ellos”.

Sujeto 6: En la pregunta 1 responde: “Pienso que quien dice eso está menso y no razona”, en la pregunta 2 responde: “Pienso que es una idea machista y actualmente no es así”, en la pregunta 3 responde: “Pues pienso que se deberían de romper esos prejuicios”, en la pregunta 4 responde: “Me hace pensar que esa persona eso han convivido con mujeres que no se sienten capaces”, en la pregunta 5 responde: “Pienso que es una mentira, hay muchas mujeres más inteligentes, igual o más hábiles que ellos”, en la pregunta 6 responde: “Considero que pueden hacer los trabajos en mejor tiempo y forma las mujeres”, en la pregunta 7 responde: “Pienso que están muy equivocados”, en la pregunta 8 responde: “Considero que todos tenemos la misma capacidad de razonar”.

Sujeto 7: En la pregunta 1 responde: “Pienso que es falso”, en la pregunta 2 responde: “Quizás somos lentas, pero analizamos más que los hombres”, en la pregunta 3 responde: “Eso es falso”, en la pregunta 4 responde: “Se supone que todos

somos iguales”, en la pregunta 5 responde: “La parte fuerte de la ingeniería son las matemáticas y nosotras somos más buenas en ello”, en la pregunta 6 responde: No, creo que es igual”, en la pregunta 7, “Yo creo que eso no es verdad”, “En mi generación la más inteligente era mujer”, en la pregunta 8 responde: “Los hombres son más de al ‘ahi se va”.

Sujeto 8: En la pregunta 1 responde: “Analizamos más las cosas que los hombres”, en la pregunta 2 responde: “No es cierto”, en la pregunta 3 responde: “Creo que es una mentira muy grande, todas somos capaces de hacer lo que nos proponamos”, en la pregunta 4 responde: “Pienso que esas personas que se creen esa frase conocen muy poco las cosas”, en la pregunta 5 responde: “Yo creo que actualmente ya todas las carreras son para ambos sexos, ninguna es propia de algún tipo de sexo”, en la pregunta 6 responde: “Si las mujeres se lo proponen, sí”, en la pregunta 7 responde: “Los que dicen eso son los que tienen poca capacidad intelectual”, en la pregunta 8 responde: “Que no es cierto, los dos podemos ser tan inteligentes como queramos”.

Sujeto 9: En la pregunta 1 responde: “Pienso que no es así”, en la pregunta 2 responde: “Prefiero ser más lenta, pero no cometer ningún error”, en la pregunta 3 responde: “Pienso que nos deben de dar la oportunidad de demostrarles lo contrario”, en la pregunta 4 responde: “Pienso que es una tontería, porque todo lo que se proponga una mujer lo puede hacer”, en la pregunta 5 responde: “Creo que si una tiene la habilidad para estudiar una ingeniería no tiene por qué importar el género”, en la pregunta 7 responde: “Eso no es cierto”, en la pregunta 8 responde: “Me ha tocado ver

que hay más mujeres inteligentes que algunos hombres”, “Pienso yo pienso que ambos tenemos la capacidad; lo que a lo mejor no, es la habilidad”.

Sujeto 10: En la pregunta 1 responde: “Pienso que nosotras muchas veces tenemos una visión más completa”, en la pregunta 2 responde: “Yo creo que es mejor tardar en tomar una decisión”, en la pregunta 3 responde: “Creo que al menos yo, me siento bastante capaz de hacer cualquier cosa”, en la pregunta 4 responde: “Considero esa opinión algo machista”, en la pregunta 5 responde: “Yo considero que en estos tiempos ya es muy común ver a las mujeres en todas las ingenierías”, en la pregunta 7 responde: “Conozco a mujeres ingenieras civiles más inteligentes que hombres”, en la pregunta 8 responde: “Pienso que el ser racional o no, no es que sea cuestión de género, sino de habilidad”.

Las frases que muestran la adopción de una actitud negativa hacia la discriminación de género en el trabajo desde el componente afectivo, se presentan en 10 casos, los cuales son:

Sujeto 1: En la pregunta 9 responde: “Me siento triste y enojada porque no te dan la oportunidad de demostrar lo que sabes”, en la pregunta 11 responde: “Me siento incómoda porque no lloramos por todo”, “Ellos no se dan cuenta de que somos más fuertes”, en la pregunta 13 responde: “Me causa risa, porque los hombres son más chismosos que las mujeres”, en la pregunta 14 responde: “Me enoja porque no es cierto, depende de la personalidad”, en la pregunta 16 responde: “Me molesta que no hayan pensado en nosotras”.

Sujeto 2: En la pregunta 9 responde: “Me siento ofendida, porque también depende de la personalidad de cada una”, en la pregunta 10 responde: “Siento incomodidad, inconformidad, es irritante saber que te consideran así solamente por ser mujer”, en la pregunta 11 responde: “Sí somos sensibles, pero no es para que exageren”, en la pregunta 13 responde: “Me molesta mucho porque creen que una mujer se gana al jefe con chismes”, en la pregunta 14 responde: “Me causa mucha gracia”, “Si una mujer se adapta a eso no es ninguna limitante”, en la pregunta 16 responde: “Fue discriminatorio”, “Hasta cierto punto me molesta”.

Sujeto 3: En la pregunta 10 responde: “Están equivocados porque nosotras pensamos un poco más antes de explotar”, en la pregunta 13 responde: “Que es mentira, porque he conocido hombres más chismosos que nosotras”, en la pregunta 14 responde: “Me da coraje, sienten que somos muy débiles”, en la pregunta 15 responde: “Es mentira” “Eso no nos rige”, en la pregunta 16 responde: “Son personas que se quedaron en el pasado”.

Sujeto 4: En la pregunta 9 responde: “Me da risa y coraje que digan eso”, en la pregunta 10 responde: “Me enoja cuando dicen esas cosas”, “Ni siquiera te conocen”, en la pregunta 11 responde: “Solamente nos quieren hacer sentir mal”, en la pregunta 12 responde: “Son más quejumbrosos ellos. De todo se quejan y eso me molesta”, en la pregunta 13 responde: “No es cierto, me enoja porque eso es una mentira”, en la pregunta 14 responde: “Me da mucho coraje y hasta ganas de llorar”, en la pregunta 16 responde: “Me enoja que se hayan quedado pensando en eso”.

Sujeto 5: En la pregunta 11 responde: “No lloramos por todo, me causa risa y coraje a la vez, porque yo no soy así”, en la pregunta 12 responde: “Yo no soy así”, en la pregunta 13 responde: “Eso es una vil mentira, me enoja muchísimo y me frustra que piensen así”, en la pregunta 14 responde: “Me da enojo porque los dos podemos hacer las mismas cosas”, en la pregunta 15 responde: “Me incomoda que diga eso porque depende de las personalidades de las mujeres, al menos yo soy muy fría”, en la pregunta 16 responde: “Me molesta porque ya no estamos en el siglo XVIII”, “Se me hace absurdo que digan eso”.

Sujeto 6: En la pregunta 10 responde: “Me da coraje y enojo porque no es cierto”, en la pregunta 11 responde: “Me divierte, porque es una manera de protegerse los hombres para sentirse más superiores”, en la pregunta 12 responde: “Siento coraje porque no creo que se dé en todos los casos”, en la pregunta 13 responde: “Me da risa porque en un setenta por ciento de los casos, los hombres son más chismosos”, en la pregunta 14 responde: “Me siento retada y lo haría con mayor desempeño”, en la pregunta 15 responde: “Me da tristeza porque tienen una mente muy limitada”, en la pregunta 16 responde: “Siento tristeza también, porque esos pensamientos son de décadas pasadas”.

Sujeto 7: En la pregunta 10 responde: “En mi caso no es así y me indignaría un poco”, en la pregunta 11 responde: “Me daría risa y sí me molestaría, porque no se puede generalizar”, en la pregunta 13 responde: “Me molestaría, porque no es verdad en todos los casos”, en la pregunta 14 responde: “Ahí se me hace discriminatorio”, en

la pregunta 15 responde: “No es mi caso, yo soy más pacífica”, en la pregunta 16 responde: “Me saco de onda porque yo sé que no es así”.

Sujeto 8: En la pregunta 11 responde: “Me molestaría un poco porque no es verdad, bueno, al menos yo no soy así”, en la pregunta 13 responde: “Me da mucho coraje, porque yo he visto que son más chismosos los hombres”, en la pregunta 14 responde: “Me da tristeza porque al pensar eso nos limitan para nosotras poder hacer lo que nos gusta”, en la pregunta 16 responde: “Ya todos podemos hacer lo que nos propongamos”.

Sujeto 9: En la pregunta 11 responde: “Eso ya es algo exagerado, me molestaría que alguien me lo dijera porque no es para tanto”, en la pregunta 12 responde: “Me enoja y me da risa porque a veces los hombres son más quejumbrosos”, en la pregunta 13 responde: “Eso sí me molesta, me enoja y hasta me encabrona, porque no es cierto”, en la pregunta 14 responde: “Siento tristeza”.

Sujeto 10: En la pregunta 9 responde: “Pues de cierta forma me da vergüenza”, en la pregunta 10 responde: “Me molesta que digan eso”, en la pregunta 11 responde: “Me molesta, porque no lloramos por todo”, en la pregunta 13 responde: “Me da mucho coraje”, en la pregunta 14 responde: “Me hace sentir frustrada”, en la pregunta 15 responde: “Es algo incómodo. Yo no me considero muy sensible”, en la pregunta 16 responde: “Me da coraje”.

Por último, las respuestas que muestran la adopción de una actitud negativa hacia la discriminación de género en el trabajo, desde el componente conductual, en diez casos, son las siguientes:

Sujeto 1: En la pregunta 17 responde: “Daría mi opinión de lo que puedo hacer y si no es posible, buscar por otro lado o buscar recomendaciones”, en la pregunta 18 responde: “Habría con esa persona y le diría la realidad de las cosas, porque tenemos más organización las mujeres y pensamos más abiertamente”, “Le diría que no pierde nada con contratar a una mujer”, en la pregunta 19 responde: “Demostrarle que sí se puede a lo mejor en el campo laboral”, “Armaría mi propio equipo de trabajo o buscaría por otro lado o generar mi propia empresa”, en la pregunta 20 responde: “Le daría ciertos consejos al reclutador sobre la necesidad de contratar mujeres en el trabajo y darle las gracias por atenderme y que lo pensara”, en la pregunta 21 responde: “Diría que están perdiendo grandes conocimientos y experiencias de una mujer que ha sabido llevar a cabo una obra, resaltando las habilidades”, en la pregunta 23 responde: “Demostrarles que nosotras podemos con ese tipo de cargos gerenciales”, “Habría con el directivo”.

Sujeto 2: En la pregunta 17 responde: “Me ha llegado a pasar en dos ocasiones, pero no hago nada, solamente trato de enfrentar la situación y buscar una posible causa”, en la pregunta 18 responde: “Demostrarle que sí se puede, tratando de hacer un proyecto”, “Tienes que hacerte presente”, en la pregunta 19 responde: “Sería capaz de hacer mi propio equipo de trabajo”, en la pregunta 20 responde: “Me quedaría con las ganas de hacer algo, porque no es tan fácil, a menos que sea una mujer la que

lidere la empresa, pero no estaría de acuerdo”, en la pregunta 21 responde: “Me molestaría y preguntaría el por qué o si existe alguna otra opción”, en la pregunta 23 responde: “Iría y preguntaría el por qué nada más contratan a hombres”.

Sujeto 3: En la pregunta 17 responde: “Me alejo, o sea, siempre hay otros lugares en donde te dan la oportunidad”, en la pregunta 18 responde: “Me encantaría decirles que se den la oportunidad de que tuvieran la opción de tener a un hombre y a una mujer”, en la pregunta 19 responde: “Yo les demostraría”, “Que me pongan a prueba”, en la pregunta 21 responde: “Les pediría que me dieran la oportunidad de demostrarles lo capaz que soy”, en la pregunta 23 responde: “Hablaría con ellos”.

Sujeto 4: En la pregunta 17 responde: “Yo hablo con mi jefe y le digo que me dé la oportunidad de participar en las entrevistas”, en la pregunta 18 responde: “Ir a decirle que me diera sus razones de por qué piensa que una mujer no puede, y que sus razones sean concretas”, en la pregunta 19 responde: “Ponerle más empeño al trabajo, para que vean que sí puedo”, en la pregunta 20 responde: “Preguntaría por qué no contrata a una mujer, si sé que una mujer puede hacerlo”, en la pregunta 21 responde: “Pedir una oportunidad de hablar con los encargados”. “Yo sí hablaría con ellos”, en la pregunta 23 responde: “Ya me pasó una vez. Fui a ver por qué solo quieren hombres”.

Sujeto 5: En la pregunta 17 responde: “Me enoja, pero yo sí hablo, por ejemplo, con mi patrón”, “Trato de hacerme entender”, en la pregunta 18 responde: “Yo sí les contesto feo, la ‘neta””, “Yo sí soy muy específica y detallista”, en la pregunta 19

responde: “Les probaría de que soy capaz de hacer las cosas”, en la pregunta 20 responde: “Yo me quejé con mi jefe”, en la pregunta 21 responde: “Le preguntaría por qué hacen las cosas así”, en la pregunta 23 responde: “Me molestaría y renunciaría porque sabes que ahí nunca vas a crecer laboralmente”.

Sujeto 6: En la pregunta 17 responde: “Me retiro respetuosamente del lugar”, en la pregunta 18 responde: “Desearía ponerlo en su lugar haciendo un buen trabajo”, “Callaría sus prejuicios”, en la pregunta 19 responde: “Haría un grupo de trabajo con hombres y mujeres porque se necesita de ambos”, en la pregunta 21 responde: “Les discutiría que eso es discriminación de género”, en la pregunta 22 responde: “Desearía denunciarlo”, en la pregunta 23 responde: “Me iría porque nada más estoy perdiendo mi tiempo”.

Sujeto 7: En la pregunta 17 responde: “Busco la oportunidad en otro lado”, “Pasaría el dato para desprestigiar a esa empresa y diría que es poca ética”, en la pregunta 18 responde: “Me sentiría un poco ofendida y le diría que yo lo puedo hacer”, en la pregunta 19 responde: “Yo puedo formar mi equipo”, “Podría decirle que me diera la oportunidad de demostrarle lo contrario”, en la pregunta 20 responde: “Pediría la oportunidad de poder ejercer ese trabajo”, en la pregunta 21 responde: “Me sentiría excluida y discriminada, pero pediría la oportunidad”, “Me iría a buscar en otro lado”, en la pregunta 22 responde: “Hablaría mal de esa empresa”, “Les crearía mala ‘familia’”, en la pregunta 23 responde: “Yo creo que buscaría en otro lado para buscar crecimiento”.

Sujeto 8: En la pregunta 17 responde “Habría con esa persona para decirle que está mal que haga eso”, en la pregunta 18 responde: “Le diría que me dé la oportunidad de realizarlos”, en la pregunta 19 responde: “Le diría que me diera un día para hacerle ver que estaba equivocado”, en la pregunta 20 responde: “Le diría que eso que él hace está mal”, en la pregunta 21 responde: “Pediría hablar con los jefes y les haría saber mi opinión”, en la pregunta 23 responde: “Me saldría de ese lugar”.

Sujeto 9: En la pregunta 17 responde: “Está muy mal”, en la pregunta 18 responde: en la pregunta 18 responde: “Le preguntaría por qué piensa eso”, “Le haría ver con argumentos que eso es algo incorrecto”, en la pregunta 19 responde: “Estoy dispuesta a formar mi propio equipo de trabajo para demostrarle que no es así”, en la pregunta 20 responde: “Habría con él para hacerle ver mi punto de vista”, en la pregunta 23 responde: “Me saldría de trabajar de esa empresa”.

Sujeto 10: En la pregunta 17 responde: “Me dirijo con esa persona y si no es que hasta con su supervisor, para decirle que por qué no lo hacen si todos somos iguales”, en la pregunta 18 responde: “Desearía ir a decirle que si es tonto o qué”, en la pregunta 19 responde: “No me sería nada complicado hacer mi propio equipo de trabajo”, en la pregunta 20 responde: “Le haría ver mi punto de vista e intentaría hacerlo cambiar de opinión”, en la pregunta 21 responde: “Yo me saldría de trabajar de ahí”, en la pregunta 22 responde: “Los demandaría”, en la pregunta 23 responde: “Pediría hablar con el directivo y hacerles ver mi punto de vista”.

Como interpretación, resulta por demás evidente que la actitud ante específicas situaciones que adoptaron las mujeres resultó ser predominantemente negativa, por lo que se entiende que la mayoría de las mujeres que fueron entrevistadas, están en contra de la discriminación de género laboral en los tres componentes.

3.4.5 Integración de los resultados.

La pregunta principal de esta investigación fue, ¿Cuáles son los tipos de actitudes en común que toman las mujeres que ejercen la profesión de Ingeniería Civil ante la discriminación de género en el trabajo, en la ciudad de Uruapan, Michoacán? y con base en los resultados analizados se puede concluir que las actitudes que las participantes tuvieron en común fueron:

En cuanto a las actitudes negativas, hubo una enorme diferencia en cuanto al número y frases de incidencias, es decir, que las 10 entrevistadas mostraron, en alguna de las cuestiones, adoptar una actitud negativa. Algunas mujeres durante todas las preguntas optaron por apropiarse la actitud negativa ante la discriminación de género laboral, en todo momento, como lo fueron: el sujeto 6, el 4 y el 10.

Fue interesante observar que, ante circunstancias específicas, las participantes adoptan actitudes positivas hacia la discriminación de género, como la diferencia de fuerza física con respecto a los hombres, la sensibilidad ante la expresión de emociones, sin embargo, este último criterio, no es considerado por ellas como una

razón para la discriminación de género, al contrario, ellas expresan una ventaja para el trabajo desde esta cualidad.

También se pudieron observar contradicciones en algunas participantes, donde a la vez, están de acuerdo con la discriminación y pueden estar en contra.

En el marco teórico, no se han encontrado explicaciones teóricas comprobadas científicamente que den evidencia de las actitudes que asumen las mujeres hacia la discriminación de género en el trabajo, a pesar de eso, sí se sabe, debido a los antecedentes de la investigación, que la mujer experimenta discriminación en diferentes contextos de su vida, pero, aun así, no se sabe su autovaloración ante este fenómeno, hasta los resultados obtenidos en esta investigación.

Con esto se logra alcanzar el objetivo general de este estudio, donde se observa un predominio de actitudes negativas hacia la discriminación de género, que fueron desde pensamientos de incredulidad, sentimientos de enojo, coraje, ofensa, indignación y molestia, con tendencia a la demostración de sus capacidades, a la gestión de oportunidades, a formar sus propios equipos de trabajo, acudir a la denuncia y retirarse del lugar.

CONCLUSIONES

En la presente investigación de acuerdo con el establecimiento de los objetivos, es importante reconocer, con base en los resultados obtenidos, que es verdad que las mujeres entrevistadas que ejercen la profesión de Ingeniería Civil en la ciudad de Uruapan, Michoacán, sufren o han sufrido discriminación de género en algún momento de su ejercicio profesional.

Ante este descubrimiento, es notable, observando los resultados, que el tipo de actitud que prevalece en su mayoría, en las mujeres que ejercen la Ingeniería Civil, ha sido negativa.

Los objetivos específicos 1, 2 y 3, que se refieren a la conceptualización y al tipo de actitudes, así como al nombramiento de sus componentes, pudieron ser cubiertos en el primer capítulo, dentro del marco teórico de la presente investigación. Se entiende así, que las actitudes son un factor de gran importancia en la vida de las personas, así como se logró dentro del estudio, conocer cuáles son los tipos y componentes de una actitud.

Mientras que el objetivo 4, el cual hace mención de la descripción de discriminación de género en el trabajo y en específico hacia las mujeres, fue cubierto en el segundo capítulo.

Se encontró, de esta manera, un acercamiento a la discriminación de género que sufren las mujeres, específicamente en el ámbito laboral que conlleva su profesión. Se logró conocer también, que las mujeres tienden a adoptar una actitud negativa ante el factor mencionado anteriormente.

Por otro lado, el objetivo 5 fue cubierto cuando se llevó a cabo la aplicación de los cuestionarios que arrojaban información respecto a la definición de discriminación de género en el trabajo, en mujeres que ejercen la profesión de Ingeniería Civil.

Adicionalmente, el objetivo 6, pudo ser comprobado en el momento en que se realizó la entrevista y al ser vaciada toda la información obtenida en el desarrollo de la misma. Esto dio como resultado el encuentro de actitudes predominantemente negativas hacia la discriminación de género en el trabajo, con una riqueza de argumentos que sostienen cada postura.

Como consecuencia del cumplimiento de los objetivos específicos mencionados anteriormente y de acuerdo con los resultados obtenidos en el análisis e interpretación de resultados, se logró cubrir totalmente el objetivo general, el cual consistió en conocer el tipo de actitudes en común que toman las mujeres que ejercen la profesión de Ingeniería Civil en la ciudad de Uruapan, Michoacán, ante la discriminación de género en el trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Aiken, Lewis. (2003)
Test psicológicos y evaluación.
Editorial Pearson Educación. México.
- Álvarez-Gayou, Juan L. (2003)
Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología.
Paidós Educador. México.
- Álvaro, José. (2003)
Fundamentos sociales del comportamiento humano.
Editorial UOC. España.
- Ball, Samuel. (1988)
La motivación educativa. Actitudes, intereses, rendimiento y control.
Editorial NARCEA. España.
- Baró, Ignacio. (1989)
Hacia una Psicología de la Liberación.
UCA editores. España.
- Bleger, José. (2006)
Temas de Psicología. Entrevista y grupos.
Editorial Nueva Visión. Argentina.
- Chávez, Julia. (2004)
Perspectiva de género.
Editorial Plaza y Valdés. México.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2012)
La discriminación y el derecho a la no discriminación.
D.R. Editorial. México.
- Doorman, Frans. (1991)
La metodología del diagnóstico en el enfoque. Investigación adaptativa.
Universidad Nacional Heredia. Costa Rica.
- Fernández, Baldomero. (2003)
Manual tolerancia y no discriminación.
LOM ediciones. Santiago de Chile.
- FUNPADEM. (2008)
Discriminación de género y derechos laborales de las mujeres.
Proyecto Cumple y Gana. Honduras.

- Gómez, Marcelo M. (2006)
Introducción a la metodología de la investigación científica.
Editorial Brujas. Argentina.
- Hernández, Roberto; Fernández, Carlos; Baptista, Pilar. (2008)
Metodología de la Investigación.
Editorial McGraw-Hill. México.
- Hogg, Michael; Vaughan, Graham. (2010)
Psicología Social.
Editorial Médica Panamericana. España.
- Ibáñez, Tomás; Botella, Mercé; Doménech, Miquel; Feliu, Joel; Martínez, Luz; Pallí, Cristina; Pujal, Margot; Tirado, Francisco. (2004)
Introducción a la Psicología Social.
Editorial UOC. España.
- Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) (2016)
Género y discriminación.
INADI. Argentina.
- Kimble, Charles; Hirt, Edward; Díaz, Rolando; Hosch, Harmon; Lucker, William; Zárate, Michael. (2002)
Psicología Social de las Américas.
Editorial Pearson Educación. México.
- Mejía, Rebeca; Sandoval, Sergio Antonio. (1998)
Tras las vetas de la investigación cualitativa.
ITESO. Guadalajara, Jalisco.
- Morales, Francisco; Moya, Miguel; Gaviria, Elena; Cuadrado, Isabel. (2007)
Psicología Social.
Editorial McGraw-Hill. España.
- Munné, Frederic. (1986)
Psicología social.
Editorial GERSA. España.
- Namakforoosh, Mohammad N. (2005)
Metodología de la Investigación.
Editorial LIMUSA. México.
- Novel, Gloria; Lluch, María; López, María. (2000)
Enfermería Psicosocial y Salud Mental.
Editorial ELSEVIER MASSON. España.

Oblitas, Luis A. (2005)
Manual de Escalas y Cuestionarios Iberoamericanos en Psicología Clínica y de la Salud.
Editorial Psicomeditores. Colombia.

Organización Internacional del Trabajo. (2014)
Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo.
OIT. Costa Rica.

Organización Mundial de la Salud. (2010)
Informe sobre la salud en el mundo.
ONU. Suiza.

Real Academia Española (2014)
Diccionario de la Real Academia Española.
DRAE. España.

Rivera, Jaime; Arellano, Rolando; Molero, Víctor. (2000)
Conducta del consumidor. Estrategias y tácticas aplicadas al *Marketing*.
ESIC Editorial. España.

Toro Jaramillo, Iván D.; Parra Ramírez, Rubén D. (2006)
Método y conocimiento. Metodología de la investigación.
Fondo Editorial Universidad EAFIT. Colombia.

Worchel, Stephen. (2002)
Psicología social.
Editorial Thomson. México.

Yuni, José A. (2006)
Técnicas para investigar y formulas proyectos de investigación.
Editorial Brujas. Argentina.

MESOGRAFÍA

Ajzen, Icek. (2001)

“La naturaleza y funcionamiento de las actitudes”.

Anual Review of Psychology.

(Consulta: 17/11/2015)

<https://psicologiaexperimental.files.wordpress.com/2011/03/la-naturaleza-y-funcionamiento-de-las-actitudes-ajzen-20011.pdf>.

Baquero, Jairo; Guataquí, Juan; Sarmiento, Lina. (2000)

“Un marco analítico de la discriminación laboral”.

(Consulta: 03/06/2016)

<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10807/3679.pdf>

Barbiero Giraldi, Rosa María; Muñoz Hernández, Fatneri Chiquinquirá. (2002)

“Factores que inciden en la discriminación de la mujer en el trabajo”.

(Consulta: 25/10/2015)

<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP8060.pdf>

Centro de Documentación de Honduras. Unidad de Estudio para la Prevención de la Discriminación. (2005)

“Nociones Fundamentales sobre la Discriminación”.

(Consulta: 25/10/2015)

<http://www.cedoh.org/proyectos/discriminacion/files/Nociones.pdf>

Díaz Ordaz, Gustavo. (2015)

“Ley Federal del Trabajo”.

Última reforma publicada DOF 12-06-2015.

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2010)

<http://www.inegi.org.mx/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2011)

“Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares”

(Consulta: 25/10/2015)

<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/especiales/endi reh/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2014)

(Consulta: 14/09/2015)

<http://www.inegi.org.mx/>

Marcuello, Carmen; Elósegui, María. (2008)

“Sexo, género, identidad sexual y sus patologías.”

(Consulta: 03/06/2016)

http://www.facmed.unam.mx/deptos/familiar/compendio/Primero/I_SM_158-180.pdf

Mendoza Cruz, Mayra Isabel; López Santiago, Diana Elena; Vite Sánchez, María del Carmen. (2008)

“La intervención de la mujer en el ámbito laboral con enfoque de género”.

(Consulta: 25/10/2015)

<http://dgsa.uaeh.edu.mx:8080/bibliotecadigital/bitstream/handle/231104/463/La%20intervencion%20de%20la%20mujer%20ambito%20laboral.pdf>

Miné, Michel. (2003)

“Los conceptos de discriminación directa e indirecta”.

(Consulta: 25/10/2015)

http://www.era-comm.eu/oldoku/Adiskri/02_Key_concepts/2003_Mine_ES.pdf

Rodríguez, Jesús. (2005)

“Definición y concepto de la no discriminación”.

(Consulta: 25/10/2015)

<http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/Portal/madig/discriminacion/docs/ArticuloJesusRodriguez.pdf>

**ENTREVISTA DE IDENTIFICACIÓN DE ACTITUDES ANTE LA
DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL TRABAJO**

Objetivo: Identificar el tipo de actitudes que adoptan las mujeres que ejercen la profesión de ingeniería civil ante la discriminación de género laboral.

Edad: _____

Ocupación: _____

Centro de trabajo: _____

Fecha de aplicación: _____

1. ¿Qué entiendes por “discriminación de género en el trabajo”?

INDICADORES COGNITIVOS

1. ¿Qué piensas cuando escuchas que en el ámbito laboral las mujeres son más lentas para analizar, comparadas con los hombres?
2. ¿Qué opinas de la creencia de que las mujeres son más lentas para tomar decisiones en el trabajo?
3. ¿Qué crees respecto a la creencia de que las mujeres son incapaces para dirigir una obra?
4. ¿Qué piensas cuando escuchas la frase “estos trabajos no son para mujeres”?
5. ¿Qué opinas acerca de que las ingenierías no son para las mujeres?
6. ¿Consideras que a las mujeres no se les puede exigir lo mismo que a los hombres?
7. ¿Cuál es tu opinión respecto a que las mujeres no tienen la capacidad intelectual para ser ingeniero civil?

8. ¿Qué piensas acerca de la creencia de que los hombres son más racionales para una ingeniería que las mujeres?

INDICADORES AFECTIVOS

9. ¿Cómo te sientes cuando dicen que las mujeres son más sensibles en el ámbito laboral?

10. ¿Qué sientes cuando dicen que las mujeres son problemáticas porque se dejan llevar más por sus emociones?

11. ¿Cómo te sientes al escuchar la frase “las mujeres lloran por todo”?

12. ¿Qué sientes respecto a la frase “las mujeres son muy quejumbrosas”?

13. ¿Cómo te sientes cuando dicen que las mujeres son muy chismosas?

14. ¿Qué sientes cuando dicen que el ambiente de trabajo ingenieril es muy rudo para la delicadeza de la mujer?

15. ¿Cómo te sientes acerca de que las mujeres se dejan llevar por sus sentimientos?

16. ¿Qué sientes cuando dicen que las ingenierías fueron hechas para hombres?

INDICADORES CONDUCTUALES

17. ¿Qué haces ante el hecho de que alguien no contrata a mujeres para realizar una obra?

18. ¿Qué desearías hacer cuando escuchas que alguien no necesita a una mujer para realizar análisis para una obra?

19. ¿Qué estás dispuesta a hacer ante el hecho de que un hombre no necesita a las mujeres para liderar un equipo de trabajo?

20. ¿Qué haces ante el hecho de que alguien solamente contrata hombres para el manejo de una obra?

21. ¿Qué harías si escucharas que solamente se necesitan hombres para el diseño de una gran obra?

22. ¿Qué desearías hacer ante el hecho de que no contratan a mujeres embarazadas?

23. ¿Qué estás dispuesta a hacer cuando escuchas que alguien solamente contrata hombres para un puesto gerencial?

ANEXO 2

