

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA**  
**FACULTAD DE PSICOLOGÍA, RR. II Y CS. DE LA COMUNICACIÓN**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**



**ACTITUDES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE CUATRO  
MUNICIPALIDADES DE AREQUIPA HACIA MUJERES QUE OCUPAN  
CARGOS DE DIRECCIÓN**

Tesis presentada por las Bachilleres:

**IRINA DALILA LEIVA GÓMEZ**

**LADY OLGA NINA VILCA RUIZ**

Para optar el Título Profesional de Psicólogas

**AREQUIPA- 2016**

## **PRESENTACIÓN**

Señor Rector de la Faculta De Psicología, Relaciones Industriales y Ciencias de la Comunicación

Señor Director de la Escuela Profesional de Psicología

Señor Presidente del Jurado

Señores Miembros del Jurado Determinador

Cumpliendo con las normas y lineamientos del reglamento de grados y títulos profesionales de la facultad de Psicología, Relaciones Industriales y Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, presentamos a vuestra consideración la tesis titulada “Actitudes del personal administrativo de 4 municipalidades hacia mujeres que ocupan cargos de dirección”, trabajo que al ser evaluado y aprobado nos permitirá optar el título profesional de Psicólogas.

### **Bachilleres:**

**LEIVA GÓMEZ, IRINA DALILA**

**NINAVILCA RUIZ, LADY OLGA**

Arequipa, Octubre del 2016

## **DEDICATORIAS**

Queremos dedicar este trabajo a la igualdad de género, a una sociedad justa, libre de prejuicios de género, a las mujeres que en el ámbito laboral luchan para ser valoradas en su trabajo, que demuestran sus capacidades y habilidades, que no se rinden para ser mejores profesionales, que se empoderan y que toman conciencia de que su felicidad y logros dependen de ellas mismas.

## **AGRADECIMIENTO**

La vida se traduce en momentos, los cuales se quedaran en nuestros recuerdos. Agradezco a mi padre Victor quien me dio su apoyo incondicional siempre, por ser un padre ejemplar y buen consejero. A mi mamá Olga que sin ella no sería la persona que soy hoy, que me enseñó valores y principios a través de su amor; a mi hermana Diana que es un ejemplo para mí, es mi motivación; y a mi novio Jonathan quien me impulsa a ser mejor cada día. Gracias a esta hermosa carrera conocí a grandes amigas(os) y profesores que nos dieron su sabiduría y el amor por la psicología. Y también agradezco a las instituciones donde me permitieron hacer prácticas para reforzar mis conocimientos en psicología a lo largo de mis estudios.

*Lady Olga Ninavilca Ruiz*

Agradezco a mi familia y a las personas que me ayudaron a hacer posible la realización de la presente tesis cuidando con amor sincero a mi Gael, mi más grande obra.

*Irina Dalila Leiva Gómez*

## **RESUMEN**

El propósito de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre las actitudes del personal administrativo hacia mujeres que ocupan cargos de dirección; y las variables sociodemográficas según sexo, edad, zona de residencia municipal, grado de instrucción, la experiencia y el tiempo de haber trabajado con una mujer que ocupe cargo de dirección. Siendo un estudio de diseño no experimental transaccional, descriptivo, correlacional. La muestra estuvo conformada por 204 trabajadores administrativos (113 mujeres y 91 varones) de las municipalidades de Yanahuara, Provincial de Arequipa, Uchumayo y Chiguata de la ciudad de Arequipa. Elaboramos una ficha de datos sociodemográficos, y una escala de actitudes hacia mujeres que ocupan cargos de dirección, que mide dos factores: Factor 1 (características instrumentales) y Factor 2 (prejuicio hacia la mujer).

Se encontró relaciones significativas entre las actitudes del personal administrativo hacia mujeres que ocupan cargos de dirección y las variables sexo, zona de residencia municipal, grado de instrucción, experiencia indirecta (Factor 1) y tiempo de trabajo; donde el menor porcentaje del personal presenta actitudes favorables hacia mujeres que ocupan cargos de dirección, en el factor 1 “Competencias instrumentales” (20.6%) y, en el factor 2 “prejuicio hacia la mujer” (24.0%).

*Palabras claves: actitudes, actitudes hacia mujeres en cargos de dirección, cargos de dirección, personal administrativo, competencias instrumentales y prejuicios hacia la mujer.*

## **ABSTRACT**

The purpose of the present investigation was to determine the relationship that exists between the attitudes of the administrative staff towards women in management positions; And sociodemographic variables by sex, age, area of municipal residence, degree of education, experience and time of having worked with a woman in a management position. Being a study of non-experimental transactional, descriptive, correlational design. The sample consisted of 204 administrative workers (113 women and 91 men) from the municipalities of Yanahuara, Provincial of Arequipa, Uchumayo and Chiguata of the city of Arequipa. We developed a socio-demographic data sheet, and a scale of attitudes towards women in management positions, which measures two factors: Factor 1 (instrumental characteristics) and Factor 2 (prejudice towards women).

Significant relationships were found between management attitudes towards women in management positions and the variables gender, municipal area of residence, educational attainment, indirect experience (Factor 1) and working time; Where the lowest percentage of staff presents favorable attitudes towards women in management positions, in factor 1 (Instrumental competences) (20.6%) and in factor 2, "prejudice against women" (24.0%).

Key words: attitudes, attitudes towards women in management positions, management positions, administrative staff, instrumental skills and prejudices towards women.

## **ÍNDICE**

	<b>PÁGINA</b>
PRESENTACIÓN	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v

## **INTRODUCCIÓN**

### **CAPÍTULO I**

1.1. Planteamiento del problema	7
1.2. Hipótesis	9
1.3. Objetivos	10
1.4. Importancia del estudio	11
1.5. Limitaciones del Estudio	13
1.6. Definición de términos	13
1.7. Variables e indicadores	16

**CAPITULO II**  
**MARCO TEÓRICO**  
**ACTITUDES HACIA MUJERES EN CARGOS DE DIRECCIÓN**

INTRODUCCIÓN	18
2.1. Las actitudes	19
2.1.1. Definición	19
2.1.2. Componentes	22
2.1.2.1. Componente cognoscitivo	22
2.1.2.2. Componente afectivo	23
2.1.2.3. Componente conductual	23
2.1.3. Formación y función	24
2.1.3.1. Formación de las actitudes	24
2.1.3.2. Teoría del aprendizaje	24
2.1.4. Actitud y comportamiento	25
2.1.5. Grados de actitudes	27
2.1.5.1. Grados de aceptación	27
2.1.5.2. Grados de rechazo	27
2.1.5.3. Grados de neutralidad	27
2.2. Actitud hacia mujeres en cargos de dirección	27
2.2.1. Escasa Presencia de Mujeres en Cargos de Dirección	29
2.2.2. Género y discriminación	32
2.2.3. Rol de género y la división sexual del trabajo	33
2.2.4. Estereotipos en relación a cargos de dirección	34
2.2.5. Teoría de la congruencia de rol de género	35

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

3.1.Tipo y diseño	40
3.1.1. Tipo de investigación	40
3.1.2. Sujetos	41
3.2.Instrumentos	42
3.2.1. Elaboración de la escala de actitudes	43
3.2.2. Descripción de la escala de actitudes hacia mujeres en Cargos de dirección	49
3.2.3. Ficha de datos sociodemográficos	54

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

4.1. Resultados de la investigación	55
-------------------------------------	----

## **CAPÍTULO V**

DICUSIÓN	87
CONCLUSIONES	93
RECOMENDACIONES	95
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	97

ANEXOS A	104
ANEXO B	127
ANEXO C	144

## **LISTA DE GRÁFICOS**

<b>GRÁFICO 1</b>	<b>56</b>
Personal administrativo según municipalidades	
<b>GRÁFICO 2</b>	<b>57</b>
Personal administrativo según sexo	
<b>GRÁFICO 3</b>	<b>58</b>
Lugar de ubicación de las municipalidades	
<b>GRÁFICO 4</b>	<b>59</b>
Personal administrativo según grado de instrucción	
<b>GRÁFICO N° 5</b>	<b>60</b>
Empleados administrativos según experiencia de haber trabajado con una mujer	
<b>GRÁFICO N° 6</b>	<b>61</b>
Empleados administrativos según experiencia indirecta	
<b>GRÁFICO N°7</b>	<b>63</b>
Actitud hacia mujeres que ocupan cargos de dirección de acuerdo al factor 1 (Características instrumentales)	
<b>GRÁFICO N° 8</b>	<b>64</b>
Actitud hacia mujeres que ocupan cargos de dirección de acuerdo al factor 2 (Prejuicios hacia la mujer)	

## **LISTA DE CUADROS**

CUADRO N° 1	62
Actitud hacia las mujeres que ocupan cargos de dirección según edad y tiempo de trabajo	
CUADRO N° 2	65
Actitud hacia las mujeres que ocupan cargos de dirección según el sexo	
FACTOR 1 (Características Instrumentales)	
CUADRO N° 3	67
Actitud hacia las mujeres que ocupan cargos de dirección según el sexo	
FACTOR 2 (Prejuicios hacia la mujer)	
CUADRO N° 4	69
Actitud hacia las mujeres que ocupan cargos de dirección según la edad	
FACTOR 1 (Características Instrumentales) y FACTO 2 (prejuicios hacia la mujer)	
CUADRO N°5	70
Actitud hacia las mujeres en cargos de dirección según zona de las municipalidades	
FACTOR 1 (Características Instrumentales)	
CUADRO N° 6	72
Actitud hacia las mujeres que ocupan cargos de dirección según zona de las municipalidades	
FACTOR 2 (Prejuicio hacia la mujer)	
CUADRO N° 7	74
Actitud hacia las mujeres que ocupan cargos de dirección según grado de instrucción	
FACTOR 1 (Características Instrumentales)	

CUADRO N°8	76
Actitud hacia las mujeres que ocupan cargos de dirección según grado de instrucción FACTOR 2 (Prejuicios hacia la mujer)	
CUADRO N° 9	78
Actitudes hacia las mujeres que ocupan cargos de dirección según la experiencia de haber trabajado con una mujer	
FACTOR 1 (Características Instrumentales)	
CUADRO N° 10	80
Actitudes hacia las mujeres que ocupan cargos de dirección según la experiencia de haber trabajado con una mujer	
FACTOR 2 (Prejuicios hacia la mujer)	
CUADRO N° 11	82
Actitudes hacia las mujeres que ocupan cargos de dirección según la experiencia indirecta	
FACTOR 1 (Características Instrumentales)	
CUADRO N° 12	84
Actitudes hacia las mujeres que ocupan cargos de dirección según la experiencia indirecta	
FACTOR 2 (Prejuicios hacia la mujer)	
CUADRO N° 13	86
Correlación según tiempo de haber trabajado con una mujer	

## **INTRODUCCIÓN**

Una mirada a la sociedad actual nos revela una realidad muy distinta en comparación con décadas anteriores en relación a la situación de la mujer; los cambios en materia legislativa, educativa, social y económica, y la lucha de movimientos feministas, han logrado de forma gradual la participación activa de la mujer en el mercado laboral y social; por ejemplo en los años ochenta, la proporción de mujeres activas - laboralmente hablando, en países tales como Estados Unidos, Canadá e Inglaterra alcanzó alrededor de 60% y en países como Suecia los porcentajes llegaron a ser superiores a 80% ( Salazar, J. ; 2015).

Hill (2007), cita a Hernández quien sostuvo que actualmente las mujeres comparten los mismos derechos que el hombre como el derecho al voto, presentarse en elecciones,

compartir cualquier cargo laboral, incluso existen medidas legislativas que buscan la igualdad de género, y aunque en América Latina como en otras partes del mundo las mujeres se hacen presentes como candidatas a la presidencia de sus países, e incluso han sido electas como en el caso de Argentina, Brasil y Chile. Esto no daría cuenta de una igualdad real, sino más bien de índole formal. En este mismo sentido, Ramos, A. (2005), cita a Campillo quien sostuvo que estos indicadores, nos pueden hacer pensar que la discriminación laboral femenina es un problema de generaciones anteriores. Sin embargo, numerosos índices reflejan que bajo esta imagen de aparente igualdad se oculta una situación en la que se sigue manteniendo la segregación laboral entre la población femenina y masculina, las estadísticas muestran que las mujeres ingresan un salario que es globalmente un 26% menor que los hombres, su tasa de desempleo en todas las regiones del mundo es muy superior, siguen ocupando un 10% de los escaños parlamentarios y solo un 6% de los ministerios en los gabinetes nacionales. Además, ocupan categorías más bajas, tienen peores formas de contratación, suelen trabajar más tiempo parcial, etc.

Concluimos que los aspectos anteriores nos revelan notables desigualdades en materia de empleo femenino, pero estas diferencias se hacen todavía más evidentes, en los niveles de cargos de más responsabilidad en las empresas privadas públicas y estatales, en todos los sectores de la actividad social se observa una importante desigualdad en la representatividad femenina.

Zabludovsky citado por Maurate (2015), quien afirma que “La brecha entre hombres y mujeres en cargos de dirección crece conforme aumentan los niveles de la jerarquía ocupacional”; como se ha mostrado en trabajos previos, esta realidad está presente en la

mayoría de las sociedades occidentales en distintos ámbitos y organizaciones. Otro estudio reciente refleja claramente la discriminación de género a nivel laboral, este estudio considera que aunque ha habido un aumento impresionante de las mujeres en cargos de liderazgo, como gerentes, legisladores y funcionarios, estas se concentran en los niveles inferiores de la administración (Eagly y Szesny, 2009). En todos los sectores económicos, los hombres, más a menudo que las mujeres, ocupan puestos de mayor autoridad (sólo el 4% de las mujeres son presidentas y el 10% ocupan cargos del más alto órgano de decisión). Por lo tanto, la discriminación en función del género continúa siendo un problema de la sociedad contemporánea (Ayres, Friedman y Leaper 2009).

Los datos recabados por la OIT (2015) permiten afirmar que en América Latina se destaca Uruguay con un 43.9% de inserción de mujeres respecto al total de directores, único país de la región que supera el promedio global. Se encuentran también en los primeros lugares: Ecuador (39.7%), Brasil (37.3%), Bolivia (35.1%), Venezuela (33.4%) y Paraguay (32.3%). A nivel nacional de acuerdo a los datos de la OIT, Perú todavía se mantiene con un porcentaje bajo de inserción de las mujeres a cargos de dirección, 29.3%, se mantiene aproximadamente 10 puntos porcentuales por debajo del promedio global. Es importante mencionar que en el 77% de los países estudiados aumentó la proporción de cargos directivos ocupados por mujeres. Asimismo, fueron 23 los países que registraron un descenso en el porcentaje de mujeres con cargos directivos.

Fernández, López, Maeztu y Martín, (2010) citaron a Seggerman-Peck, quien acuña el término “techo de cristal”, en alusión metafórica a las barreras invisibles que impiden a muchas mujeres con elevada calificación, capacidad personal y profesional ha acceder a niveles de dirección y responsabilidad más elevados; sin embargo y considerando que las

mujeres si lograban acceder a puestos de liderazgo altos pero con gran dificultad es que el termino se rebautizo como “laberinto de cristal” por Berenguer. Ramos (2005) refiere que ambas barreras invisibles son obstáculos implícitos derivados de prejuicios psicológicos y organizativos.

En el ámbito de la dirección aparecen numerosos ejemplos que reflejan estos prejuicios, asociados por un lado a características, habilidades, roles y comportamientos diferentes para hombres y mujeres, y por otro se considera que los hombres se adecuan mejor a los puestos de dirección, relegando a las mujeres a puestos inferiores. Ramos (2005), cita a Schulz quien refiere que muchos directivos y empresarios todavía consideran que las mujeres no son lo suficientemente duras como para funcionar en los ambientes de más alto nivel y exigencia. Así mismo cita a Adler concluyendo que en numerosas organizaciones todavía permanece la diferenciación entre roles femeninos y masculinos a partir de los cuales se espera un comportamiento distinto entre hombres y mujeres, donde el rol femenino contradice la imagen que se posee sobre una persona con cargo directivo.

Las asociaciones que pueden dar origen a procesos de discriminación hacia mujeres en el camino por ocupar cargos directivos son explicadas desde la teoría de la congruencia de rol, indica que muchas de estas asociaciones expresan expectativas compartidas sobre la conducta de las personas en base a su sexo socialmente identificado, es decir, expresan roles de género. Dichos roles contienen normas descriptivas, expectativas consensuadas respecto de las conductas típicas de hombres y mujeres, normas prescriptivas, conductas deseables o admiradas de cada sexo probables de tener

aprobación de los demás y proveer sentimientos de orgullo o vergüenza (Eagly, Wood & Johannesen-Schmidt, Heilman, Wallen, Fuchs & Tamkins, 2004).

Desde esta perspectiva, la teoría de la congruencia del rol hacia las mujeres líderes, Lupano y Castro (2011), citan la propuesta de Eagly y Karau (2002), quienes argumentan que la incongruencia entre lo femenino tradicional y lo que significa ser líder puede producir dos formas de prejuicio hacia las mujeres líderes:

- 1) Evaluación menos favorable del potencial de las mujeres para ser líderes en comparación con los hombres y
- 2) evaluaciones menos favorables de la efectividad de las mujeres como líderes.

Dichas propuestas muestran la existencia de actitudes desfavorables hacia las mujeres que ocupan (o pueden llegar a ocupar) puestos de liderazgo. Cortada de Kohan (2004), encontró que las personas tienden a considerar que cuando las mujeres ocupan cargos de dirección violan las normas esperadas socialmente (o prescriptivas) y tienden a reaccionar más negativamente frente a ellas. En este sentido en las referencias se ha encontrado además que los hombres son los que presentan actitudes más desfavorables hacia las mujeres líderes, así lo muestran dos investigaciones realizadas en Argentina por Lupano y Castro (2011).

Para investigar esta problemática y viendo la falta de estudios respecto a las variables a investigar en nuestro contexto hemos visto necesario esclarecer cual es la situación actual de nuestra población, para lo cual el presente estudio permite conocer qué porcentaje del personal administrativo muestra actitudes favorables o desfavorables hacia mujeres que ocupan cargos de dirección. A su vez ver la relación que existe entre el grado de actitudes

hacia mujeres en cargos de dirección, y las variables sociodemográficas según, sexo, edad, la zona de residencia, grado de instrucción, la experiencia y el tiempo de haber trabajado con una mujer en cargos de dirección. Para tal efecto se creó una escala que evalúa actitudes hacia mujeres en cargos de dirección, la cual presenta dos dimensiones: una evalúa en qué medida el personal administrativo consideran que las mujeres presentan características asociadas a Cargos de Dirección (Características Instrumentales); y la otra, ideas prejuiciosas que reciben las mujeres que ocupan cargos de dirección (prejuicios hacia la mujer). Se utilizó un diseño no experimental, descriptivo, correlacional y transversal. La muestra estuvo conformada por 208 trabajadores administrativos de 4 municipalidades de la ciudad de Arequipa: municipalidades de Yanahuara, Provincial de Arequipa, Uchumayo y Chiguata.

La estructura de la presente investigación se encuentra dividida en 5 capítulos:

Capítulo 1, corresponde a los fundamentos de nuestro estudio.

El capítulo II comprende los fundamentos teóricos de actitudes hacia mujeres que ocupan cargos de dirección.

El capítulo III contiene la metodología de la investigación.

Capítulo IV detallamos el análisis e interpretación de resultados.

Finalmente en el capítulo V presentamos la discusión de resultados, las conclusiones, recomendaciones y el listado de bibliografía utilizada.

## **CAPÍTULO I**

### **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

El siglo XX trajo consigo diversos cambios y transformaciones culturales y sociales, entre las que se encuentran las producidas por una mayor participación de la mujer en espacios eminentemente reservados para el género masculino. Moncayo y Zuluaga (2014) en su investigación “Acceso a Cargos de Dirección en la Academia: Las Mujeres Introyectan sus Propias Barreras”, afirman que la mujer ha llegado a cargos de dirección, liderazgo y poder; en espacios corporativos, gubernamentales e institucionales, anteriormente impensables para ellas.

Sin embargo la presencia del sexo femenino en los directorios de las empresas todavía se mantiene con un porcentaje bajo de inserción, un estudio realizado por la CEPAL (Comisión económica para América Latina y el Caribe) revelo que de 72 grandes empresas de la región, solo 3 de ellas contaba con una mujer como directora general o presidenta y su representación en los directorios alcanzo un 8 % (Bárcena, 2015).

Haciendo un comparativo Berckemeyer Olaechea (2015) en un estudio de “La mujer en la gestión empresarial cobrando impulso”, encontraron que a escala mundial 5 de cada 10 directores ejecutivos de las principales corporaciones son mujeres, en el caso del Perú la cifra se reduce a casi tres de cada 10, representado solo el 29.3%, respecto a otros 107 países, informó la Organización Internacional del Trabajo.

Según Agut y Martin (2007) refieren que no parece que exista un motivo único que justifique esa realidad sino más bien un conjunto de causas interrelacionadas que provocan esta situación, tales como estereotipos de género, la segregación del mercado de trabajo, la discriminación laboral, el acoso sexual y psicológico en el trabajo, las menores oportunidades de desarrollo de carrera en la organización, la ausencia de una política laboral que favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, la dificultad para compartir las responsabilidades domésticas y del cuidado de los/as hijos/as dichas propuestas muestran la existencia de actitudes desfavorables hacia las mujeres en cargos de dirección o potencialmente directivas.

En esta misma línea, una primera aproximación a la situación laboral de la mujer en nuestro contexto social seria medir el grado de actitud que reciben las mujeres en cargos de dirección en las Municipalidades de Yanahuara, Provincial de Arequipa, Uchumayo y Chiguata de la ciudad de Arequipa, asociadas a factores sociodemográficos; sin embargo no encontramos en la literatura académica estudios u otras investigaciones que relacionen variables como la investigación a realizar, de ahí trasciende la importancia de investigar temas nuevos de vital importancia.

Con lo anteriormente expuesto es que planteamos la pregunta, ¿Qué relación existe entre las actitudes del personal administrativo hacia mujeres que ocupan cargos de dirección y las variables sociodemográficas: sexo, edad, zona de residencia municipal, grado de instrucción, la experiencia y el tiempo de trabajo?

## **1.2.HIPÓTESIS**

### **Hipótesis general**

Existe relación entre las actitudes del personal administrativo hacia mujeres que ocupan cargos de dirección y las variables sociodemográficas: edad, sexo, zona de residencia municipal, grado de instrucción, la experiencia y el tiempo de trabajo.

### **1.3.Objetivos**

#### **13.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre las actitudes del personal administrativo hacia mujeres que ocupan cargos de dirección, y las variables sociodemográficas según sexo, edad, zona de residencia municipal, grado de instrucción, la experiencia y el tiempo de haber trabajado con una mujer.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- a.** Determinar el total de la población que muestran actitudes favorables hacia las mujeres que ocupan cargos de dirección.
- b.** Correlacionar las actitudes hacia mujeres que ocupan cargos de dirección según el sexo del personal administrativo.
- c.** Correlacionar las actitudes hacia mujeres que ocupan cargos de dirección según la edad del personal administrativo.
- d.** Correlacionar las actitudes hacia mujeres que ocupan cargos de dirección según el lugar de residencia municipal.
- e.** Correlacionar las actitudes hacia mujeres que ocupan cargos de dirección según el grado de instrucción del personal administrativo.
- f.** Correlacionar las actitudes hacia mujeres que ocupan cargos de dirección según la experiencia directa e indirecta de haber trabajado con una mujer.

- g. Correlacionar las actitudes hacia mujeres que ocupan cargos de dirección según el tiempo de trabajo del personal administrativo.

#### **1.4. IMPORTANCIA DEL ESTUDIO**

A lo largo de los años la mujer peruana ha ido evolucionando en el ámbito laboral y ha logrado ocupar puestos más altos, de hecho actualmente las mujeres comparten los mismos derechos que el hombre como el derecho al voto, presentarse en elecciones, compartir cualquier cargo laboral (Canales y Martínez 2013). Ramos (2005) refiere que lo antes dicho, nos puede hacer pensar que la discriminación laboral femenina es un problema de generaciones anteriores. Sin embargo, numerosos índices reflejan que bajo esta imagen de aparente igualdad se oculta una situación en la que se sigue manteniendo la segregación laboral entre la población femenina. También toman de referencia a Rojas quien concluyó que “La presencia de mujeres en altos cargos aún es reducida en el Perú”.

Rojas Andia (2014) menciona el estudio de Mercer quien indica que la presencia femenina en altos cargos es baja (9%). Mientras tanto, la posibilidad que tienen las mujeres de escalar a posiciones de liderazgo es de 4%. A ese dato, el Foro Económico Mundial añade el siguiente: el 14% de las empresas que operan en el Perú cuentan con mujeres en cargos de alta dirección. También Rojas menciona a Inés Temple, presidenta ejecutiva de LHH-DBM, recuerda, por su parte, los resultados de una reciente encuesta de empleabilidad elaborada por esa empresa, según la cual, el porcentaje de mujeres en cargos gerenciales (7%) es bastante menor que la de hombres (22%) en esos puestos.

Según el Ministerio de Trabajo del Perú “La tasa activa femenina en los años setenta estaba cerca del 35% y en la actualidad es superior al 60%. Uno encuentra que entre el 30% y 35% de los mandos medios son mujeres. No obstante si esta cifra se compara con el porcentaje de mujeres en cargos de gerencia general, este es aún muy reducido; estos resultados resultan preocupantes tomando en cuenta que Perú es uno de los países con menor inserción de mujeres en cargos directivos en la región”. (Maurate, 2015)

Diversos estudios han señalado que las actitudes desfavorables hacia la mujer líder constituyen un obstáculo para el desarrollo profesional de las mujeres que desean desempeñar cargos de dirección, las personas en general atribuyen a los hombres características de liderazgo creando la posibilidad de que ocupen dichos cargos (Depaula, 2009). Las investigaciones de Schein, (2001) evidencian que las personas perciben la existencia de ciertas características propias de los puestos directivos que solamente los hombres poseen, fenómeno al que denomina think manager-think male -pensar en líderes es pensar en hombres. Dichas propuestas muestran la existencia de actitudes desfavorables hacia las mujeres que ocupan (o pueden llegar a ocupar) cargos de dirección (Lupano y Castro 2011).

En nuestro contexto no existen investigaciones que estudien la variable actitudes relacionado a la problemática de la mujer y su posicionamiento social y laboral. Es por ello que hemos considerado realizar esta investigación, ya que dará una visión más clara sobre la situación actual de la mujer desde el punto de

vista psicológico dando inicio a un trabajo que busca ofrecer un sustento teórico e instrumental que permita enfrentar la desigualdad de género.

## **1.5. LIMITACIONES DEL ESTUDIO**

La primera limitación, el temor que los trabajadores administrativos tenían a que sus opiniones sean juzgadas y utilizadas en su perjuicio moral, laboral y social; por lo que se explicó que la información que ofrecieran se haría de forma anónima y totalmente confidencial.

La segunda limitación fue que en las municipalidades no existían ambientes adecuados para realizar la aplicación de la escala en forma grupal, es por eso que tuvimos que asistir en diferentes horarios por la carga laboral y realizar la aplicación de forma personal tomando más tiempo de lo previsto.

## **1.6. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS**

### **1.6.1. Conceptos Fundamentales**

#### **1.6.1.1 Actitudes**

##### **1.6.2.1. Actitudes hacia mujeres que ocupan cargos de dirección**

##### **1.6.2.2.Cargos de dirección**

##### **1.6.2.3.Personal administrativo**

##### **1.6.2.4.Características instrumentales**

1.6.2.5.Prejuicios hacia la mujer

1.6.2.6.Experiencia directa de haber trabajado con una mujer

1.6.2.7.Experiencia indirecta

## **1.6.2. Definición de Términos.**

### **1.6.2.1.Actitudes**

Stephen P. Robbins, (2004) Son los juicios evaluativos, favorables o desfavorables, sobre objetos, personas o acontecimientos. Manifiestan la opinión de quien habla acerca de algo. En las organizaciones, las actitudes son importantes porque influyen en el comportamiento en el trabajo.

### **1.6.2.2.Actitudes hacia mujeres que ocupan cargos de dirección**

Se define como los juicios evaluativos ya sean favorables o desfavorables hacia las mujeres en cargos de dirección, que tiene bajo su cargo a un grupo de personas y debe orientarlas a la consecución de distintos objetivos.

#### **1.6.2.3.Cargos de dirección**

Nos referimos a cualquier cargo que requiera el manejo de trabajadores bajo su responsabilidad, que se encuentra en el puesto superior de una jerarquía, y las facultades necesarias para mandar a sus subordinados.

#### **1.6.2.4.Personal administrativo**

Un administrativo es una persona empleada en la administración de una empresa o de otra entidad, realiza trabajo de oficina. Su tarea consiste en ordenar, archivar documentos, realizar trámites, gestionar, organizar.

#### **1.6.2.5.Características instrumentales**

Son aquellas combinaciones de habilidades manuales y capacidades cognitivas que posibilitan la competencia profesional en cargos de dirección: capacidad de análisis y síntesis, capacidad de organización y planificación, comunicación oral y escrita en lengua propia, comprensión oral y escrita de lengua extranjera habilidades básicas computacionales, capacidad de gestión de la información, resolución de problemas y toma de decisiones.

(CARTAGENA, 2016)

#### **1.6.2.6.Prejuicio hacia la mujer**

Allport (1954), en su trabajo fundamental acerca de esta temática, definió al prejuicio como una “antipatía basada en una generalización inflexible y errónea, la cuál puede ser sentida o expresada, dirigida hacia un grupo como totalidad o hacia un individuo por ser miembro de un grupo” .

#### **1.6.2.7.Experiencia directa de haber trabajado con una mujer**

Se refiere a la experiencia directa de haber trabajado como subordinado a una mujer que ocupa cargos de dirección.

#### **1.6.2.8.Experiencia indirecta**

Se refiere a la experiencia de haber observado, escuchado o haber tenido referencias del desempeño de una mujer que ocupa cargos de dirección.

### **1.7. VARIABLES E INDICADORES**

#### **1.7.1. Identificación de Variables**

V1: ACTITUDES

V2: ASPECTOS SOCIODEMOGRÁFICOS

#### **1.7.2. Variables e indicadores**

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	
<b>ACTITUDES HACIA MUJERES QUE OCUPAN CARGOS DE DIRECCIÓN</b>	Los juicios evaluativos ya sean favorable o desfavorables hacia una mujer en cargos de dirección por parte del personal administrativo.	<b>Factor 1 Competencias instrumentales</b>	Actitud favorable	
			Actitud neutra	
			Actitud desfavorable	
		<b>Factor 2 Prejuicios hacia la mujer</b>	Actitud favorable	
			Actitud neutra	
			Actitud desfavorable	
<b>ASPECTOS SOCIODEMO GRÁFICOS</b>	La variable analiza las características sociodemográficas los empleados administrativos de las 4 municipalidades como son: sexo, la edad, zona de residencia municipal, grado de instrucción, experiencia y tiempo de trabajo; con los cuales podremos relacionar sus respuestas de acuerdo a estos indicadores.	<b>Edad</b>	18-81 años	
		<b>Grado de instrucción</b>	Secundaria completa	
			Técnico	
			Superior	
		<b>Sexo</b>	Femenino	
			Masculino	
		<b>Experiencia</b>	Experiencia Directa	Si tuvo
			Experiencia Indirecta	No tuvo
		<b>Tiempo de trabajo</b>	1 mes – 20 años	
		<b>Zona residencia municipal</b>	Rural	
			Urbano	

## **CAPÍTULO II**

### **REVISIÓN DE LA LITERATURA**

#### **ACTITUDES HACIA MUJERES EN CARGOS DE DIRECCIÓN**

##### **2.1.INTRODUCCIÓN**

En el presente capítulo hablaremos de los conceptos básicos y generales sobre la actitud y las mujeres que ocupan cargos de dirección; a partir de este concepto básico de la psicología social abordaremos un campo teórico que ha tomado importancia hace ya algunas décadas, la inserción de la mujer en el campo social y laboral.

Como es sabido la mujer no disponía de los derechos de los que ahora goza, ni del posicionamiento que ha alcanzado, se ha generado un cambio notable en la estructura social debido a este fenómeno y es de esperarse que la sociedad responda al mismo, todo un nuevo desarrollo de conceptos ideas creencias y en general de actitudes rodean a la mujer desde el inicio de la revolución social que significó su nuevo posicionamiento social con la lucha del derecho al voto, hasta el reclamo por parte de ellas a acceder a puestos de mando en el campo político y laboral.

### **2.1.1. Las actitudes**

En general las actitudes han sido conceptualizadas como una predisposición a actuar hacia un objeto de una determinada manera y entendidas así, Ortiz (2015) menciona a Ibáñez quien afirma que este supuesto ha permitido entender cierta coherencia entre el pensamiento, las emociones y las acciones de las personas. Dicho de otra manera, las actitudes han posibilitado a la psicología social conceptualizar teóricamente la relación entre lo que se piensa, siente, dice y hace.

### **2.1.2. Definición**

Rodríguez (1976) concluye que “la actitud es una organización duradera de creencias y cogniciones en general, dotada de carga afectiva, en favor o en contra de un objeto social definido, que

predispone a una acción coherente con las cogniciones, condiciones y afectos relativos a dicho afecto social”.

Según Baron y Byrne, (2005) la formación y desarrollo de las actitudes se realizan mediante el aprendizaje social. “Una fuente importante de nuestras actitudes es obvia: las adquirimos de otras personas a través del proceso de aprendizaje social. Son adquiridas en situaciones en donde interactuamos con los otros o simplemente mientras observamos su comportamiento”. “Mediante el modelado los individuos aprenden nuevas formas de comportamientos observando y copiando simplemente las acciones de los demás, que le sirven de modelos”.

Según Hill (2007), las actitudes son las predisposiciones a responder de una determinada manera con reacciones favorables o desfavorables hacia algo. Las integran las opiniones o creencias, los sentimientos y las conductas, factores que a su vez se interrelacionan entre sí. Definimos las opiniones como ideas que uno posee sobre un tema y no tienen por qué sustentarse en una información objetiva. Por su parte, los sentimientos son reacciones emocionales que se presentan ante un objeto, sujeto o grupo social. Finalmente, las conductas son tendencias a comportarse según opiniones o sentimientos propios. Las actitudes orientan los actos si las influencias externas sobre lo que se dice o hace tienen una mínima incidencia. También los orientan si la actitud tiene una

relación específica con la conducta, a pesar de lo cual la evidencia confirma que, a veces, el proceso acostumbra a ser inverso y los actos no se corresponden, se experimenta una tensión en la que se denomina disonancia cognitiva.

Dentro del campo de la Psicología el autor más conocido e influyente la define como “estado mental y neural de disposición para responder, organizado por la experiencia, directa o dinámica, sobre la conducta respecto a todos los objetos y situaciones con los que se relaciona”. (Allport, 1935)

Al examinar las tendencias históricas generales sobre cómo han tratado las actitudes los psicólogos sociales, (Barra, 1998) distinguió 3 distintos enfoques según la época, enfatizada por una declinación en el interés entre cada una:

- La polarización hacia aspectos bastante estáticos de la medición de la actitud y como se relaciona con la conducta (décadas de los veinte y los treinta).
- Un enfoque en la dinámica del cambio de las actitudes de un individuo (décadas de los cincuenta y los sesenta).
- Un cambio hacia intentar desentrañar la estructura y la función de los sistemas de actitudes (décadas de los ochenta y los noventa).

### **2.1.3. Componentes**

Baron y Byrne (1999), en conclusión es posible que en una actitud haya más cantidad de un componente que de otro. Algunas actitudes están cargadas de componentes afectivos y no requieren más acción que la expresión de los sentimientos. Algunos psicólogos afirman que las actitudes sociales se caracterizan por la compatibilidad en respuesta a los objetos sociales. Esta compatibilidad facilita la formación de valores que utilizamos al determinar qué clase de acción debemos emprender cuando nos enfrentamos a cualquier situación posible.

Existen tres tipos de componentes en las actitudes y según Rodríguez (2012) son: componente cognitivo, componente afectivo y componente conductual.

**2.1.3.1.Componente cognoscitivo:** 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. Para que exista una actitud, es necesario que exista también una representación cognoscitiva del objeto. Está formada por las percepciones y creencias hacia un objeto, así como por la información que tenemos sobre un objeto. En este caso se habla de modelos actitudinales de expectativa por valor, sobre todo

en referencia a los estudios de Fishbein y Ajzen. Los objetos no conocidos o sobre los que no se posee información no pueden generar actitudes. La representación cognoscitiva puede ser vaga o errónea, en el primer caso el afecto relacionado con el objeto tenderá a ser poco intenso; cuando sea errónea no afectará para nada a la intensidad del afecto.

**2.1.3.2.Componente afectivo:** son las sensaciones y sentimientos que dicho objeto produce en el sujeto, es el sentimiento en favor o en contra de un objeto social. Es el componente más característico de las actitudes. Aquí radica la diferencia principal con las creencias y las opiniones - que se caracterizan por su componente cognoscitivo. El sujeto puede experimentar distintas experiencias con el objeto, estos pueden ser positivos o negativos.

**2.1.3.3.Componente conductual:** son las intenciones, disposiciones o tendencias hacia un objeto, es cuando surge una verdadera asociación entre objeto y sujeto. Es la tendencia a reaccionar hacia los objetos de una determinada manera. Es el componente activo de la actitud.

Paredes (2009) refiere que “La consistencia entre el componente cognoscitivo y afectivo es total siempre para que podamos hablar de una actitud. El único componente

que se puede mostrar inconstante es el comportamiento, pero no por ello no estaríamos hablando de una actitud. Cuanto más desequilibrio haya entre los tres componentes hay una mayor propensión a desequilibrios de la personalidad.”

#### **2.1.4. Formación y función**

##### **2.1.4.1. Formación de las actitudes**

Briñol, Falces y Becerra (2010), menciona varias teorías, en nuestra investigación tomamos la teoría del aprendizaje:

##### **A. Teoría del aprendizaje**

Esta teoría se basa en que al aprender recibimos nuevos conocimientos de los cuales intentamos desarrollar unas ideas, unos sentimientos, y unas conductas asociadas a estos aprendizajes. El aprendizaje de estas actitudes puede ser reforzado mediante experiencias agradables. Por ejemplo: al aprender nuevos conocimientos sobre la sexualidad, se intenta recoger toda la información posible para poder realizar un cambio en nuestra conducta, partiendo de la nueva información adquirida.

### **2.1.5. Actitud y comportamiento**

Un cambio de actitud debe redundar en un cambio en el comportamiento, una actitud está relacionada con más de una respuesta o conducta específica y se debe lograr cambios generalizados en el comportamiento a partir de una sola actitud.

Desde 1934 las investigaciones de Lapierre evidenciaban dudas en la correspondencia entre actitud y comportamiento. Las actitudes que declaran verbalmente y la conducta que se observa en la realidad, parece evidenciar una notable discrepancia.

Fishbein (1967), consideró que las actitudes de un individuo frente a un objeto era una herramienta para predecir su comportamiento, pero la evidencia relativamente demostrada sugiere que no hay tal relación y las personas tienden a arreglar sus actitudes de acuerdo a sus comportamientos.

Este fracaso se presenta por no emplear estímulos específicos en contextos definidos, fallas en la medición y empleo de escalas con diferente valoración para cada componente.

Considerando que el instrumento de medición es el apropiado, es aun probable un fracaso en la medición de la conducta, pues el conjunto de creencias e intenciones conductuales están altamente

relacionadas con la actitud, esto da lugar a bajas posibilidades de predicción. Por cuanto es aceptable el hecho de que dos personas con la misma actitud puedan tener conductas diferentes, y dos personas con las mismas creencias e intenciones conductuales pueden tener las conductas diferentes. Es importante reconocer que creencias, actitudes, intenciones y conductas; son cuatro variables muy distintas y relacionadas entre sí. Para este autor la predisposición hacia algo es algo aprendido para responder ante un objeto de modo consistentemente favorable o desfavorable.

Para la predicción del comportamiento, lo que realmente interesa es determinar la actitud de los sujetos hacia una conducta específica y no hacia un objeto categorial.

Laca (2005), menciona a Salazar J. y Montero concluyeron que “Las intenciones conductuales son las mejores predictoras del comportamiento y es conveniente examinar las variables que se asocien tanto a conductas como a intenciones. En la intención de la conducta se deben considerar dos variables: la actitud del sujeto hacia la realización de la conducta y la norma o juicio subjetivo de los sujetos hacia la realización o no de la conducta”.

## **2.1.6. Grados de actitudes**

### **2.1.6.1. Grados de aceptación**

Es la posición más aceptable para el sujeto, respecto a otras posiciones.

### **2.1.6.2. Grados de rechazo**

Posición más objetable para el individuo, la cosa que más detesta junto a otras posiciones también objetables para él.

### **2.1.6.3. Grados de neutralidad**

El individuo permanece neutral con respecto a ciertas posiciones, muestra una posición indecisa, sin opinión. La manera de como el individuo cambie la estructura de su actitud de la alteración del sistema individual de aceptación o rechazo proviene el cambio de actitud primera y cambio de conducta. (Summers, 1976)

## **2.2. Actitud hacia mujeres en cargos de dirección**

La incorporación progresiva de las mujeres al mercado laboral ha sido uno de los cambios más evidentes a nivel global. Las mujeres en el siglo XX se fueron

integrando a diversas actividades de la economía, sociedad y política; por lo que su condición se ha transformado al incrementar oportunidades de crecimiento laboral, acceso a bienes, recursos y beneficios (Astelarra, 1990; Debeljuh & Las Heras, 2010; Moreno, 2006; Rodríguez, 2001).

Pero la incorporación de mujeres al mercado de trabajo se ha hecho en condiciones de desigualdad con respecto a los hombres, esta situación de discriminación se constata a través de numerosos índices que reflejan que las mujeres ingresan un salario que es globalmente un 26% menor que los hombres. Su tasa de desempleo en todas las regiones del mundo es muy superior, siguen ocupando un 10% de los escaños parlamentarios y solo un 6% de los ministerios en los gabinetes nacionales. Además, ocupan categorías más bajas, tienen peores formas de contratación, suelen trabajar más tiempo parcial, etc. (Ramos, 2005; cita a Campillo).

En el análisis del caso peruano que hizo el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2008 da cuenta que hay brechas de género muy importantes en comparación con el resto de países de América Latina. La literatura menciona que hay una alta segregación ocupacional por género y una alta brecha salarial, las cuales no han disminuido en los últimos 15 años. Dicha situación muestra aún, diferencias significativas con respecto a lo que sucedió en otros países de la región. Las diferencias en brechas salariales son tan importantes que hay una vasta literatura sobre el tema, entre éstos se encuentran, en los que demuestran que el ingreso por hora de los hombres es entre 28% y 40%

superior al que reciben las mujeres, encontrándose las brechas más grandes en la población con menores ingresos.

Los aspectos anteriores develan las desigualdades en materia de empleo, pero estas diferencias se hacen todavía más evidentes, en los niveles de más responsabilidad de todos los sectores de la actividad social, y se observa una importante discriminación de género.

#### **2.2.1. Escasa Presencia de Mujeres en Cargos de Dirección**

A pesar de que las mujeres representan aproximadamente el 40% de la fuerza de trabajo a nivel mundial y que gradualmente han ido ascendiendo en la carrera jerárquica de las organizaciones, su participación en los puestos de dirección es más reducida.

De hecho las mujeres encuentran grandes dificultades para acceder y permanecer en puestos de responsabilidad en todos los ámbitos, de forma generalizada a medida en que ascendemos en la organización laboral la presencia de mujeres es prácticamente inexistente, de manera que los puestos de responsabilidad están ocupados principalmente por hombres.(Ramos, 2005)

La diferencia a favor de los hombres en dicho acceso comúnmente se la ha explicado a través de la metáfora del Techo de Cristal (Federal Glass Ceiling Commission, 1995; Morrison, White & Van Velsor, 1987). Dicha metáfora intenta mostrar que existen barreras

invisibles, pero efectivas, que permiten a las mujeres avanzar solo hasta un determinado nivel en la escala jerárquica de las organizaciones.

Eagly y Carli (2007) aseguran que esta situación ha empezado a cambiar y las mujeres presentan mayor acceso, incluso en ámbitos que anteriormente eran exclusivos de los hombres. Por esta razón, estas autoras proponen el concepto de laberinto como nueva metáfora en reemplazo de la ya mencionada. De este modo destacan que, en la actualidad, a las mujeres no les está bloqueado el acceso a los puestos más altos, pero sí deben sortear diferentes obstáculos y recorrer tortuosos caminos para poder llegar a ellos.

Ambas metáforas son barreras implícitas derivadas de prejuicios psicológicos y organizativos que dificultan el desarrollo profesional de las mujeres. Diversos estudios han señalado que las actitudes desfavorables hacia la mujer líder constituyen un obstáculo para el desarrollo profesional de las mujeres que desean desempeñar este tipo de puestos, con respecto a esto, las personas en general manifiestan atribuyendo a otros sujetos la posibilidad de que ocupen posiciones de liderazgo, las investigaciones de Schein (2001) evidencian que las personas perciben la existencia de ciertas características propias de los puestos directivos que solamente son posesión de los hombres. Este fenómeno denominado think manager-think male -pensar en líderes es pensar en hombres-, que

por cierto se ha observado en diferentes países, puede aparejar dificultades en la selección, promoción, entrenamiento y ocupación de puestos directivos en las mujeres.

En relación a lo antes dicho Aquellas que se desempeñan en este tipo de cargos también advierten la presencia de ciertas ideas respecto de la capacidad de mujeres y hombres para desempeñarlos, que les obstaculizan acceder a ellos. (Catalyst (2007).

Cuadrado (2004) analiza las implicancias empíricas del fenómeno anterior, expresando que las personas tienden a creer que para ocupar y desempeñarse efectivamente en puestos de liderazgo (especialmente en las organizaciones de mayor prestigio social) es necesario desplegar cualidades masculinas. No obstante, cuando algunas mujeres llegan a ser consideradas igual de competentes que sus pares varones, las personas tienden a considerar que violan las normas esperadas socialmente (o prescriptivas) para las mujeres y tienden a reaccionar más negativamente frente a mujeres dominantes que frente a hombres con similares características (Butler & Geis, 1990).

Dichas propuestas muestran la existencia de actitudes desfavorables hacia las mujeres que ocupan (o pueden llegar a ocupar) puestos de liderazgo (Kohan 2004).

## **2.2.2. Género y discriminación**

De acuerdo con Metz y Tharenou (2001) citado por Agut, Hernandez (2007), la discriminación basada en el género constituye una de las mayores barreras para el acceso de las mujeres a puestos de alta responsabilidad. En el siglo XXI, la discriminación, es decir, el trato de subordinación o inferioridad hacia algún colectivo sobre la base de una característica personal irrelevante, como puede ser el género, es ilegal en muchos países. Pese a que la discriminación sexual -el tratamiento diferenciado y desfavorable a una persona por razón de su sexo.

El concepto de genero alude, una realidad compleja, fundamentalmente psicosocial y simbólica, que se asienta en la variable de sexo y que interactúa con esta, generando actitudes, comportamientos, valores símbolos y expectativas diversas según grupos sociales, Ruiz (2006)

Ruiz (2006) señala que los estudios de género han establecido que las categorías de mujer y varón son productos culturales que se elaboran a fin de informar a sus miembros sobre las formas de ser sentir y hacer, tomándose como materia prima la diferencia sexual, por lo tanto desde el nacimiento.

La forma como se expresa estas construcciones culturales, el primero y más evidente son los roles que se atribuyen en razón del género, siendo lo femenino reproducción y lo masculino producción. Bermúdez (2008).

### **2.2.3. Rol de género y la división sexual del trabajo**

Históricamente, la diferenciación entre los sexos ha otorgado a hombres y mujeres una distribución de roles, atributos y funciones ligados a lo socialmente esperado para cada uno. Hasta fines de la década del 60 y principios de los 70, la visión hegemónica estaba centrada en las funciones reproductivas y del cuidado responsable de la vida doméstica para la mujer, restringiéndola al ámbito de lo privado. En contraposición, para el hombre se destinaba la función proveedora, dentro de la estructura productiva y ligada a los ámbitos públicos, Zurutuza y Dohm (2012).

La división sexual del trabajo aparece como un hecho universal en la historia de la humanidad, en todas las sociedades, hombres y mujeres asumen roles diferenciados y prefijados en la distribución de tareas, aun así los contenidos de esta dualidad cambian (en algunas culturas son los hombres los que tejen, y las mujeres las que se dedican al comercio), esta es una relación de oposición constante que se mantiene. Zurutuza y Dohm (2012).

Esta distinción actualmente discutible por la innegable presencia de la mujer en el ámbito del trabajo y la economía. Es sobre esta identificación de roles que se monta la división del trabajo por género, como uno de los ejes más importantes de perpetuar la discriminación, es así que el sistema de género también regula áreas sociales como la economía y la política, no solo las personas tienen un género social, sino también las actividades, por ejemplo todavía la política es vista como una actividad masculina aunque en ella participen mujeres. (Astelarra, 2005)

#### **2.2.4. Estereotipos en relación a cargos de dirección**

En el ámbito de la dirección aparecen numerosos ejemplos que reflejan que los estereotipos de género, influyen de manera negativa en el acceso y promoción de mujeres directivas, por un lado se asocian características habilidades roles y comportamientos diferentes para hombres y mujeres, y por otro se considera que los hombres se adecuan mejor a los puestos de dirección, relegando a las mujeres a puestos inferiores. Tal como plantea schulz citado por Ramos (2005) muchos directivos y empresarios todavía consideran que las mujeres no son lo suficientemente duras como para funcionar en los ambientes de más alto nivel y exigencia. Así mismo cita a Adler (1993) quien en numerosas organizaciones refiere que todavía permanece la diferenciación entre roles femeninos y masculinos; a partir de los cuales se espera un

comportamiento distinto entre hombres y mujeres, donde el rol femenino contradice la imagen que se posee sobre una persona con cargo directivo.

Tradicionalmente se ha asociado al liderazgo con el género masculino. Los cargos directivos suelen ser caracterizados con propiedades generalmente atribuidas a los hombres como competitividad, control, autoridad u orientación hacia la tarea – rasgos instrumentales/ agenticos-. Estas consideraciones hacen que características propiamente femeninas como la orientación y preocupación por los otros – rasgos expresivos/ comunales- no sean consideradas esperables para los puestos de liderazgo, fomentando sesgos contra las mujeres en selección, promoción y ocupación de puestos directivos (Cheung & Halpern; Cuadrado; Eagly) citados por Lupano Perugini, M. (2011).

#### **2.2.5. Teoría de la congruencia de rol de género**

Las asociaciones que pueden dar origen al rechazo hacia las mujeres en cargos de dirección son explicadas desde la teoría de la congruencia de rol planteada por Eagly (1987). La autora indica que muchas de estas asociaciones expresan expectativas compartidas sobre la conducta de las personas en base a su sexo socialmente identificado, es decir, expresan roles de género. Dichos roles contienen normas descriptivas, expectativas

consensuadas respecto de las conductas típicas de hombres y mujeres y normas prescriptivas, conductas deseables o admiradas de cada sexo probables de tener aprobación de los demás y proveer sentimientos de orgullo o vergüenza (Eagly, Wood & Johannesen-Schmidt, 2004; Heilman, Wallen, Fuchs & Tamkins, 2004). Los roles de género se basan en las diferentes posiciones que ocupan hombres y mujeres en la división sexual del trabajo, y las personas infieren que dichos roles reflejan atributos personales, propiedades inherentes o disposiciones internas (Eagly et al., 2004). Así, el hecho que las mujeres desarrollen roles familiares, conductas (roles) principalmente relacionadas con el cuidado y bienestar de otros (cuidado infantil y labores domésticas), hace que las personas infieran que existe una relación con sus rasgos o disposiciones internas, las que reflejan precisamente el interés por el bienestar del otro: sensibilidad interpersonal, calidez, amabilidad, agradabilidad y empatía. Y en el caso de los hombres, el que desarrollen conductas (roles) dominantes, de mayor estatus y poder, produce expectativas de que ellos posean rasgos tales como asertividad, autonomía, actividad e independencia. Siguiendo la denominación planteada originalmente por Bakan (1966) citado en Eagly (1987), denomina a los rasgos atribuidos preferentemente a las mujeres como comunales y a los atribuidos preferentemente a los hombres como agenticos.

Específicamente respecto del rol de liderazgo, diversas investigaciones indican que mujeres y hombres perciben que las características asociadas al éxito en cargos directivos se corresponden fuertemente con las características agenticas, generalmente adscritas a los hombres. Este fenómeno, denominado por Schein (2001) como "pensar en un gerente es pensar en un hombre" (think manager-think male), constituiría una de las barreras psicológicas más importantes que enfrentan las mujeres para acceder a cargos de dirección.

Acorde con ello, se produciría una incongruencia, o como señala Heilman (2001) citado por Godoy (2009) una percepción de "falta de ajuste"(lack of fit) entre los atributos estereotípicos adscritos a las mujeres y los requerimientos de cargos desempeñados tradicionalmente por hombres, especialmente cargos de dirección. Y esta percepción de incongruencia incidiría en las expectativas de desempeño sobre una persona y en la percepción y valoración de la información sobre ella en el trabajo, lo que subyace a la toma de decisiones. Entonces, una percepción de desajuste puede crear una predisposición negativa, lo que explicaría que, al momento de seleccionar a un postulante para un cargo típicamente masculino, se recomiende más a hombres que a mujeres.

Otro aspecto interesante señalado en los estudios se refiere al hecho que mujeres en cargos de dirección que muestran rasgos agenticos

-más congruentes con esos cargos- pueden ser vistas como bien ajustadas a los requerimientos del puesto, y su desempeño ser evaluado como eficiente y competente. No obstante, suelen ser percibidas como no ajustadas en relación a los roles y estereotipos femeninos, pues se las ve transgrediéndolos, lo que conduce a una devaluación o penalización en tanto personas. Así, mujeres que ejercen liderazgos agenticos, asertivos y fuertes son evaluadas como menos agradables socialmente, más frías y menos hábiles en las relaciones interpersonales, en comparación con hombres agenticos (Eagly & Carli, 2007; Eagly & Karau, 2002; Heilman, 2001; Heilman et al., 2004; Schein, 2001). Sin embargo, es posible esperar que, bajo ciertas situaciones, esta negativa evaluación de mujeres agén-ticas sea moderada, cuando ellas exhiben rasgos agenticos relacionados con la competencia (autoconfianza, seguridad, individualismo, ambición) y no relacionados con dominación social (competitividad, agresividad, fortaleza, firmeza, decisión).

Por último, aunque hombres y mujeres tienden a expresar actitudes más positivas hacia hombres en posiciones de liderazgo (Catalyst; García-Retamero & López-Zafra), citado por Godoy (2009), algunas investigaciones sugieren que las mujeres en cargos de dirección perciben que tanto mujeres como hombres pueden poseer características necesarias para ejercer un rol de liderazgo (Schein, 2001). En cambio, los hombres en general, y aquellos en cargos de

dirección, perciben que es más probable que los hombres posean características para un liderazgo exitoso y son quienes manifiestan más dudas respecto de la efectividad del liderazgo femenino, juzgando más duramente a las mujeres en posiciones de autoridad (Schein, 2001).

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1.TIPO Y DISEÑO**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

El diseño que utilizamos es de tipo no experimental transversal debido a que no se manipularon variables y lo que hicimos es observar fenómenos tal y como se dieron en un contexto natural, para después analizarlos. Es transversal debido a que recolectamos los datos en un solo momento y tiempo único. Y describimos las variables y analizamos su incidencia e interrelación en un momento dado único y a la vez es descriptivo debido a que seleccionamos una serie de conceptos y variables y medimos cada una de las variables independientes de las otras, con el fin, precisamente, de describirlas.

Y es correlacional porque pretendemos medir el grado de relación y la manera cómo interactúan dos o más variables, en nuestro caso investigamos como se relaciona la actitud hacia mujeres que ocupan cargos de dirección y los aspectos sociodemográficos. Estas relaciones se establecen dentro de un mismo contexto, y a partir de los mismos sujetos en la mayoría de los casos. (Hernández Sampieri, 2010)

### **3.1.2. Sujetos**

#### **3.1.2.1.Población**

La población de 4 municipalidades distritales 2 de zona rural y 2 de zona urbana que está conformadas por:

Varones: 91 personal administrativos

Mujeres: 113 personal administrativos

	V	M	TOTAL	%
DISTRITAL DE YANAHUARA	31	22	53	26,0
PROVINCIAL DE AREQUIPA	29	51	80	39,2
DISTRITAL DE UCHUMAYO	26	31	57	27,9
DISTRITAL DE CHIGUATA	4	10	14	6,9
<b>TOTAL</b>	<b>91</b>	<b>113</b>	<b>204</b>	<b>100,0</b>

### **3.1.2.2.Tipo de Muestreo**

El tipo de muestreo es No Probabilístico debido a que no todos los individuos de la población tuvieron las mismas oportunidades de ser seleccionados ya que se seleccionó la muestra de acuerdo a la disponibilidad de los participantes

### **3.1.2.3.Criterios de exclusión**

- Sujetos que no concluyan con todo el proceso de las evaluaciones.
- Sujetos que se rehúsen a participar en la investigación
- Sujetos que no llenen toda la escala de actitudes hacia mujeres en cargos de dirección y la ficha de datos sociodemográficos.

## **3.2.Instrumentos**

El instrumento usado fue la “Escala de Actitudes hacia mujeres que ocupan cargos de dirección”, creado por las autoras de la tesis, para medir las actitudes del personal administrativos hacia mujeres que ocupan cargos de dirección y una ficha de datos sociodemográficos.

### **3.2.1. Elaboración de la Escala**

#### **3.2.1.1. Elaboración de los ítems para evaluar las actitudes de los empleados administrativos hacia mujeres en cargos de dirección.**

#### **3.2.1.2. Construcción de los ítems relevantes a la actitud que se quiere medir.**

#### **3.2.1.3. Definición nominal de la actitud a medir**

Se definió la actitud desfavorable, neutra y favorable, como aquella establecida frente a las actitudes hacia mujeres que ocupan cargos de dirección.

#### **3.2.1.4. Recopilación de ítems**

Se elaboró (a partir de diferentes fuentes accesibles), un gran número de proposiciones que iban a aplicar a la muestra inicial de jueces. Se tomó en cuenta los siguientes criterios:

- Evitar los ítems que se refieran al pasado en vez de al presente.
- Evite los ítems que dan demasiada información sobre hechos, o aquellos que puedan ser interpretados como tales.
- Evite los ítems ambiguos.
- Evite los ítems irrelevantes con respecto a la actitud que se quiere medir.

- Los ítems en la escala deben formularse según expresen actitudes favorables o desfavorables con respecto a la actitud. No se trata de elegir ítems que expresen distintos puntos del continuo.
- Evite los ítems con los cuales todos o prácticamente nadie concuerda
- Los ítems deben ser formulados en lenguaje simple, claro y directo.
- Solamente en casos excepcionales exceda de las 20 palabras cuando formule el ítem.
- Un ítem debe contener solo una frase lógica
- Los ítems que incluyan palabras como “todos”, “siempre”, “nadie”, etc. Deben omitirse.
- De ser posible, los ítems deben ser formulados con frases simples, y no compuestas.
- Use palabras que el entrevistado pueda comprender.
- Evite las negociaciones, particularmente las dobles negociaciones.
- Combine los ítems formulados positiva y negativamente en una proporción aproximada de 50% -50%.

Para eliminar ítems dudosos tuvimos en cuenta la afirmación de Likert: “Toda afirmación deberá ser de tal naturaleza que las personas que tuvieran diferentes puntos de vista acerca de determinada actitud, respondieran a ella de manera diferente”.

Cada ítem es entonces un juicio y una sentencia a la cual el juez debe expresar su grado de acuerdo o desacuerdo. La graduación de acuerdo o desacuerdo varía en cantidad de alternativas que se le ofrece al sujeto.

Tomando en cuenta las condiciones anteriores, se seleccionaron 30 ítems, entre los cuales 15 evalúan la actitud negativa y 15 la actitud positiva los cuales pasaran por la validación por criterio de jueces.

Así mismo se realizó paralelamente la validación por criterio de jueces, solicitando el apoyo de 3 profesores expertos en el área de psicología social y en la elaboración de cuestionarios, se procedió a entregar una plantilla de la escala de actitudes hacia mujeres en cargos de dirección, donde se pidió que bajo 4 criterios que son: relevancia, coherencia, suficiencia y claridad; procedan a revisar ítem por ítems para realizar las correcciones.

#### **1.3.1.4.Administración de los ítems a la muestra piloto**

Posteriormente una vez construidos y corregidos los 30 ítems por el criterio de jueces los cuales se distribuyeron a una muestra de 105 personas, los cuales fueron seleccionados de una población con características similares a aquella en que se decidió aplicar la escala final. Esta muestra piloto respondió a cada uno de estos ítems según

su opinión. Las instrucciones fueron hechas de acuerdo a modelos de escalas de actitudes estándares.

### **3.2.1.5. Asignación de puntajes a los ítems**

Con este paso comienza efectivamente el análisis de la escala. Hay que clasificar a cada ítem según sea positivo y negativo, y luego ponderar las alternativas de respuesta. Existen diferentes criterios para la adjudicación de las ponderaciones.

- Para los ítems negativos, hay que recordar que la serie de números a aplicar debe ser inversa.
- Los ítems se valoran ya sea de forma positiva y negativa en relación a cada variable con el fin de controlar los efectos de “response-set” (respuestas afirmativas o negativas de manera automática).
- Una vez realizado este paso, se construyó la plantilla de corrección para proceder a asignar los puntajes directos.

### **3.2.1.6. Asignación de puntajes totales**

Consistió en la adjudicación de los puntajes totales para cada individuo en la muestra piloto. Esta suma resultó de la adición de los puntajes ponderados para cada ítem. En el caso de ítem con valores negativos, la suma es algebraica.

De comienzo se asumió que las personas con alto grado en la variable van a tener puntajes altos, mientras que las personas con baja actitud manifiestan puntajes bajos.

### **3.2.1.7. Validez y confiabilidad**

La validez del instrumento fue calculada a través de un análisis de validez de contenido realizado a través de jueces expertos que calificaron la pertinencia y claridad de los ítems. Así mismo se realizó el análisis de validez de constructo en una muestra piloto de 102 personas, se aplicó un análisis factorial exploratorio a una muestra de 30 ítems. Dicho análisis nos indicó que la prueba constaba de tres factores. Luego de ello se procedió al análisis de la confiabilidad del instrumento, se realizó un análisis de consistencia interna por medio del índice Alpha de Cronbach, en el cual hallamos que el primer factor ( $\alpha=0.876$ ) y el segundo factor ( $\alpha=0.817$ ) son confiables; mientras que el tercer factor ( $\alpha=0.600$ ) no es confiable por lo que al final fue eliminado (véase Anexo A).

Luego del análisis de validez y confiabilidad el instrumento final queda conformado de la siguiente forma:

- FACTOR 1 Competencias instrumentales: 1, 3, 5, 7, 13, 23, 25, 27
- FACTOR 2 Prejuicios hacia la mujer: 2, 4, 8, 12, 14, 16, 18, 20, 22

### **3.2.1.8.Versión final de la escala**

La cantidad de ítems seleccionados de acuerdo a su poder discriminatorio, construirá la escala final a ser aplicada a sujetos o grupos como versión final. Los puntajes finales a adjudicar a los sujetos, será entonces el producto de la suma de los puntajes obtenidos en cada ítem, divididos entre el total de ítems

### **3.2.2. DESCRIPCIÓN DE LA ESCALA**

#### **3.2.2.1.Descripción de la escala de actitudes hacia mujeres que ocupan cargos de dirección.**

##### **3.2.2.1.1. Ficha técnica**

- a. Nombre:** “Escala de actitudes hacia mujeres que ocupan cargos de dirección”
- b. Autoras:** Irina Dalila Leiva Gómez y Lady Olga Ninavilca Ruiz
- c. Procedencia:** Universidad Nacional De San Agustín. Arequipa.
- d. Finalidad:** Diseñado con el fin de medir el grado de actitud de desfavorable, neutra y favorable hacia mujeres en cargos de dirección. A través de dos factores: competencias instrumentales y prejuicios hacia la mujer.
- e. Ámbito de aplicación:** trabajadores en general.
- f. Aplicación:** Individual o grupal, adultos.
- g. Tiempo de aplicación:** 20 – 30 min. Aprox.
- h. Materiales:** ficha técnica, hoja de aplicación y hoja de calificación.
- i. Codificación:** Cada escala cuenta con 17 ítems; 8 en el factor 1 (competencias instrumentales) y 9 ítems en el factor 2 (prejuicios hacia la mujer), intercaladas, distribuidos en una escala tipo Likert:
  - Factor 1 “Competencias instrumentales”: 2,4,6,8,10,12,14,16
  - Factor 2 “Prejuicios hacia la mujer”: 1,3,5,7,9,11,13,15,17

**j. Categorías:**

Factor 1 “Competencias instrumentales”:

Favorable	37 a más
Neutral	30 a 36
Desfavorable	8 a 29

Factor 2 “Prejuicios hacia la mujer”:

Favorable	38 a más
Neutral	30 a 37
Desfavorable	19 a 29

**k. Calificación:** Se dará el valor a los ítems positivos de 1 a 5 puntos, en el caso de los ítems negativos empezando con el valor de 5 a 1 puntos.

Siendo el puntaje para los ítems positivos:

5 = totalmente de acuerdo

4 = de acuerdo

3 = ni acuerdo ni desacuerdo

2= en desacuerdo

1= totalmente en desacuerdo

Para los ítems negativos:

1= totalmente de acuerdo

2 = desacuerdo

3 = ni acuerdo ni desacuerdo

4 = en desacuerdo

5 = totalmente en desacuerdo

La calificación del instrumento se lleva a cabo mediante la suma total de los puntajes positivos, como negativos alcanzados por escala. Posteriormente se ubica el puntaje total en la categoría correspondiente de acuerdo a la puntuación alcanzada

### **3.2.2.1.2. PROPÓSITO:**

El propósito de la escala de “Actitudes hacia mujeres que ocupan cargos de dirección” es medir el grado de actitudes que presentan los trabajadores hacia las mujeres en dichos cargos.

Esta escala nos permitirá tener resultados importantes respecto a las reacciones actitudinales de los trabajadores hacia mujeres que ocupan cargos de dirección.

### **3.2.2.1.3. APLICACIÓN**

#### **A. Materiales**

- Un manual de la “escala de actitudes hacia mujeres que ocupan cargos de dirección”
- 1 hoja de respuesta de la escala
- Ficha de datos sociodemográficos
- Una plantilla de corrección para la escala de actitudes.

#### **B. Instrucciones**

le pedimos a los sujetos de evaluación que luego de leer cada afirmación marquen con una “X” dentro de la alternativa que mejor represente su opinión a cada ítem (totalmente de acuerdo, desacuerdo, indeciso, en desacuerdo y totalmente desacuerdo), si hubiera dudas o preguntas el evaluador debe hacer las aclaraciones correspondientes.

Es necesario recordar que el sujeto debe estar de acuerdo para llenar la presente escala, puesto que la calidad de los resultados siempre reflejara la calidad de las respuestas, si el sujeto no responde honesta y completamente, los resultados no serán válidos o serán inexactos. Los sujetos deben responder por si mismos sin influencia directa o indirecta de otros. Las preguntas formuladas por los sujetos durante la evaluación pueden ser respondidas en forma neutral, pero es mejor tratar de evitar las preguntas hasta que todos los ítems hayan sido

respondidos. El riesgo de preguntas planteadas en una situación grupal, radica en que un comentario inadecuado podría predisponer los resultados del grupo completo.

### **C. Calificación**

Se compone de 17 ítems, los cuales los sujetos deben de responder marcando una “X” a la alternativa que mejor represente su apreciación del ítem. Se dará el valor a los ítems positivos de 1 a 5 puntos, en el caso de los ítems negativos empezando con el valor de 5 a 1 puntos.

- Ítems positivos

5 = totalmente de acuerdo

4 = de acuerdo

3 = ni acuerdo ni desacuerdo

2 = en desacuerdo y

1 = totalmente en desacuerdo

- Ítems negativos

1 = totalmente de acuerdo

2 = de acuerdo

3 = ni acuerdo ni desacuerdo

4 = en desacuerdo y

5 = totalmente en desacuerdo

La calificación del instrumento se lleva a cabo mediante la suma total de los puntajes positivos como negativos alcanzados por la escala, posteriormente, se ubica el puntaje total en la categoría correspondiente de acuerdo a la puntuación alcanzada.

#### **D. Interpretación**

Para el análisis e interpretación es necesario obtener los puntajes directos. Una vez obtenidos los puntajes directos se asignara la actitud correspondiente:

- Actitud favorable
- Actitud neutral
- Actitud desfavorable

#### **3.2.3. Ficha de datos sociodemográficos**

Contiene los siguientes datos:

- Sexo
- Edad
- Grado de instrucción
- Zona de residencia municipal
- Experiencia directa e indirecta
- Tiempo de trabajo

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

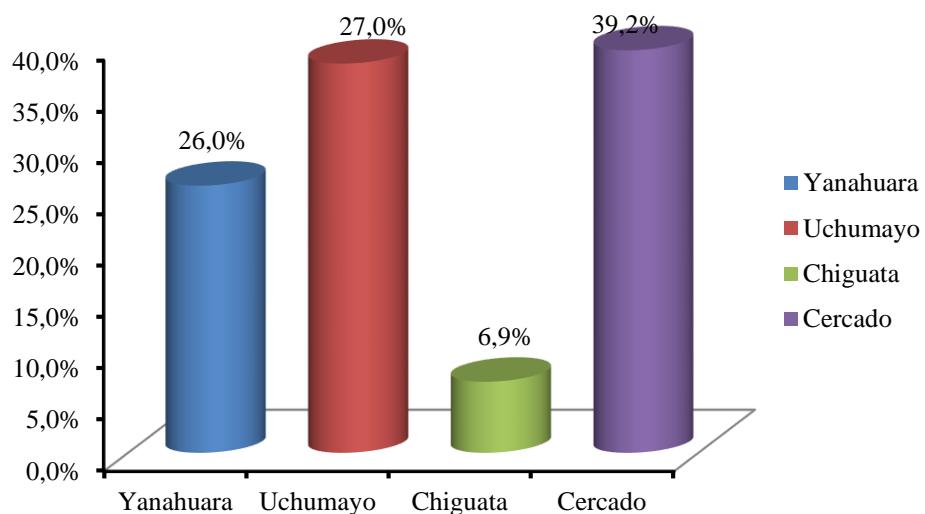
En el presente capítulo se describen los resultados obtenidos que se analizaron mediante la gráficos y cuadros de las características sociodemográficas de la muestra, Chi Cuadrado que es una estadística de correlación no paramétrico para analizar variables cualitativas y P de Pearson para realizar las correlaciones en la escala de actitudes así como los datos registrados acerca de los aspectos sociodemográficos de sexo, edad, residencia municipal, grado de instrucción, experiencia directa e indirecta de haber trabajado con una mujer y tiempo de haber trabajado con una mujer que ocupa cargos de dirección, y que fueron aplicados a 204 trabajadores administrativos en total de las Municipalidades de Yanahuara, Provincial de Arequipa, Uchumayo y Chiguata, se registraron en una matriz generadora de datos que contiene la información referente a los factores e indicadores ya mencionados; así como las actitudes hacia mujeres que ocupan cargos de dirección en 2 factores, el primero factor Competencias instrumentales y el segundo factor de prejuicios hacia la mujer : actitud favorable, actitud neutral y actitud desfavorable.

## ACTITUDES HACIA MUJERES QUE OCUPAN CARGOS DE DIRECCIÓN

### ASPECTOS SOCIODEMOGRÁFICOS

#### GRÁFICO 1

*Personal Administrativo Según Municipalidades*

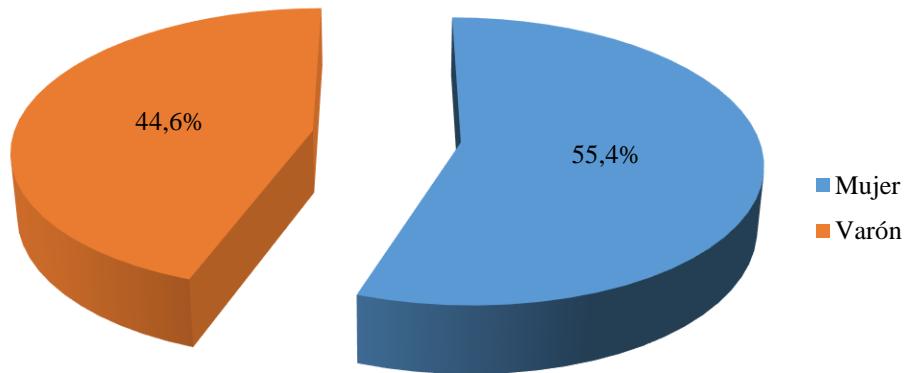


#### Municipalidad

	Frecuencia	Porcentaje
Yanahuara	53	26,0%
Uchumayo	57	27,9%
Chiguata	14	6,9%
Provincial	80	39,2%
Total	204	100,0%

En cuanto a las municipalidades donde los evaluados trabajan, observamos que el 39.2% proviene de la Municipalidad Provincial de Arequipa, mientras que el 27.9% proviene de Uchumayo, el 26% de Yanahuara y el 6.9% de la Municipalidad de Chiguata. Lo cual indica que en las municipalidades de sector rural se encuentra menor cantidad de personal administrativo a diferencia de las municipalidades de sector urbano.

**GRÁFICO 2**  
***Personal Administrativo Según Sexo***  
***(Hombre Y Mujer)***



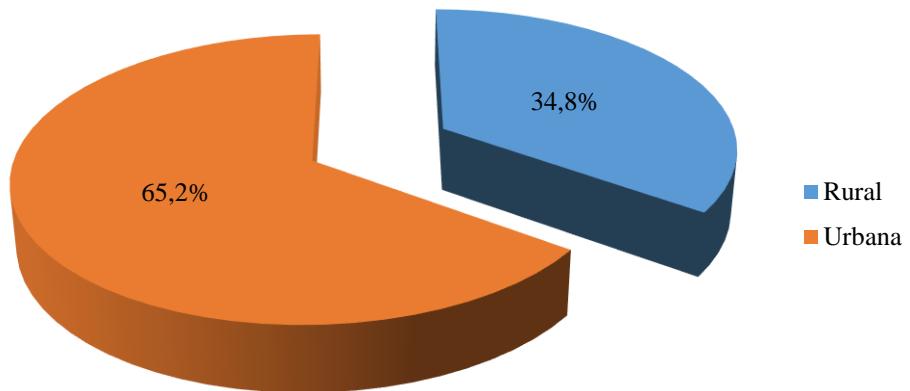
**Sexo**

	Frecuencia	Porcentaje
Mujer	113	55,4
Varón	91	44,6
Total	204	100,0

En cuanto a la variable sexo, observamos que el 55.4% de evaluados son mujeres, mientras que el 44.6% son varones. Lo cual indica que dentro de la muestra aplicada se encuentran la misma proporción de hombres y mujeres en los puestos administrativos.

### **GRÁFICO 3**

*Lugar Residencia Municipal*



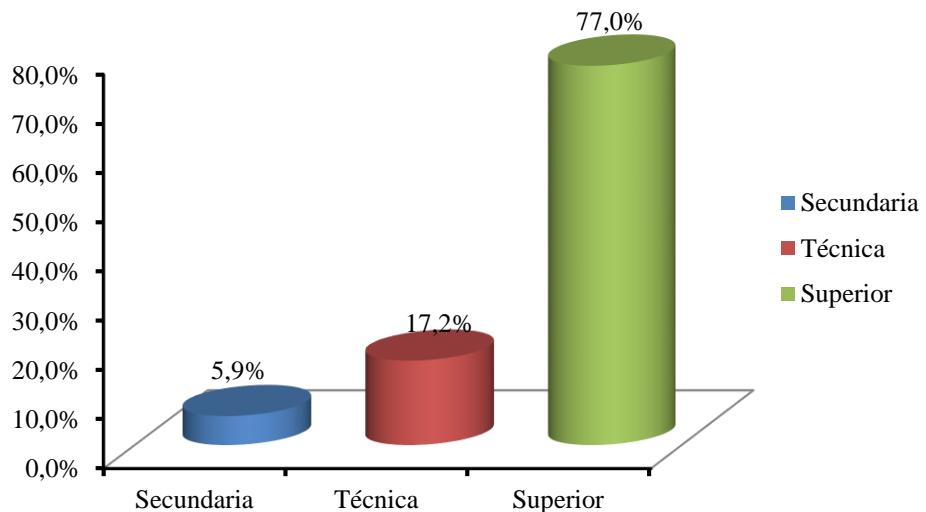
#### **Lugar de ubicación**

	Frecuencia	Porcentaje
Rural	71	34,8
Urbana	133	65,2
Total	204	100,0

La mayoría de los evaluados proviene de municipalidades del área urbana (65.2%), mientras que el 34.8% trabaja en municipalidades de zonas rurales.

## GRÁFICO 4

### Personal Administrativo Según Grado De Instrucción



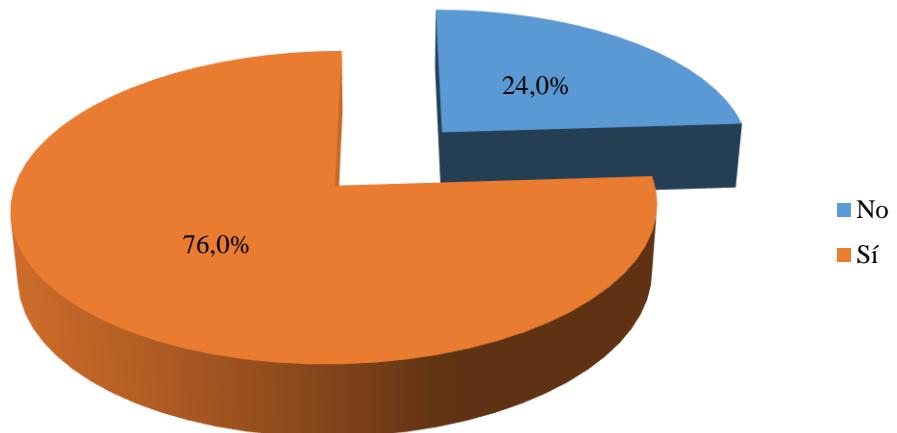
#### **Grado de instrucción**

	Frecuencia	Porcentaje
Secundaria	12	5,9
Técnica	35	17,2
Superior	157	77,0
Total	204	100,0

En cuanto al grado de instrucción de los evaluados, observamos que el 77% tiene un nivel superior, el 17.2% son técnicos y solo el 5.9% tiene nivel secundario. Lo cual indica que dentro del personal administrativo predomina el grado superior.

## GRÁFICO N° 5

*Empleados Administrativos Según Experiencia De Haber Trabajado Con Una Mujer*

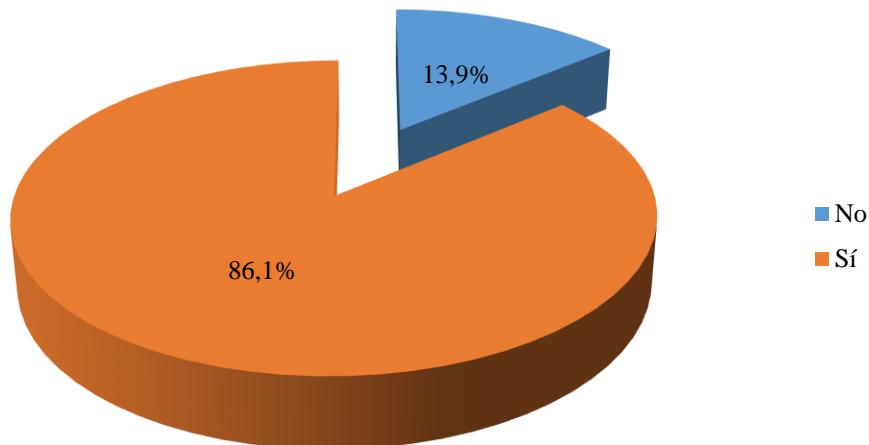


### Trabajo con mujer

	Frecuencia	Porcentaje
No	49	24,0
Sí	155	76,0
Total	204	100,0

El 76% de evaluados ha trabajado alguna vez con alguna mujer, mientras que el 24% nunca ha trabajado directamente con alguna mujer. Lo cual indica que existe un mayor porcentaje del personal administrativo que sí tuvo la experiencia de haber trabajado con una mujer que ocupa cargos de dirección.

**GRÁFICO N° 6**  
**Personal Administrativo Según Experiencia Indirecta**



**Experiencia indirecta**

	Frecuencia	Porcentaje
No	26	13,9
Sí	161	86,1
Total	187	100,0

Por otro lado, el 86.1% de evaluados tiene al menos una experiencia indirecta en el trabajo con mujeres, mientras que el 13.9% no presenta experiencia indirecta alguna. Lo cual indica que existe un mayor número de personal administrativo que ha observado el trabajo de una mujer en cargos de dirección.

## CUADRO N° 1

### **Actitud Hacia Las Mujeres Que Ocupan Cargos De Dirección Según Edad Y Tiempo De Trabajo**

#### **Estadísticos descriptivos**

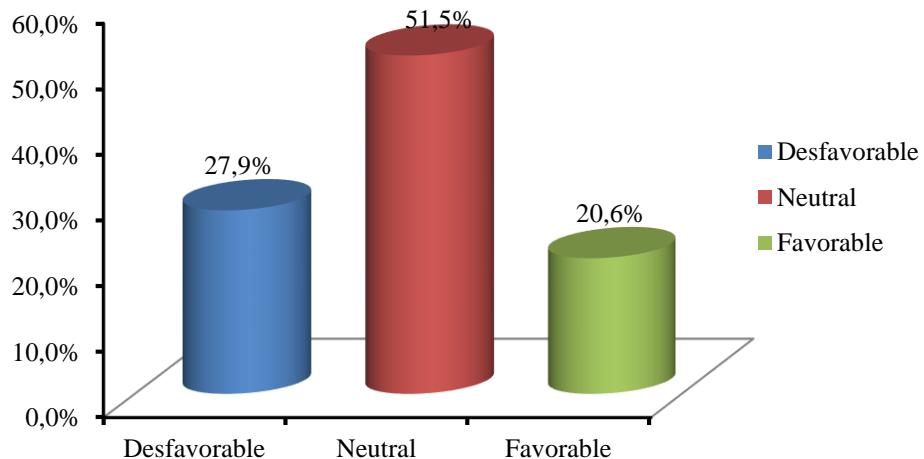
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Edad	204	18	81	35,94	11,108
Tiempo de trabajo	204	0.1	20	1,89	2,749
N válido (según lista)	204				

Respecto a la edad de los evaluados encontramos que esta fluctúa entre los 18 y 81 años, con una media de 35.94 años. Por otro lado, el tiempo de trabajo fluctúa 0.1 años (1.5 meses) y 20 años con una media de 1.89 años de servicio. Lo cual indica que existe un rango variado de edades dentro del personal administrativo, a su vez encontramos que hay una amplia experiencia en cuanto años de haber trabajado con una mujer en cargos de dirección.

## GRÁFICO N°7

### Actitud Hacia Mujeres que ocupan Cargos De Dirección

#### *Factor 1 (Características Instrumentales)*



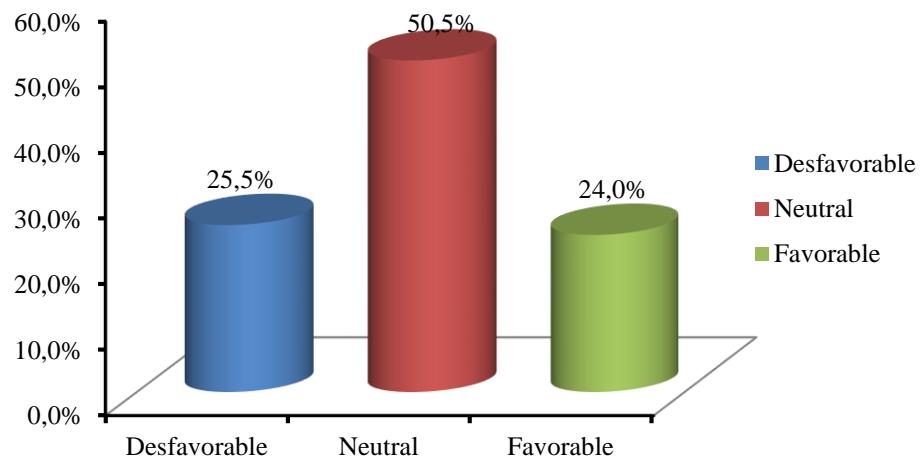
#### **FACTOR 1**

	Porcentaje	
Desfavorable	27.9%	27,9
Neutral	51.5%	51,5
Favorable	20.6%	20,6
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	

Encontramos que los evaluados presentan mayormente una actitud neutral en el factor 1 (51.5%), por otro lado, el 27.9% tiene una actitud desfavorable y el 20.6% una actitud favorable. Lo cual muestra que el menor porcentaje del personal administrativo señala que las mujeres cuentan con capacidades y habilidades para ejercer cargos de dirección.

**GRÁFICO N° 8**  
**Actitud Hacia Mujeres que ocupan Cargos De Dirección**

**Factor 2 (*Prejuicios hacia la mujer*)**



**FACTOR 2**

	Porcentaje	
Desfavorable	25,5%	25,5
Neutral	50,5%	50,5
Favorable	24,0%	24,0
Total		100,0

Encontramos que los evaluados presentan mayormente una actitud neutral en el factor 2 (50.5%), por otro lado, el 25.5% tiene una actitud desfavorable y el 24% una actitud favorable. Lo cual indica que el menor porcentaje de la población no muestra ideas prejuiciosas relacionadas a que la mujer ocupe cargos de dirección.

## CUADRO N° 2

### *Actitud Hacia Las Mujeres que ocupan Cargos De Dirección Según El Sexo (Hombre Y Mujer)*

#### **Sexo \* FACTOR 1 (Características Instrumentales)**

#### **Tabla de contingencia**

			FACTOR 1			Total
Sexo	Mujer	Recuento	Desfavorable	Neutral	Favorable	
Sexo	Mujer	Recuento	19	63	31	113
	% dentro de Sexo		16,8%	55,8%	27,4%	100,0%
Varón	Recuento		38	42	11	91
	% dentro de Sexo		41,8%	46,2%	12,1%	100,0%
Total	Recuento		57	105	42	204
	% dentro de Sexo		27,9%	51,5%	20,6%	100,0%

#### **Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,893	2	,000
N de casos válidos	204		

Hallamos que hay una relación significativa entre el sexo y el factor 1 ( $X^2= 17.893$ ;  $p<0.05$ ), es así que las mujeres tienen mayores actitudes favorables (27.4%); mientras que el 41.8% de trabajadores varones presenta actitudes desfavorables. Lo cual indica que el personal administrativo del sexo femenino presenta actitudes más favorable en relación a las capacidades y habilidades que muestran las mujeres que ocupan cargos de dirección.

### CUADRO N° 3

*Actitud Hacia Las Mujeres que ocupan Cargos De Dirección Según El Sexo  
(Hombre Y Mujer)*

**Sexo \* FACTOR 2 (Prejuicios hacia la mujer)**

**Tabla de contingencia**

			FACTOR 2			
			Desfavorable	Neutral	Favorable	Total
Sexo	Mujer	Recuento	17	65	31	113
	% dentro de Sexo		15,0%	57,5%	27,4%	100,0%
Varón	Recuento	35	38	18	91	
	% dentro de Sexo	38,5%	41,8%	19,8%	100,0%	
Total	Recuento	52	103	49	204	
	% dentro de Sexo	25,5%	50,5%	24,0%	100,0%	

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,554	2	,001
N de casos válidos	204		

Hallamos que hay una relación significativa entre el sexo de los evaluados y el factor 2 ( $\chi^2 = 14.554$ ;  $p < 0.05$ ), es así que las mujeres tienen mayores actitudes favorables (27.4%); mientras que el 38.5% de trabajadores varones presenta actitudes desfavorables. Lo cual indica que el personal administrativo del sexo femenino muestra ideas menos prejuiciosas relacionadas a que la mujer ocupe cargos de dirección.

#### CUADRO N°4

#### **Actitud hacia las mujeres que ocupan Cargos de dirección según edad del personal administrativo**

**Edad \* FACTOR 1 (Características Instrumentales)**

**FACTOR 2 (Prejuicios Hacia la Mujer)**

#### CORRELACIONES

		Factor 1	Factor 2
Edad	Correlación de Pearson	,057	,128
	Sig. (bilateral)	,414	,068
	N	204	204

*Correlación de la P de Pearson*

*La correlación no es significativa*

Hallamos que no existe relación significativa entre la edad de los evaluados y, el factor 1 (características instrumentales) y el factor 2 (prejuicios hacia la mujer).

## CUADRO N° 5

### *Actitud Hacia Las Mujeres que ocupan Cargos De Dirección Según Zona de Residencia Municipal*

#### **Ubicación \* FACTOR 1 (Características Instrumentales)**

**Tabla de contingencia**

		FACTOR 1			Total
		Desfavorable	Neutral	Favorable	
Residencia	Rural	Recuento	36	31	4
	% dentro de Residencia	50,7%	43,7%	5,6%	100,0%
Urbana	Recuento	21	74	38	133
	% dentro de Residencia	15,8%	55,6%	28,6%	100,0%
Total	Recuento	57	105	42	204
	% dentro de Residencia	27,9%	51,5%	20,6%	100,0%

#### **Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	33,315	2	,000
N de casos válidos	204		

Hallamos que hay una relación significativa entre el área de residencia y el factor 1 ( $X^2= 33.315$ ;  $p<0.05$ ), es así que los evaluados de áreas urbanas tienen mayores actitudes favorables (28.6%); mientras que el 50.7% de trabajadores de municipalidades rurales presenta actitudes desfavorables. Lo cual indica que el personal administrativo de la zona urbana presenta actitudes más favorable en relación a las capacidades y habilidades que muestran las mujeres que ocupan cargos de dirección

## CUADRO N° 6

### *Actitud Hacia Las Mujeres que ocupan Cargos De Dirección Según Zona De Las Municipalidades*

**Residencia \* FACTOR 2 (Prejuicio hacia la mujer)**

**Tabla de contingencia**

		FACTOR 2			Total
		Desfavorable	Neutral	Favorable	
Residencia	Rural	Recuento			71
	% dentro de Residencia	40,8% 50,7% 8,5%			
Urbana	Recuento	23	67	43	133
	% dentro de Residencia	17,3%	50,4%	32,3%	100,0%
Total	Recuento	52	103	49	204
	% dentro de Residencia	25,5%	50,5%	24,0%	100,0%

### **Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	21,064	2	,000
N de casos válidos	204		

Hallamos que hay una relación significativa entre el área de residencia y el factor 2 ( $X^2= 21.064$ ;  $p<0.05$ ), es así que los evaluados de áreas urbanas tienen mayores actitudes favorables (32.3%); mientras que el 40.8% de trabajadores de municipalidades rurales presenta actitudes desfavorables. Lo cual indica que el personal administrativo de la zona urbana muestra ideas menos prejuiciosas relacionadas a que la mujer ocupe cargos de dirección.

## CUADRO N° 7

### *Actitud Hacia Las Mujeres que ocupan Cargos De Dirección Según el Grado de Instrucción del Personal Administrativo*

#### **Grado de Instrucción \* FACTOR 1 (Características Instrumentales)**

**Tabla de contingencia**

		FACTOR 1			
		Desfavorab les	Neutral	Favorab les	Total
Grado de instrucción	Secundaria	Recuento	9	3	0
		% dentro de Grado de instrucción	75,0%	25,0%	,0% 100,0%
Técnica	Técnica	Recuento	11	18	6
		% dentro de Grado de instrucción	31,4%	51,4%	17,1% 100,0%
Superior	Superior	Recuento	37	84	36
		% dentro de Grado de instrucción	23,6%	53,5%	22,9% 100,0%
Total	Total	Recuento	57	105	42
		% dentro de Grado de instrucción	27,9%	51,5%	20,6% 100,0%

### **Pruebas de chi-cuadrado**

			Sig. asintótica (bilateral)
	Valor	Gl	
Chi-cuadrado de Pearson	15,589	4	,004
N de casos válidos	204		

Hallamos que hay una relación significativa entre el grado de instrucción de los evaluados y el factor 1 ( $\chi^2 = 15.589$ ;  $p < 0.05$ ), es así que el personal administrativo con formación superior son más proclives a tener una actitud favorable (22.9%) en relación a las capacidades y habilidades que tienen las mujeres que ocupan cargos de dirección, que el personal con educación técnica (17.1%) o secundaria (0%).

**CUADRO N° 8**  
**Actitud Hacia Las Mujeres que ocupan Cargos De Dirección Según  
el Grado de Instrucción del Personal Administrativo**

**Grado de Instrucción \* FACTOR 2 (Prejuicios Hacia la Mujer)**

**Tabla de contingencia**

		FACTOR 2				
		Desfavorable	Neutral	Favorable	Total	
Grado de instrucción	Secundaria	Recuento	7	5	0	12
	% dentro de Grado de instrucción		58,3%	41,7%	,0%	100,0%
Técnica	Recuento	12	16	7	35	
	% dentro de Grado de instrucción		34,3%	45,7%	20,0%	100,0%
Superior	Recuento	33	82	42	157	
	% dentro de Grado de instrucción		21,0%	52,2%	26,8%	100,0%
Total	Recuento	52	103	49	204	
	% dentro de Grado de instrucción		25,5%	50,5%	24,0%	100,0%

### **Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,414	4	,022
N de casos válidos	204		

Hallamos que hay una relación significativa entre el grado de instrucción de los evaluados y el factor 2 ( $X^2= 11.414$ ;  $p<0.05$ ), es así que el personal administrativo con formación superior son más proclives a tener una actitud favorable (26.8%) , ya que muestran ideas menos prejuiciosas relacionadas a que la mujer ocupe cargos de dirección, que el personal con educación técnica (20%) o secundaria (0%).

## CUADRO N° 9

### *Actitudes Hacia Las Mujeres que ocupan Cargos De Dirección Según La Experiencia De Haber Trabajado Con Una Mujer*

#### **Trabajo con mujer \* FACTOR 1 (Características Instrumentales)**

**Tabla de contingencia**

		FACTOR 1				Total
		Desfavorable	Neutral	Favorable		
Trabajo con mujer	No	Recuento	20	20	9	49
		% dentro de Trabajo con mujer	40,8%	40,8%	18,4%	100,0%
	Sí	Recuento	37	85	33	155
		% dentro de Trabajo con mujer	23,9%	54,8%	21,3%	100,0%
Total		Recuento	57	105	42	204
		% dentro de Trabajo con mujer	27,9%	51,5%	20,6%	100,0%

#### **Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,403	2	,067
N de casos válidos	204		

Hallamos que no hay una relación significativa entre la experiencia previa de haber trabajado directamente con una mujer y el factor 1 ( $\chi^2= 5.403$ ;  $p>0.05$ ).

## CUADRO N° 10

### *Actitudes Hacia Las Mujeres que ocupan Cargos De Dirección Según La Experiencia De Haber Trabajado Con Una Mujer*

#### **Trabajo con mujer \* FACTOR 2 (Prejuicios hacia la mujer)**

**Tabla de contingencia**

		FACTOR 2			Total
		Desfavorable	Neutral	Favorable	
Trabajo con mujer	No	Recuento	17	21	11
	Sí	Recuento	35	82	38
	%	dentro de Trabajo con mujer	34,7%	42,9%	22,4%
Total		Recuento	52	103	49
		% dentro de Trabajo con mujer	25,5%	50,5%	24,0%

#### **Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,954	2	,228
N de casos válidos	204		

Hallamos que no hay una relación significativa entre la experiencia previa de haber trabajado directamente con una mujer y el factor 2 ( $\chi^2= 2.954$ ;  $p>0.05$ ).

## CUADRO N° 11

### *Actitudes Hacia Las Mujeres que ocupan Cargos De Dirección Según La Experiencia Indirecta*

#### **Experiencia indirecta \* FACTOR 1 (Características Instrumentales)**

**Tabla de contingencia**

		FACTOR 1				Total
		Desfavorable	Neutral	Favorable		
Experiencia indirecta	No	Recuento	13	10	3	26
		% dentro de Experiencia indirecta	50,0%	38,5%	11,5%	100,0%
	Sí	Recuento	33	90	38	161
		% dentro de Experiencia indirecta	20,5%	55,9%	23,6%	100,0%
Total		Recuento	46	100	41	187
		% dentro de Experiencia indirecta	24,6%	53,5%	21,9%	100,0%

#### **Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,680	2	,005
N de casos válidos	187		

Hallamos que hay una relación significativa entre la experiencia indirecta de haber observado el trabajo de una mujer y el factor 1 ( $X^2= 10.680$ ;  $p<0.05$ ), es así que el personal administrativo que ha tenido alguna experiencia indirecta (ha observado o escuchado los comentarios sobre el trabajo de una mujer en cargos de dirección) tienen mayores actitudes favorables (23.6%), en relación a las capacidades y habilidades que muestran.

## CUADRO N° 12

### *Actitudes Hacia Las Mujeres que ocupan Cargos De Dirección Según La Experiencia Indirecta*

#### **Experiencia indirecta \* FACTOR 2 (Prejuicios hacia la mujer)**

**Tabla de contingencia**

		FACTOR 2			Total	
		Desfavorables	Neutral	Favorable		
Experiencia indirecta	No	Recuento	10	11	5	26
		% dentro de Experiencia indirecta	38,5%	42,3%	19,2%	100,0%
	Sí	Recuento	31	88	42	161
		% dentro de Experiencia indirecta	19,3%	54,7%	26,1%	100,0%
Total	Recuento	41	99	47	187	
	% dentro de Experiencia indirecta	21,9%	52,9%	25,1%	100,0%	

#### **Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,830	2	,089
N de casos válidos	187		

Hallamos que no hay una relación significativa entre la experiencia indirecta de haber trabajado con una mujer y el factor 2 ( $\chi^2=4.830$ ;  $p>0.05$ ).

## CUADRO N° 13

*Correlación Según Tiempo De Haber Trabajado*

*Con Una Mujer y las Actitudes*

**Edad \* FACTOR 1 (Características Instrumentales)**

**FACTOR 2 (Prejuicios Hacia la Mujer)**

### CORRELACIONES

		Factor 1	Factor 2
Tiempo de trabajo	Correlación de Pearson	,219**	,156*
	Sig. (bilateral)	,002	,026
	N	204	204

\*\*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

\*. La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Hallamos que hay una relación significativa entre el tiempo de trabajo de los evaluados con el factor 1 ( $r= 0.219$ ;  $p<0.05$ ) y con el factor 2 ( $r= 0.156$ ;  $p<0.05$ ), en ambos casos la relación es directa, lo que nos indica que un mayor tiempo de trabajo con una mujer que ocupa cargos de dirección está relacionado con mayores puntajes en ambos factores.

Factor 1 (características instrumentales): los resultados indican que el personal administrativo que tiene mayor tiempo de haber trabajado con una mujer que ocupan cargos de dirección presenta actitudes más favorables en relación a sus capacidades y habilidades.

Factor 2 (prejuicios hacia la mujer): el personal administrativo que tiene mayor tiempo de haber trabajado con una mujer ocupa cargos de dirección muestra ideas menos prejuiciosas.

## **CAPITULO V**

### **DISCUSION**

En países como el nuestro, la desigualdad de género en el ámbito laboral no es tan notable como hace algunas décadas, pero aún hay brechas importantes que hay que superar, actualmente existe un 29.3% de inserción femenina en cargos directivos en nuestro país. (OIT, 2015) encontrándonos 10% más abajo del promedio mundial; al respecto en diversas investigaciones se consideran la existencia de barreras invisibles que son obstáculos implícitos derivados de prejuicios psicológicos y organizativos que impiden al acceso a las mujeres a dichos cargos (Cardenal, Sánchez, 2006)

Por este motivo que el objetivo general de nuestra investigación es determinar las relación que existe entre las actitudes hacia mujeres que ocupan cargos de dirección, y los aspectos sociodemográficos según sexo, edad, grado de instrucción, la experiencia y la zona de residencia municipal, para lo cual se aplicó una escala de actitudes hacia mujeres que ocupan cargos de dirección, con el fin de hallar el grado de actitud hacia las mujeres y, se aplicó una ficha de datos sociodemográficos para poder analizar la relación de las variables con el propósito de dar respuesta a las preguntas de la investigación, se analizaron los resultados obtenidos haciendo uso de las estadísticas descriptiva e inferencial.

Encontramos investigaciones relacionadas a nuestro trabajo, pero no relacionan las variables que consideramos en el estudio; los resultados obtenidos evidencian que en los dos factores evaluados, competencias instrumentales de la mujer y prejuicio hacia la mujer predomina una actitud neutral (51.5% y 50.5 respectivamente) lo que se traduce según Lorente (2016) en una actitud desfavorable “La mayoría de los hombres, se mantienen en una posición “aparentemente neutral” que, al final, “es estar a favor del machismo”; en nuestra investigación los resultados indican que la actitud neutral (51%) y desfavorable (27.9) hacen un 70%, respecto al 1er factor, y el 2do factor la actitud neutral (50.5%) y desfavorable (25.5) hacen un 76% .

Los resultados obtenidos en cuanto a los aspectos sociodemográficos en relación a las diferencias por sexo, se halló que existe una relación significativa entre las actitudes hacia mujeres que ocupan cargos de dirección y el sexo. En ambos factores el personal administrativo de sexo femenino muestra actitudes más

favorables hacia mujeres que ocupan cargos de dirección, mientras que en los hombres destacan las actitudes desfavorables. Estos consideran que las mujeres no cuentan con las competencias instrumentales necesarias para ocupar cargos de dirección y registran un mayor nivel de prejuicio hacia las mismas en cargos de dirección. Dichas diferencias eran esperables, ya que hasta la actualidad los hombres pertenecen al grupo dominante en el terreno del liderazgo, están en cargos de responsabilidad y son los que ocupan la mayoría de cargos de dirección. Tal como propone la Teoría de congruencia del rol (Eagly & Karau, 2002) y los resultados de otros estudios (e.g. Collinson, Knights & Colinson, 1990; Morrison & Von Glinow, 1990), son ellos quienes suelen evaluar de forma más desfavorable a las mujeres líderes porque consideran que su conducta es inconsistente con muchas creencias mantenidas socialmente acerca de la conducta femenina deseable. Además las suelen ver como nuevas competidoras, aparte de sus colegas masculinos, con intención de ganar poder y autoridad en las organizaciones (Eagly & Carli, 2007).

Contrario a lo esperado, al parecer la edad no guarda relación con el grado de actitudes que presenta la población, siendo las actitudes producto de un aprendizaje social Según Baron & Byrne, (2005) es posible pensar que aun en los patrones sociales existe una resistencia a la apertura de nuevas ideas hacia la mujer, que puedan romper prejuicios y roles con los que la mujer ha estado relacionada tradicionalmente.

Sin embargo los resultados obtenidos muestran que el grado de instrucción si está relacionado a las actitudes que muestra la población lo que podría deberse a que

la formación e instrucción adquiridas en su proceso educativo y laboral les permite llegar a un nivel de objetividad, que les permita ver de forma más reflexiva y critica la realidad de las habilidades y capacidades que comparten las mujeres y los hombres que se desempeñan en cierta actividad laboral, al margen de prejuicios y estereotipos con los que se suele identificar a ambos sexos implicando esto que las personas que reciban la suficiente instrucción pueden desempeñarse eficientemente e independientemente del sexo al que pertenecen.

Respecto a la relación entre la variable actitud hacia mujeres en cargos de dirección y experiencia de haber trabajado con una mujer como superior, existe una incongruencia entre la presente investigación y el estudio que tomamos de referencia, con diferente característica de muestra, cabe señalar; donde se menciona que las actitudes variaban positivamente hacia la mujer cuando los evaluados habían trabajado para una líder mujer, es decir tenían un mayor nivel de aceptación respecto a las otras personas que no habían tenido esa experiencia, Allen, Srinivas y Sakamoto (1997); en cambio en nuestro estudio, la estadística arroja que entre las variables (actitud – experiencia) no guardan relación significativa , solo evidencia una tendencia a que la actitud desfavorable disminuye cuando existe la experiencia de haber trabajado con una mujer como superior, en los dos factores estudiados; sin embargo creemos que es importante notar que las evaluaciones desfavorables claramente disminuyen y el nivel de neutralidad aumenta significativamente cuando se ha tenido la experiencia directa de trabajar con una mujer en cargos de dirección, en los dos factores evaluados; esto indicaría que podría existir una resistencia a evaluar favorablemente a las mujeres.

En cuanto a la experiencia indirecta de haber trabajado con una mujer encontramos que solo en el factor 1 (características instrumentales) existe una relación significativa, en este aspecto los administrativos que han visto de forma indirecta, han escuchado comentarios u opiniones del desempeño de una mujer, acerca de sus capacidades o habilidades en cargos de dirección influye sobre una actitud más favorable mas no sobre sus prejuicios o ideas estereotipadas relacionadas a la mujer.

Si bien en la experiencia no se encontró relación en la mayoría de sus aspectos, lo que sí parece influir de forma positiva en la actitud que muestra la población hacia las mujeres en cargos de dirección es el tiempo de trabajo, al parecer una mayor convivencia aumenta los niveles de actitudes favorables en ambos factores debido a una mayor proximidad, a que observan que la mujer demuestra sus capacidades y habilidades, que se desempeñan eficientemente, con responsabilidad, eficiencia, son competentes; además los vínculos laborales, sociales , amicales y emocionales que sensibiliza y llevaría a romper las barreras de resistencia que no permiten ver las verdaderas capacidades y habilidades de las mujeres en cargos de dirección.

Los resultados obtenidos según zona de residencia municipal, se halló que existe una relación significativa entre actitudes hacia mujeres que ocupan cargos de dirección y zona de residencia municipal siendo el personal administrativo de la zona urbana quienes registran mayor cantidad de actitudes favorables en los factores de competencias instrumentales (26.6%) y los factores de prejuicios hacia la mujer (32.3%).

Dichos resultados corroboran estudios que concluyen que en las sociedades tradicionales el nivel de sexismo es más alto y que cuanto más sexista es un país, menos igualdad de género existe (Glick et al., 2000); además se siguen usos y costumbres más tradicionalista en comparación a la zona urbana; lo cual nos lleva a pensar que también se guían por roles estereotipados tradicionales sobre los hombres y mujeres, productivo y reproductivo respectivamente, como menciona Atelarra, (2005) respecto a la división sexual del trabajo.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** El menor porcentaje del personal administrativo de las municipalidades presenta actitudes favorables hacia mujeres que ocupan cargos de dirección, en cuanto al factor 1 (características instrumentales) 20.6 %, factor 2 (prejuicio hacia la mujer) 24 %.

**SEGUNDA:** El personal administrativo de sexo femenino muestra actitudes más favorables hacia mujeres que ocupan cargos de dirección, factor 1 (características instrumentales) 27 %, factor 2 (prejuicio hacia la mujer) 27.4%.

**TERCERA:** No se encontró relación significativa entre actitudes hacia mujeres en cargos de dirección y la variable edad.

**CUARTA:** El personal administrativo de la zona urbana presenta actitudes más favorables hacia mujeres que ocupan cargos de dirección, en el factor 1 (competencias instrumentales) 28.6%, factor 2 (prejuicio hacia las mujeres) 32.3% mientras que en la zona rural las actitudes favorables representan el 5.6% en el factor1 y el 8.5% en el factor 2.

**QUINTA:** Encontramos que mientras mayor es el grado de instrucción, mayor es el porcentaje de trabajadores que presentan actitudes favorables hacia mujeres que ocupan cargos de dirección, en el factor 1 (características instrumentales) nivel secundario: 0%, formación técnica: 17.1%, formación superior: 22.9%; en

el factor 2 (prejuicios hacia la mujer) nivel secundario: 0%, formación técnica: 20%, formación superior: 26.8%.

**SEXTA:** Solo se encontró relación significativa en el caso de la experiencia indirecta, en el factor 1 (competencias instrumentales) es así que el personal administrativo que ha tenido alguna experiencia indirecta con mujeres en cargos de dirección presenta actitudes más favorables 21.3 % ,mientras que los que no han tenido alguna experiencia indirecta representa el 18.4%.

**SETIMA:** Mientras mayor es el tiempo de trabajo como subordinado a mujeres que ocupan cargos de dirección, el personal administrativo presenta actitudes más favorables en ambos factores (características instrumentales y prejuicios hacia la mujer).

## **RECOMENDACIONES**

La investigación realizada permite elaborar las siguientes sugerencias:

**PRIMERA:** Es necesario que los psicólogos sociales elaboren y apliquen programas dirigidos a promover la reestructuración cognitiva y emocional, entre otros programas y charlas que promueva la igualdad de género y oportunidades en el ámbito laboral entre los trabajadores de las municipalidades, para generar actitudes más favorables y de aceptación hacia mujeres que ocupan cargos de dirección. Pero principalmente entre estudiantes jóvenes, esto permitirá que nuevas generaciones puedan dejar a tras la discriminación y la desigualdad de género.

**SEGUNDA:** Recomendamos promover en las municipalidades de zonas rurales sensibilización y formación de ideas, pensamientos, emociones, actitudes y comportamientos de respeto, valoración y consideración a los compañeros de trabajo, independientemente de su género felicitando y estimulando a los compañeros que destaque por su calidad humana, su eficacia y responsabilidad en el trabajo y en sus relaciones personales en general.

**TERCERA:** Se recomienda que se realicen más investigaciones para saber qué mecanismos psicológicos están frenando a las mujeres a que puedan acceder a puestos de dirección en la sociedad en su conjunto, ya que a pesar de encontrarnos en el siglo XXI las mujeres aún no han logrado ocupar cargos de dirección en niveles esperados, ya que le corresponde por derecho y capacidad.

**CUARTA:** Es de necesidad nacional, regional y local plantear y ejecutar políticas de estado, orientados a hacer cambios culturales y de concepción de género que permitan que la mujer alcance las posibilidades de desarrollo laboral, económico, social, cultural, político, etc. ; que cualquier otro ciudadano tiene por derecho.

**QUINTA:** En el proceso de investigación se ha elaborado la escala de actitudes hacia mujeres que ocupan cargos de dirección que ponemos a disposición de toda persona interesada en utilizarla para nuevas investigaciones.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Actitudes (2013). En Enciclopedia Culturalia. Recuperado el 21 de febrero del 2016, de <https://edukavital.blogspot.pe/2013/01/definicion-de-actitud.html>
- Agut y Hernández (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. Recuperado el 20 de Abril del 2016, del sitio web Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental y Universidad de Sevilla, de [http://copao.cop.es/files/contenidos/VOL25\\_2\\_7.pdf](http://copao.cop.es/files/contenidos/VOL25_2_7.pdf)
- Aldo Canales, Grazzia Martínez, Caterina Olcese, Stephany Torres (2013). ¿En el siglo xxi sigue habiendo discriminación a la mujer en el sector laboral? Recuperado el 08 de Mayo del 2016, del sitio web Cuestiones Sociales, de <https://cuestionessociales.wordpress.com/2013/06/07/discriminacion-a-la-mujer-en-el-sector-laboral/>
- Allport. (1935). Attitudes. Wordcester: Murchison.
- Astelarra, J. (2005) Veinte años de políticas de igualdad. Recuperado el 5 de octubre del 2016, de <https://books.google.com.pe/books?id=OUXLcpMtjm4C&printsec=front>

[cover&dq=judith+astelarra&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiYj8aV2q7RAhXDKiYKHWkDuQQ6AEIGDAA#v=onepage&q=judith%20astelar&f=false](https://www.google.com/search?hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiYj8aV2q7RAhXDKiYKHWkDuQQ6AEIGDAA#v=onepage&q=judith%20astelar&f=false)

- Bárcena (2015). Puestos Directivos excluyen a mujeres latinoamericanas. Recuperado el 05 de Abril del 2016, del sitio web CEPAL (Comisión económica para américa latina y el caribe), de <http://www.cepal.org/es/publications>
- Baron, R. & Byrne, D.(2005). Psicología social. 10<sup>a</sup> Edición. Impreso en España. PEARSON EDUCACIÓN. S. A.
- Barra. (1998). psicología social. chile: McGuire.
- Berckemeyer Olaechea (2015, 14 de enero). Solo tres de cada diez ejecutivos son mujeres en el Perú. El comercio economía. Recuperado de <http://elcomercio.pe/economia/peru/peruanas-solo-tres-cada-diez-ejecutivos-son-mujeres-peru-noticia-1784643>
- Bermudez, Ruiz (2008) IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y POLÍTICA, recuperado el 06 de octubre 2016, de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3\\_uibd.nsf/0C65F84D60C7A95F0525794900575749/\\$FILE/Igualdad\\_oportunidades.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3_uibd.nsf/0C65F84D60C7A95F0525794900575749/$FILE/Igualdad_oportunidades.pdf)
- Canales, Martínez, Olcese y Torres (2013). Discriminación a la mujer en el sector laboral. En cuestiones sociales. Recuperado el 09 de febrero del

2016,

de

<https://cuestionessociales.wordpress.com/2013/06/07/discriminacion-a-la-mujer-en-el-sector-laboral/>

- CARTAGENA, U. P. (25 de octubre de 2016). Obtenido de [http://www.upct.es/~master/grado/5141/documentos/5141\\_competencias.pdf](http://www.upct.es/~master/grado/5141/documentos/5141_competencias.pdf)
- Conceptos. Recuperado el 21 de Mayo del 2016, de <http://deconceptos.com/ciencias-naturales/edad>
- Contra peso. Recuperado el 21 de Mayo del 2016, de <http://contrapeso.info/2012/sexo-y-genero-definiciones/>
- Depaula (2009). Actitudes hacia las mujeres líderes y su relación con los valores en el trabajo. Recuperado el 14 de julio del 2016, de [http://www.colegiomilitar.mil.ar/rediu/pdf/ReDiU\\_0618\\_art2-Actitudes%20hacia%20las%20mujeres%20l%C3%ADderes.pdf](http://www.colegiomilitar.mil.ar/rediu/pdf/ReDiU_0618_art2-Actitudes%20hacia%20las%20mujeres%20l%C3%ADderes.pdf)
- Diccionario de la Lengua española. Recuperado el 18 de Mayo del 2016, de <http://definicion.mx/jefe/>
- Eagly, A. H. (1987). Sex differences in social behavior: A social-role interpretation. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

- Eagly, A. &. (2007). Boston: Harvard University. Through labyrinth: truth about how women become leaders.
  
- Escalante Beltran S. (2016). Mujeres peruanas son independientes y capaces de asumir puestos estratégicos. Recuperado el 24 de Mayo del 2016, del sitio web del Antonio Ruiz de Montoya Universidad Jesuita, de [http://www.uarm.edu.pe/Noticias/entrevistas/mujeres-peruanas-independientes-capaces-asumir-puestos-estategicos#.V0Snp\\_nhDIU](http://www.uarm.edu.pe/Noticias/entrevistas/mujeres-peruanas-independientes-capaces-asumir-puestos-estategicos#.V0Snp_nhDIU)
  
- Eustat. Recuperado el 21 de mayo del 2016, de [http://www.eustat.eus/documentos/opt\\_0/tema\\_165/elem\\_2376/definicion.html](http://www.eustat.eus/documentos/opt_0/tema_165/elem_2376/definicion.html)
  
- Fuica, L. A. (2014). Habilidades Cognitivas, Contexto Rural y Urbano. terapia psicológica.
  
- Godoy, Mladinic (2009). EVALUACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN CARGOS DE DIRECCIÓN, PSYKHE, Vol. 18, N° 2, 51-64 recuperado el 3 de marzo 2016 en <http://www.scielo.cl/pdf/psykhe/v18n2/art04.pdf>
  
- Hill, M. (2007). Psicología social. McGraw Hill.
  
- La mujer en el mercado laboral peruano (2008). Del ministerio de trabajo. Recuperado en

[http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/documento\\_mujer/la\\_mujer\\_campo\\_laboral.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/documento_mujer/la_mujer_campo_laboral.pdf)

- Lupano y Castro (2011). Actitudes desfavorables hacia mujeres líderes. Recuperado el 25 de Mayo del 2016, de <http://summapsicologica.cl/index.php/summa/article/viewFile/84/84>
- Lupano, M. L. (2011). Liderazgo, Género y Prejuicio: Influencia de los estereotipos de género en la efectividad del liderazgo femenino y actitudes hacia las mujeres líderes (Disertación doctoral publicada). Universidad de Palermo, Buenos Aires, Argentina.
- Maurate (2015). La mujer en el mercado laboral peruano. Recuperado el 20 de junio del 2016, de [http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/DISEL/2014/INFORMES/informe\\_anual\\_mujer\\_mercado\\_laboral\\_2015.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/DISEL/2014/INFORMES/informe_anual_mujer_mercado_laboral_2015.pdf)
- Moncayo Orjuela B. y Zuluaga Goyeneche D. (2014). Acceso a Cargos de Dirección en la Academia: Las Mujeres Introyectan sus Propias Barreras. Recuperado el 10 de octubre del 2016, del sitio web del XIC Congreso Internacional de Contaduría Administración e Informática, de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xix/docs/13.01.pdf>
- OIT. (2015). La mujer en la gestión empresarial, 92,93.

- Ortiz (2015). Actitudes. Recuperado el 02 de febrero del 2016, de  
[http://quimetacambrils.blogspot.pe/2015\\_05\\_01\\_archive.html](http://quimetacambrils.blogspot.pe/2015_05_01_archive.html)
- Ramos, A. (2005). Mujeres y liderazgo: Una nueva forma de dirigir. Recuperado de  
<https://books.google.com.pe/books?id=rOFpsbjI5PkC&printsec=frontcover&dq=Mujeres+y+liderazgo:+Una+nueva+forma+de+dirigir&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwir2oyqs67RAhXM7CYKHeilAHoQ6AEIKDAA#v=onepage&q=Mujeres%20y%20liderazgo%3A%20Una%20nueva%20forma%20de%20dirigir&f=false>
- Reina Paniagua R. (2011). La mujer en la alta dirección. Recuperado el 19 de Abril del 2016, del sitio web La revista de la Fundación Compromiso y Transparencia, de  
<http://www.compromisoempresarial.com/rsc/2011/02/la-mujer-en-la-alta-direccion/>
- Riquelme, River, Ortega y Hernandez (2013) Construcción y Validación de un Instrumento para Evaluar la Actitud Hacia una Mujer con Éxito, recuperado el 06 de setiembre 2016, de  
<http://www.redalyc.org/pdf/3589/358933343011.pdf>
- Rojas Andia K. (2014). Los desafíos de las mujeres peruanas en el mercado laboral. Recuperado el 24 de Mayo del 2016, del sitio web

Gestión “El diario de economía de negocios de Perú”, de  
<http://gestion.pe/empleo-management/ines-temple-ricardo-herrera-carmen-cruz-lhh-dbm-haygroup-dia-mujer-2090878>

- Stephen P. Robbins, (2004) Comportamiento organizacional. 10ma ed. México, Pearson educación.
- Schein. (2001). Journal of Social. A global look at psychological barriers to women's progress in management. , 57.
- Zurutuza, Dohm (2012) Genero y discriminación. recuperado el 8 de noviembre del 2016, de  
[https://imagenes.educ.ar/repositorio/Download/file?file\\_id=253b4654-a05b-4525-a1e8-bb047a36c486](https://imagenes.educ.ar/repositorio/Download/file?file_id=253b4654-a05b-4525-a1e8-bb047a36c486)
- Zabludovsky. (2007). México: mujeres en cargos de dirección del sector privado. Revista Latinoamericana de Administración, 9.

**ANEXO A:**

**MATERIAL UTILIZADO PARA LA PRUEBA PILOTO:**

- **ESCALA DE ACTITUDES HACIA MUJERES QUE OCUPAN CARGOS DE DIRECCION**
- **FICHA DE ASPECTOS SOCIODEMOGRAFICOS**
- **PLANTILLA DE CORRECCION**
- **VALIDACION POR JUECES**
- **BAREMOS DE CALIFICACION**

**CUESTIONARIO DE ACTITUDES LABORALES HACIA MUJERES QUE OCUPAN CARGOS DE DIRECCIÓN**

1 Totalmente en desacuerdo      2 En desacuerdo      3 Indeciso      4 De acuerdo      5 Totalmente de acuerdo

Nº		1	2	3	4	5
1	Las mujeres deben tener oportunidades de desarrollo o experiencias que las preparen para ejercer cargos de dirección.					
2	Es mejor que los hombres tomen las decisiones en el ámbito laboral					
3	Las mujeres son lo suficientemente competitivas para ser exitosas en cargos de dirección					
4	Las mujeres no deben postular a cargos superiores cuando se encuentran en edades con mayor probabilidad de quedar embarazadas.					
5	El trabajo realizado por mujeres en cargos de dirección es igual de valorable que el realizado por hombres.					
6	Las mujeres que no llegan a ocupar cargos de dirección es por las limitaciones que se imponen ellas mismas.					
7	Las mujeres pueden adquirir las habilidades necesarias como para ocupar cargos de dirección.					
8	Los hombres son más inteligentes que las mujeres por eso ellos ocupan cargos de dirección.					
9	Es injusto que las mujeres reciban menor remuneración que los hombres por tareas similares.					
10	Las mujeres en la organización se estresan con mayor facilidad que los hombres.					
11	La incorporación de mujeres a la dirección mejora la calidad del servicio y aumenta la productividad.					
12	La mujer debe asumir un modelo de dirección masculino para llegar a ocupar un cargo de dirección.					
13	La mujer tiene el talento suficiente como para dirigir una organización.					
14	Las mujeres están menos calificadas profesionalmente para ocupar cargos de dirección.					
15	La capacidad de comunicación y la empatía que poseen las mujeres resultan prioritarias para la contratación a cargos de dirección.					

16	Prefiero trabajar con un superior de género masculino				
17	Es cómodo trabajar cuando una mujer ocupa un cargo de dirección.				
18	Me es difícil acatar las órdenes de una mujer que tiene un cargo de dirección.				
19	Las mujeres que son madres incrementan sus capacidades intelectuales y sociales, lo cual favorece el manejo de un cargo de dirección.				
20	Cuando las mujeres son ascendidas a cargos de dirección, generalmente es por “favoritismo”.				
21	Las mujeres en cargos de dirección saben organizar y dirigir a los trabajadores al igual que los hombres.				
22	Las mujeres en cargos de dirección generalmente son “sensibles” y “malinterpretan” lo que pasa a diario en la organización.				
23	Las mujeres tienen la fortaleza suficiente como para enfrentar grandes desafíos en el ámbito laboral.				
24	La mayoría de mujeres son histéricas y problemáticas como para acceder a cargos de dirección.				
25	Las mujeres pueden mantener la disciplina cuando ejercen cargos de dirección.				
26	Las mujeres facilitan la difusión de rumores lo cual influye negativamente en la organización.				
27	Me gustaría que más mujeres accedieran a cargos de dirección.				
28	Las mujeres pueden ejercer cargos de dirección pero solo en ocupaciones laborales feminizadas.				
29	Siento confianza cuando una mujer ejerce cargos de dirección.				
30	Generalmente los hombres proponen mejores ideas que las mujeres.				

### VALIDACIÓN POR JUECES

Nombre: *Edwin Valdivia Carpio* Años de experiencia profesional: *18*

Lugar de trabajo: *UNSA* Especialidad: *Ps. Clínico-Educativa*

#### **INDICACIONES:**

Colocar en las casillas el número 1,2,3,4 y/o según su aprobación

**1 SI NO CUMPLE CON EL CRITERIO**

**2 Si presenta UN NIVEL BAJO**

**3 Si presenta UN NIVEL MODERADO**

**4 Si presenta UN NIVEL ALTO**

#### **CRITERIOS DEFINICION:**

**RELEVANCIA:** Se refiere a que la afirmación se considera importante para conocer lo que se pretende estudiar.

**COHERENCIA:** Es la existencia de relación o lógica entre las diferentes partes de la afirmación.

**SUFICIENCIA:** Reúne las condiciones necesarias para llegar a conocer lo que se pretende estudiar.

**CLARIDAD:** Se refiere a que la afirmación se entiende con facilidad y rapidez.

#### **SUGERENCIAS:**

.....  
.....  
.....  
.....

**PLANTILLA PARA ESCALA DE ACTITUDES HACIA MUJERES EN CARGOS DE DIRECCIÓN**

	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
POSITIVO	1. Las mujeres deben tener oportunidades de desarrollo o experiencias que las preparen para ejercer cargos de dirección.	4	3	4	3
	3. Las mujeres son lo suficientemente competitivas para ser exitosas en cargos de dirección.	4	4	4	4
	5. El trabajo realizado por mujeres en cargos de dirección es igual de valorable que el realizado por hombres.	4	4	4	4
	7. Las mujeres pueden adquirir las habilidades necesarias como para ocupar cargos de dirección.	4	4	4	4
	9. Es injusto que las mujeres reciban menor remuneración que los hombres por tareas similares.	4	4	4	4
	11. La incorporación de mujeres a la dirección mejora la calidad del servicio y aumenta la productividad.	4	4	4	4
	13. La mujer tiene el talento suficiente como para dirigir una organización.	4	4	4	4
	15. la capacidad de comunicación y la empatía que poseen las mujeres resultan prioritarias para la contratación a cargos de dirección.	4	4	4	4
	17. Es cómodo trabajar cuando una mujer ocupa un cargo de dirección.	3	3	3	3
	19. Las mujeres que son madres incrementan sus capacidades intelectuales y sociales, lo cual favorece el manejo de un cargo de dirección.	3	3	3	3
	21. Las mujeres en cargos de dirección saben organizar y dirigir a los trabajadores al igual que los hombres.	4	4	4	4
	23. Las mujeres tienen la fortaleza suficiente como para enfrentar grandes desafíos en el ámbito laboral.	4	4	4	4
	25. Las mujeres pueden mantener la disciplina cuando ejercen cargos de dirección.	4	4	4	4
	27. Me gustaría que más mujeres accedieran a cargos de dirección.	4	4	4	4
	29. Siento confianza cuando una mujer ejerce cargos de dirección.	4	4	4	4

	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
NEGATIVO	2. Es mejor que los hombres tomen las decisiones en el ámbito laboral.	4	4	4	4
	4. Las mujeres no deben postular a cargos superiores cuando se encuentran en edades con mayor probabilidad de quedar embarazadas.	4	4	4	4
	6. Las mujeres que no llegan a ocupar cargos de dirección es por las limitaciones que se imponen ellas mismas.	4	4	4	4
	8. Los hombres son más inteligentes que las mujeres por eso ellos ocupan cargos de dirección.	4	4	4	4
	10. Las mujeres en la organización se estresan con mayor facilidad que los hombres.	4	4	4	4
	12. La mujer debe asumir un modelo de dirección masculino para llegar a ocupar un cargo de dirección.	4	4	4	4
	14. Las mujeres están menos calificadas profesionalmente para ocupar cargos de dirección.	4	4	4	4
	16. Prefiero trabajar con un superior de género masculino.	4	4	4	4
	18. Me es difícil acatar las órdenes de una mujer que tiene un cargo de dirección.	4	4	4	3
	20. Cuando las mujeres son ascendidas a cargos de dirección, generalmente es por "favoritismo".	4	4	4	4
	22. Las mujeres en cargos de dirección generalmente son "sensibles" y "malinterpretan" lo que pasa a diario en la organización.	4	4	4	4
	24. La mayoría de mujeres son histéricas y problemáticas como para acceder a cargos de dirección.	4	4	4	4
	26. Las mujeres facilitan la difusión de rumores lo cual influye negativamente en la organización.	4	4	4	4
	28. Las mujeres pueden ejercer cargos de dirección pero solo en ocupaciones laborales feminizadas.	4	4	4	4
	30. Generalmente los hombres proponen mejores ideas que las mujeres.	4	4	4	4



FIRMA

AREQUIPA, MAYO DEL 2016

### VALIDACIÓN POR JUECES

Nombre: *Pucio Peñuelas Lucena* Años de experiencia profesional: *30*  
Lugar de trabajo: *AS.N.S.P.* Especialidad: *Psicología*

#### **INDICACIONES:**

Colocar en las casillas el número 1,2,3,4 y/o según su aprobación

- 1 SI NO CUMPLE CON EL CRITERIO**
- 2 Si presenta UN NIVEL BAJO**
- 3 Si presenta UN NIVEL MODERADO**
- 4 Si presenta UN NIVEL ALTO**

#### **CRITERIOS DEFINICION:**

**RELEVANCIA:** Se refiere a que la afirmación se considera importante para conocer lo que se pretende estudiar.

**COHERENCIA:** Es la existencia de relación o lógica entre las diferentes partes de la afirmación.

**SUFICIENCIA:** Reúne las condiciones necesarias para llegar a conocer lo que se pretende estudiar.

**CLARIDAD:** Se refiere a que la afirmación se entiende con facilidad y rapidez.

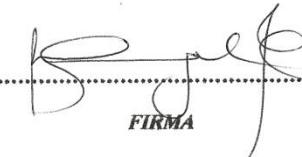
#### **SUGERENCIAS:**

.....  
.....  
.....  
.....

**PLANTILLA PARA ESCALA DE ACTITUDES HACIA MUJERES EN CARGOS DE DIRECCIÓN**

	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
POSITIVO	1. Las mujeres deben tener oportunidades de desarrollo o experiencias que las preparen para ejercer cargos de dirección.	4	4	4	4
	3. Las mujeres son lo suficientemente competitivas para ser exitosas en cargos de dirección.	4	4	4	4
	5. El trabajo realizado por mujeres en cargos de dirección es igual de valorable que el realizado por hombres.	4	4	4	4
	7. Las mujeres pueden adquirir las habilidades necesarias como para ocupar cargos de dirección.	4	4	4	4
	9. Es injusto que las mujeres reciban menor remuneración que los hombres por tareas similares.	4	4	4	4
	11. La incorporación de mujeres a la dirección mejora la calidad del servicio y aumenta la productividad.	4	4	4	4
	13. La mujer tiene el talento suficiente como para dirigir una organización.	4	4	4	4
	15. la capacidad de comunicación y la empatía que poseen las mujeres resultan prioritarias para la contratación a cargos de dirección.	4	4	4	4
	17. Es cómodo trabajar cuando una mujer ocupa un cargo de dirección.	4	4	4	4
	19. Las mujeres que son madres incrementan sus capacidades intelectuales y sociales, lo cual favorece el manejo de un cargo de dirección.	4	4	4	4
	21. Las mujeres en cargos de dirección saben organizar y dirigir a los trabajadores al igual que los hombres.	4	4	4	4
	23. Las mujeres tienen la fortaleza suficiente como para enfrentar grandes desafíos en el ámbito laboral.	4	4	4	4
	25. Las mujeres pueden mantener la disciplina cuando ejercen cargos de dirección.	4	4	4	4
	27. Me gustaría que más mujeres accedieran a cargos de dirección.	4	4	4	4
	29. Siento confianza cuando una mujer ejerce cargos de dirección.	4	4	4	4

	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
NEGATIVO	2. Es mejor que los hombres tomen las decisiones en el ámbito laboral	4	4	4	4
	4. Las mujeres no deben postular a cargos superiores cuando se encuentran en edades con mayor probabilidad de quedar embarazadas.	4	4	4	4
	6. Las mujeres que no llegan a ocupar cargos de dirección es por las limitaciones que se imponen ellas mismas.	4	4	4	4
	8. Los hombres son más inteligentes que las mujeres por eso ellos ocupan cargos de dirección.	4	4	4	4
	10. Las mujeres en la organización se estresan con mayor facilidad que los hombres.	4	4	4	4
	12. La mujer debe asumir un modelo de dirección masculino para llegar a ocupar un cargo de dirección.	4	4	4	4
	14. Las mujeres están menos calificadas profesionalmente para ocupar cargos de dirección.	4	4	4	4
	16. Prefiero trabajar con un superior de género masculino	4	4	4	4
	18. Me es difícil acatar los órdenes de una mujer en cargo superior	4	4	4	4
	20. Cuando las mujeres son ascendidas a cargos de dirección, generalmente es por "favoritismo".	4	4	4	4
	22. Las mujeres en cargos de dirección generalmente son "sensibles" y "malinterpretan" lo que pasa a diario en la organización.	4	4	4	4
	24. La mayoría de mujeres son histéricas y problemáticas como para acceder a cargos de dirección.	4	4	4	4
	26. Las mujeres facilitan la difusión de rumores lo cual influye negativamente en la organización.	4	4	4	4
	28. Las mujeres pueden ejercer cargos de dirección pero solo en ocupaciones laborales feminizadas.	4	4	4	4
	30. Generalmente los hombres proponen mejores ideas que las mujeres.	4	4	4	4

  
 FIRMA

AREQUIPA, MAYO DEL 2016

### VALIDACIÓN POR JUECES

Nombre: *Dra. Beatriz Ascencio Rivero* Años de experiencia profesional: 202.

Lugar de trabajo: *Fac. Psicología UNAM y CEC* Especialidad: *Ps. Social*

#### INDICACIONES:

Colocar en las casillas el número 1,2,3,4 y/o según su aprobación

**1 SI NO CUMPLE CON EL CRITERIO**

**2 Si presenta UN NIVEL BAJO**

**3 Si presenta UN NIVEL MODERADO**

**4 Si presenta UN NIVEL ALTO**

#### CRITERIOS DEFINICION:

**RELEVANCIA:** Se refiere a que la afirmación se considera importante para conocer lo que se pretende estudiar.

**COHERENCIA:** Es la existencia de relación o lógica entre las diferentes partes de la afirmación.

**SUFICIENCIA:** Reúne las condiciones necesarias para llegar a conocer lo que se pretende estudiar.

**CLARIDAD:** Se refiere a que la afirmación se entiende con facilidad y rapidez.

#### SUGERENCIAS:

*Se sugirió Sonetas e estudio Pablos*

**PLANTILLA PARA ESCALA DE ACTITUDES HACIA MUJERES EN CARGOS DE DIRECCIÓN**

POSITIVO	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
		4	3	4	4
1. Las mujeres deben tener oportunidades de desarrollo o experiencias que las preparen para ejercer cargos de dirección.	4	3	4	4	4
3. Las mujeres son lo suficientemente competitivas para ser exitosas en cargos de dirección.	4	4	4	4	4
5. El trabajo realizado por mujeres en cargos de dirección es igual de valorable que el realizado por hombres.	4	4	4	4	4
7. Las mujeres pueden adquirir las habilidades necesarias como para ocupar cargos de dirección.	4	4	3	3	3
9. Es injusto que las mujeres reciban menor remuneración que los hombres por tareas similares.	5	4	4	3	3
11. La incorporación de mujeres a la dirección mejora la calidad del servicio y aumenta la productividad.	4	4	4	4	4
13. La mujer tiene el talento suficiente como para dirigir una organización.	4	4	4	4	4
15. la capacidad de comunicación y la empatía que poseen las mujeres resultan prioritarias para la contratación a cargos de dirección.	4	3	4	3	3
17. Es cómodo trabajar cuando una mujer ocupa un cargo de dirección.	3	4	4	4	4
19. Las mujeres que son madres incrementan sus capacidades intelectuales y sociales, lo cual favorece el manejo de un cargo de dirección.	3	3	3	3	3
21. Las mujeres en cargos de dirección saben organizar y dirigir a los trabajadores al igual que los hombres.	4	4	4	4	4
23. Las mujeres tienen la fortaleza suficiente como para enfrentar grandes desafíos en el ámbito laboral.	4	4	4	4	4
25. Las mujeres pueden mantener la disciplina cuando ejercen cargos de dirección.	4	4	4	4	4
27. Me gustaría que más mujeres accedieran a cargos de dirección.	4	4	4	4	4
29. Siento confianza cuando una mujer ejerce cargos de dirección.	4	4	4	4	4

	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
NEGATIVO	2. Es mejor que los hombres tomen las decisiones en el ámbito laboral.	4	4	4	4
	4. Las mujeres no deben postular a cargos superiores cuando se encuentran en edades con mayor probabilidad de quedar embarazadas.	4	4	4	4
	6. Las mujeres que no llegan a ocupar cargos de dirección es por las limitaciones que se imponen ellas mismas.	4	4	4	4
	8. Los hombres son más inteligentes que las mujeres por eso ellos ocupan cargos de dirección.	4	4	4	4
	10. Las mujeres en la organización se estresan con mayor facilidad que los hombres.	4	4	4	4
	12. La mujer debe asumir un modelo de dirección masculino para llegar a ocupar un cargo de dirección.	4	4	3	4
	14. Las mujeres están menos calificadas profesionalmente para ocupar cargos de dirección.	4	4	4	3
	16. Prefiero trabajar con un superior de género masculino.	4	4	4	4
	18. Me es difícil acatar las órdenes de una mujer que tiene un cargo de dirección.	4	4	4	4
	20. Cuando las mujeres son ascendidas a cargos de dirección, generalmente es por "favoritismo".	4	4	4	3
	22. Las mujeres en cargos de dirección generalmente son "sensibles" y "malinterpretan" lo que pasa a diario en la organización.	4	4	4	4
	24. La mayoría de mujeres son histéricas y problemáticas como para acceder a cargos de dirección.	4	4	4	4
	26. Las mujeres facilitan la difusión de rumores lo cual influye negativamente en la organización.	4	4	4	3
	28. Las mujeres pueden ejercer cargos de dirección pero solo en ocupaciones laborales feminizadas.	4	4	4	4
	30. Generalmente los hombres proponen mejores ideas que las mujeres.	4	4	4	4



D. Díaz Sánchez

FIRMA

AREQUIPA, MAYO DEL 2016

## **VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE ESCALA DE ACTITUDES HACIA MUJERES QUE OCUPAN CARGOS DE DIRECCIÓN POR MEDIO DE UNA ANÁLISIS FACTORIAL**

## KMO y prueba de Bartlett

### Varianza total explicada

Factor	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación <sup>a</sup>
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	
1	8,041	26,802	26,802	7,485	24,949	24,949	6,189
2	2,927	9,757	36,559	2,233	7,444	32,393	4,966
3	1,779	5,931	42,489	1,232	4,108	36,501	2,508
4	1,437	4,791	47,280	1,077	3,592	40,093	3,879
5	1,266	4,218	51,499	,726	2,421	42,514	2,519
6	1,152	3,839	55,337	,803	2,677	45,190	3,069
7	1,039	3,464	58,801	,625	2,085	47,275	2,085
8	1,010	3,366	62,168	,458	1,526	48,801	,646
9	,972	3,241	65,408				
10	,866	2,887	68,296				
11	,828	2,761	71,057				
12	,765	2,551	73,608				
13	,733	2,443	76,051				
14	,643	2,143	78,194				
15	,616	2,054	80,248				
16	,597	1,991	82,238				
17	,576	1,919	84,157				
18	,557	1,858	86,015				
19	,499	1,662	87,677				
20	,456	1,521	89,198				

21	,437	1,456	90,654
22	,410	1,367	92,021
23	,402	1,341	93,362
24	,372	1,241	94,603
25	,342	1,140	95,743
26	,292	,975	96,718
27	,267	,890	97,609
28	,261	,870	98,478
29	,248	,827	99,305
30	,208	,695	100,000

Método de extracción: Máxima verosimilitud.

- a. Cuando los factores están correlacionados, no se pueden sumar las sumas de los cuadrados de las saturaciones para obtener una varianza total.

### Prueba de la bondad de ajuste

Chi-cuadrado	gl	Sig.
272,124	223	,014

## Matriz de estructura

	Factor							
	1	2	3	4	5	6	7	8
ÍTEM 1		,791						
ÍTEM 2			,557					
ÍTEM 3		,858						
ÍTEM 4			,665					
ÍTEM 5		,567						
ÍTEM 6				,441				
ÍTEM 7		,722						
ÍTEM 8			,652					
ÍTEM 9						,482		
ÍTEM 10		,315			,326			,308
ÍTEM 11			,697					
ÍTEM 12			,691					
ÍTEM 13		,701						
ÍTEM 14			,632					
ÍTEM 15				,418				
ÍTEM 16			,415					
ÍTEM 17				,384				,325
ÍTEM 18			,404					
ÍTEM 19				,653				
ÍTEM 20			,519					
ÍTEM 21						,603		
ÍTEM 22			,574					

ÍTEM 23	,640
ÍTEM 24	,529
ÍTEM 25	,567
ÍTEM 26	,859
ÍTEM 27	,606
ÍTEM 28	,702
ÍTEM 29	,572
ÍTEM 30	,893

---

Método de extracción: Máxima verosimilitud.

Método de rotación: Normalización Promax con Kaiser.

## ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

### Escala: FACTOR 1

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,876	8

LA ESCALA ES CONFIABLE  $\alpha = .876$

#### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
ÍTEM 1	28,00	27,187	,720	,852
ÍTEM 3	28,06	27,183	,692	,854
ÍTEM 5	28,17	28,415	,558	,869
ÍTEM 7	28,10	28,053	,693	,855
ÍTEM 13	28,14	27,370	,663	,858
ÍTEM 23	28,38	27,665	,632	,861
ÍTEM 25	28,43	29,349	,559	,868
ÍTEM 27	28,38	28,778	,574	,867

## **Escala: FACTOR 2**

### **Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,817	9

LA ESCALA ES CONFIABLE  $\alpha = .817$

### **Estadísticos total-elemento**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
ÍTEM 2	30,03	28,723	,551	,794
ÍTEM 4	30,00	27,719	,569	,791
ÍTEM 8	29,57	29,035	,587	,790
ÍTEM 12	29,94	28,371	,621	,785
ÍTEM 14	29,67	29,110	,591	,790
ÍTEM 16	30,24	30,893	,408	,810
ÍTEM 18	30,13	31,156	,355	,817
ÍTEM 20	29,98	29,935	,483	,802
ÍTEM 22	30,18	29,348	,478	,803

## **Escala: FACTOR 3**

### **Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,600	4

LA ESCALA NO ES CONFIABLE  $\alpha = .600$ , TENIENDO EN CUENTA ELLO DEBE SER ELIMINADA.

### **Estadísticos total-elemento**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
ÍTEM 6	10,21	5,734	,252	,630
ÍTEM 11	9,83	5,076	,478	,453
ÍTEM 15	10,08	5,693	,310	,581
ÍTEM 19	10,17	5,007	,508	,431

### **CUARTILES INFERIORES Y SUPERIORES**

### Frecuencias Estadísticos

		Factor 1	Factor 2
N	Válidos	102	102
	Perdidos	0	0
Media		31,93	33,84
Mediana		32,00	35,00
Desv. típ.		6,302	6,329
Mínimo		8	19
Máximo		40	45
Percentiles	5	20,00	21,65
	10	22,90	25,00
	15	26,00	26,95
	20	28,00	28,00
	25	29,00	29,25
	30	30,00	31,00
	35	32,00	33,00
	40	32,00	33,20
	45	32,00	34,00
	50	32,00	35,00
	55	33,00	35,00
	60	34,80	36,00
	65	36,00	36,00
	70	36,10	37,00
	75	37,00	38,00

80	37,40	40,00
85	38,00	40,05
90	38,70	41,00
95	39,00	44,00

---

---

**ANEXO B:**

- **MATERIAL UTILIZADO EN MUESTRA DE INVESTIGACION**
- **ESCALA DE ACTITUDES HACIA MUJERES EN CARGOS DE DIRECCION**
- **PANTILLA DE CORRECCION**
- **MATRIZ DE PUNTAJES DIRECTOS DE LA MUESTRA (CONSOLIDADO)**

**ESCALA DE ACTITUDES LABORALES HACIA MUJERES QUE OCUPAN CARGOS DE DIRECCIÓN**

Señor o señorita: Este cuestionario es para conocer las actitudes que los trabajadores tienen hacia las mujeres en “**cargos de dirección**”, que se refiere a todo puesto que tiene trabajadores bajo su responsabilidad.

GENERO	EDA	GRADO DE INSTRUCCIÓN	
PROFESION		SI ( )	CUANTO TIEMPO
HA TRABAJADO CON UNA MUJER COMO SUPERIOR		NO ( )	
<b>CONOCE O HA OBSERVADO EL DESEMPEÑO DE UNA MUJER EN CARGOS DE DIRECCION</b>			

A continuación se presenta una serie de afirmaciones respecto a “**mujeres que ocupan cargos de dirección**”. Le agradeceremos nos responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista, **DE ACUERDO A LA SIGUIENTE ESCALA.**

<b>1</b>	Totalmente en desacuerdo	<b>2</b>	En desacuerdo	<b>3</b>	Indeciso	<b>4</b>	De acuerdo	<b>5</b>	Totalmente de acuerdo
----------	--------------------------	----------	---------------	----------	----------	----------	------------	----------	-----------------------

Nº		1	2	3	4	5
1	Las mujeres en cargos de dirección saben organizar y dirigir a los trabajadores al igual que los hombres.					
2	Las mujeres deben tener oportunidades de desarrollo de carrera o experiencias que las preparen para ejercer cargos de dirección.					
3	Es mejor que los hombres tomen las decisiones en el ámbito laboral					
4	Las mujeres son lo suficientemente competitivas para ser exitosas en cargos de dirección					
5	Las mujeres no deben postular a cargos superiores cuando se encuentran en edades con mayor probabilidad de quedar embarazadas.					
6	El trabajo realizado por mujeres en cargos de dirección es igual de valorable que el realizado por hombres.					
7	Los hombres son más inteligentes que las mujeres por eso ellos ocupan cargos de dirección.					
8	Las mujeres pueden adquirir las habilidades necesarias como para ocupar cargos de dirección.					
9	La incorporación de mujeres a la dirección mejora la calidad del servicio y aumenta la productividad.					
10	La mujer debe asumir un modelo de dirección masculino para llegar a ocupar un cargo de dirección.					
11	La mujer tiene el talento suficiente como para dirigir una organización.					
12	Las mujeres en cargos de dirección generalmente son “sensibles” y “malinterpretan” lo que pasa a diario en la organización.					
13	La capacidad de comunicación y la empatía que poseen las mujeres resultan prioritarias para la contratación a cargos de dirección.					
14	La mayoría de mujeres son histéricas y problemáticas como para acceder a cargos de dirección.					
15	Cuando una mujer ocupa un cargo de dirección es cómodo trabajar.					
16	Las mujeres facilitan la difusión de rumores lo cual influye negativamente en la organización.					
17	Las mujeres que son madres incrementan sus capacidades intelectuales y sociales, lo cual favorece el manejo de un cargo superior.					

**PLANTILLA DE CORRECION DE ESCALA DE ACTITUDES HACIA  
MUJERES QUE OCUPAN CARGOS DE DIRECCION**

Nº		1	2	3	4	5	AC
1	Las mujeres en cargos de dirección saben organizar y dirigir a los trabajadores al igual que los hombres.	1	2	3	4	5	A+
2	Las mujeres deben tener oportunidades de desarrollo de carrera o experiencias que las preparen para ejercer cargos de dirección.	1	2	3	4	5	A+
3	Es mejor que los hombres tomen las decisiones en el ámbito laboral	5	4	3	2	1	A-
4	Las mujeres son lo suficientemente competitivas para ser exitosas en cargos de dirección	1	2	3	4	5	A+
5	Las mujeres no deben postular a cargos superiores cuando se encuentran en edades con mayor probabilidad de quedar embarazadas.	5	4	3	2	1	A-
6	El trabajo realizado por mujeres en cargos de dirección es igual de valorable que el realizado por hombres.	1	2	3	4	5	A+
7	Los hombres son más inteligentes que las mujeres por eso ellos ocupan cargos de dirección.	5	4	3	2	1	A-
8	Las mujeres pueden adquirir las habilidades necesarias como para ocupar cargos de dirección.	1	2	3	4	5	A+
9	La incorporación de mujeres a la dirección mejora la calidad del servicio y aumenta la productividad.	1	2	3	4	5	A+
10	La mujer debe asumir un modelo de dirección masculino para llegar a ocupar un cargo de dirección.	5	4	3	2	1	A-
11	La mujer tiene el talento suficiente como para dirigir una organización.	1	2	3	4	5	A+
12	Las mujeres en cargos de dirección generalmente son "sensibles" y "malinterpretan" lo que pasa a diario en la organización.	5	4	3	2	1	A-
13	La capacidad de comunicación y la empatía que poseen las mujeres resultan prioritarias para la contratación a cargos de dirección.	1	2	3	4	5	A+
14	La mayoría de mujeres son histéricas y problemáticas como para acceder a cargos de dirección.	5	4	3	2	1	A-
15	Cuando una mujer ocupa un cargo de dirección es cómodo trabajar.	1	2	3	4	5	A+
16	Las mujeres facilitan la difusión de rumores lo cual influye negativamente en la organización.	5	4	3	2	1	A-
17	Las mujeres que son madres incrementan sus capacidades intelectuales y sociales, lo cual favorece el manejo de un cargo superior.	1	2	3	4	5	A+

## Matriz de datos – consolidado de Excel

SUJETOS	GRUPO	MUNI	SEXO	EDAD	GRADO INS	PROFESION	TRABAJO MUJER	TIEMPO	OBSE RVO	ÍTEM 1	ÍTEM 2	ÍTEM 3	ÍTEM 4	ÍTEM 5	ÍTEM 6	ÍTEM 7	ÍTEM 8	ÍTEM 9	ÍTEM 10	ÍTEM 11	ÍTEM 12	ÍTEM 13	ÍTEM 14	ÍTEM 15	ÍTEM 16	ÍTEM 17	
1	1	0	1	54	2	CONTABILIDAD		1	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
2	1	0	0	49	2	CONTABILIDAD		1	4	1	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5
3	1	0	1	28	2	ING CIVIL		0	0	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	4	5	5	5
4	1	0	0	46	1	ADMINISTRACION		1	10	1	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5
5	1	0	0	56	1	ADMINISTRACION		1	10	1	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2
6	1	0	1	38	2	ING COMERCIAL		1	3		4	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	2	5	4
7	1	0	0	23	2	TRABAJO SOCIAL		1	3	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
8	1	0	0	56	2	TRABAJO SOCIAL		0	0	0	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5
9	1	0	0	27	2	CONTABILIDAD		1	2		5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
10	1	0	1	24	2	SOCIOLOGIA		1	0.5	1	2	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	4
11	1	0	0	40	2	PSICOLOGIA		0	0	1	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	
12	1	0	0	36	1	DERECHO		1	19	1	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5
13	1	0	1	46	2	RELACIONES PUBLICAS		1	0.7	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	4
14	1	0	0	36	2	ARQUITECTURA		1	4	1	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3
15	1	0	0	55	1	ADMINISTRACION		1	2	1	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3
16	1	0	1	33	2	ING SISTEMAS		0	0	1	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	4	4	4	5

17	1	0	1	49	2	DERECHO	1	0.8	1	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
18	1	0	1	29	2	ARQUITECTURA	1	2	1	3	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5
19	1	0	0	35	2	ING INDUSTRIAL	1	6	1	3	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	3	
20	1	0	0	45	2	ECONOMIA	0	0	1	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3
21	1	0	1	40	2	ADMINISTRACION	1	5	1	4	5	5	5	5	5	4	5	2	4	3	4	4	3	4
22	1	0	1	33	2	SOCIOLOGIA	1	2	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	1	0	1	50	2	DERECHO	1	9	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	1	0	1	46	2	CONTABILIDAD	1	1	1	4	5	1	5	3	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5
25	1	0	0	36	2	ARQUITECTURA	1	4	1	3	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4
26	1	0	1	25	2	HOTELERIA TURIMO	1	2	1	5	5	4	1	5	5	5	2	5	5	5	5	3	3	4
27	1	0	0	22	2	SOCIOLOGIA	0	0	1	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	1	3	2	4	3
28	1	0	0	48	2	ADMINISTRACION	1	8		5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	1	4	5
29	1	0	0	33	2	DERECHO	0	0	1	1	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	1	3	5	4
						RELACIONES PUBLICAS			1	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4
30	1	0	1	30	2	ADMINISTRACION	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	1	0	1	28	2	ADMINISTRACION	1	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
32	1	0	0	38	2	ADMINISTRACION	1	2	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
33	1	0	1	50	1	ADMINISTRACION	1	1	1	1	5	4	5	1	5	4	5	1	5	4	5	4	5	4
34	1	0	1	33	2	ARTISTA	1	6	1	4	4	2	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	2
35	1	0	0	34	1	COMPUTACION	1	2	1	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4
36	1	0	0	28	2	COMUNICACION	1	2	0	4	5	3	5	3	2	3	4	2	5	4	4	2	5	4

37	1	0	1	50	2	COMUNICACIÓN	1	2	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	
38	1	0	1	50	2	ADMINISTRACION	1	2	1	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
39	1	0	1	58	2	DERECHO	1	3	1	2	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	5	3		
40	1	0	1	27	2	PSICOLOGIA	1	3	1	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	2	3	4	3		
41	1	0	1	45	2	PERIODISMO	1	1	1	2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4		
42	1	0	1	36	2	ARQUITECTURA	1	3	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4		
43	1	0	1	38	2	ING MECANICA	1	1	1	1	4	3	5	1	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	3	3		
44	1	0	0	50	2	DERECHO	0	0	0	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
45	1	0	0	45	1	SECRETARIO	1	1	1	2	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	5		
46	1	0	1	35	2	ADMINISTRACION	1	3	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2		
47	1	0	1	32	2	ADMINISTRACION	1	1	1	3	5	2	5	2	4	4	5	3	4	2	4	2	4	3	4	4		
48	1	0	1	50	2	TRABAJO SOCIAL	1	2	1	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	2	1			
49	1	0	1	33	2	PSICOLOGIA	1	1		3	5	5	1	5	5	5	4	5	1	5	3	3	3	4	3	5		
50	1	0	1	44	2	DERECHO	1	0.2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	2		
51	1	0	1	25	2	DERECHO	1	1	1	2	2	5	4	5	4	5	4	2	4	5	4	5	4	5	1	5		
52	1	0	1	26	2	ING SISTEMAS	0	0	1	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3		
53	1	0	1	22	2	CONTABILIDAD	0	0		2	4	5	5	2	2	4	2	1	2	4	2	4	4	1	5	2		
54	0	1	1	40	0	SIN PROFESION	0	0	0	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2		
55	0	1	0	26	1	QUIMICA	1	1	0	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2		
56	0	1	0	34	1	COMPUTACION	1	0.4		3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3		
57	0	1	1	36	2	DERECHO	1	1	'1	2	3	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3			

58	0	1	1	40	1	COMPUTACION	0	0	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3
59	0	1	0	30	2	ADMINISTRACION	1	3	1	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	1	4	2	4	2	3
60	0	1	0	39	2	DERECHO	1	0.1	0	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
61	0	1	1	19	0	SIN PROFESION	0	0.1	0	2	2	3	2	1	1	3	5	3	3	2	1	2	3	2	4	4
62	0	1	0	36	2	PSICOLOGIA	1	0.1	1	2	4	2	4	2	4	3	3	2	5	3	3	2	4	2	3	2
63	0	1	1	34	2	ARQUITECTURA	1	0.8	1	3	3	3	3	4	4	2	4	2	3	2	3	3	3	2	3	4
64	0	1	0	37	2	SECRETARIO	1	1		2	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	2	4	2
						ING INDUSTRIA																				
65	0	1	0	37	2	L	0	0	0	4	2	4	2	4	1	5	1	5	1	4	2	4	2	5	1	5
66	0	1	0	40	0	SIN PROFESION	1	0.1		3	2	4	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3
67	0	1	1	32	1	MECANICA	1	2	1	2	5	2	5	3	2	3	2	3	5	4	3	1	3	4	3	2
68	0	1	1	21	1	COMPUTACION	0	0		2	2	3	3	2	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4
69	0	1	1	38	0	SIN PROFESION	1	2		2	4	2	4	4	4	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2
70	0	1	0	21	2	PSICOLOGIA	1	0.2		2	3	2	3	2	4	2	3	2	4	3	4	3	3	3	4	2
71	0	1	0	28	1	DERECHO	1	0.9		4	3	4	4	2	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3
72	0	1	1	22	2	COMUNICACION	1	0.4	1	2	1	4	3	2	5	1	5	2	4	2	4	4	3	4	3	2
73	0	1	1	26	2	DERECHO	1	1		3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2
74	0	1	1	32	2	ARQUITECTURA	0	0		3	5	2	3	3	4	3	4	2	4	3	4	2	3	3	4	3
75	0	1	1	18	0	SIN PROFESION	0	0	0	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4
76	0	1	0	35	2	CONTABILIDAD	0	0	0	4	2	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	2	4
77	0	1	1	30	2	ING MINAS	0	0	0	1	2	3	2	1	1	4	4	3	4	5	1	5	3	4	3	3

78	0	1	1	37	0	SIN PROFESION	0	0	0	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	
79	0	1	0	48	2	CONTABILIDAD	0	0	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	2	2
80	0	1	1	52	1	TEC AGROPECUARIO	0	0	0	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	4	2	4	
81	0	1	1	32	1	COMPUTACION	0	0	1	3	4	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	2	3	4	3	
82	0	1	0	23	0	SIN PROFESION	0	0	0	4	2	4	2	4	2	3	2	4	4	4	3	4	3	4	2	4	
83	0	1	0	27	0	SIN PROFESION	0	0	1	5	2	3	4	4	4	3	3	4	3	2	2	4	2	1	4	3	
84	0	1	1	25	2	ING CIVIL	0	0	1	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4
						RELACIONES PUBLICAS	1	0.5	1	4	5	4	5	4	4	4	2	2	3	4	4	2	3	3	4		
85	0	1	0	23	2	TEC MANTENIMIENTO	0	0	0	3	5	3	5	3	5	4	3	1	3	5	4	4	5	3	1	2	
86	0	1	1	25	1	ARQUITECTURA	1	1	1	3	4	3	4	1	4	2	4	3	5	5	2	5	2	5	4	3	
87	0	1	0	25	2	COMUNICACION	0	0	1	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	
88	0	1	1	25	2	DERECHO	1	0.6	1	2	3	1	4	4	5	4	5	4	5	2	5	4	5	3	3	4	
89	0	1	0	37	2	MANTENIMIENTO	1	1.1	1	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	
90	0	1	1	28	1	TEC AD EMPRESAS	1	1	0	4	4	4	4	5	3	5	3	3	4	5	3	4	3	4	3	4	
91	0	1	0	28	1	TRABAJO SOCIAL	0	0	0	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	
92	0	1	0	34	2	SIN PROFESION	1	3	1	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	4	5	3	4	4	4	
93	0	1	1	32	0	ING AMBIENTAL	0	0	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
94	0	1	1	32	2	RELACIONES	1	0.8	1	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
95	0	1	0	22	2																						

						INDUSTRIAL																				
96	0	1	0	19	2	DERECHO	1	0.2	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
97	0	1	0	27	2	ADMINISTRACION	1	0.11	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
98	0	1	1	34	0	SIN PROFESION	1	0.5	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
99	0	1	1	34	0	SIN PROFESION	1	3	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
100	0	1	0	37	2	ADMINISTRACION	1	2.3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	
101	0	1	0	48	2	DERECHO	1	1.6		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
102	0	1	1	48	0	SIN PROFESION	0	0	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
103	0	1	0	27	1	COMPUTACION	0	0	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
104	0	1	0	28	2	ENFERMERIA	1	1	0	4	5	4	5	5	3	5	5	3	5	5	5	2	2	2	5	5
105	0	1	0	27	2	ADMINISTRACION	1	1	1	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	
106	0	1	0	25	2	ADMINISTRACION	1	0.2	1	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
107	0	1	1	34	2	DERECHO	1	2	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	
						ING SEGURIDAD																				
108	0	1	0	36	2	CONTROL DE PERSONAL	1	2	1	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	1	4	
109	0	1	0	31	1	EDUCACION	1	2	1	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	
110	0	1	0	29	2	ADMINISTRACION	1	7	1	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	
111	0	2	0	31	2	RELACIONES PUBLICAS	1	1	1	5	5	5	5	5	2	1	5	4	5	5	5	4	5	4	5	
112	0	2	1	30	2	COMUNICACION	1	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	
113	0	2	0	25	2		1	4	1	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4		



133	1	3	1	49	2	ING MECANICA	1	6	1	2	5	2	2	4	2	4	1	4	1	4	5	3	4	5	5	4
134	1	3	1	22	2	TRABAJO SOCIAL	0	0	1	4	4	2	3	2	4	4	3	2	4	4	4	3	4	2	3	1
135	1	3	0	55	2	SECRETARIO ADO	1	9	1	3	5	4	5	3	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	5
136	1	3	1	48	2	DERECHO	0	0	1	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	5	2	2	4	4	2	4
137	1	3	1	60	2	ECONOMIA	0	0	1	1	1	5	1	5	5	5	5	4	5	5	1	1	5	5	5	4
138	1	3	1	26	2	ADMINISTRACION	1	2	1	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3
139	1	3	1	28	2	ING SISTEMAS	1	0.2	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	2	4	3
140	1	3	1	45	1	CONTABILIDAD	1	5	1	4	4	4	4	2	4	1	3	4	4	4	3	4	4	4	2	
141	1	3	1	81	2	SECRETARIO ADO	1	7	1	4	4	2	4	5	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3
142	1	3	0	57	1	CONTABILIDAD	1	6	1	3	5	3	5	2	5	5	5	1	5	1	5	3	5	1	3	3
143	1	3	0	49	1	COMPUTACION	0	0	0	5	5	3	5	5	4	5	5	5	2	5	4	2	4	5	4	3
144	1	3	1	26	2	COMUNICACION	1	0.5	1	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4
145	1	3	1	58	2	ADMINISTRACION	1	2	1	2	5	5	5	3	1	5	4	5	5	3	3	5	4	4	5	2
146	1	3	0	29	2	ARQUITECTURA	0	0	0	5	5	3	5	3	4	5	5	2	5	5	5	5	4	3	5	3
147	1	3	0	27	2	ING SISTEMAS	0	0	0	4	5	3	5	3	4	4	4	3	5	5	5	3	4	5	4	3
148	1	3	0	40	2	TRABAJO SOCIAL	1	3	1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	1
149	1	3	1	31	2	DERECHO	1	0.5	1	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	1	4	4	3	4	3	4
150	1	3	1	27	2	DERECHO	1	1	1	4	5	5	5	5	2	4	5	5	4	4	4	3	4	2	5	4
151	1	3	0	30	2	SECRETARIO ADO	1	1.5	1	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	2	4	5	4
152	1	3	1	33	1	DERECHO	0	0	1	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
153	1	3	1	38	2	DERECHO	1	0.5	1	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	5

154	1	3	0	21	2	TRABAJO SOCAL	1	0.5	1	4	5	3	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4
155	1	3	1	32	2	DERECHO	1	2	1	4	5	3	2	4	5	5	5	4	4	2	4	4	4	3	4	4
156	1	3	0	29	2	ADMINIST RACION	1	0.2	1	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4
157	1	3	0	45	2	ADMINIST RACION	1	2	1	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5
158	1	3	0	29	2	ING INDUSTRIA L			1	2	5	2	4	4	4	5	5	5	2	4	4	4	4	2	5	4
						RELACION ES INDUSTRIA LES																				
159	1	3	0	25	2	ING INDUSTRIA L	1	1.5	1	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
160	1	3	0	25	2	CONTABILI DAD	1	1.5	1	5	5	3	1	2	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5
161	1	3	0	46	1	ADMINIST RACION	1	5	1	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	1	4	5	4	1	4
162	1	3	0	29	1	CONTABILI DAD	1	0.4	1	4	5	3	4	4	3	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
163	1	3	0	52	1	ADMINIST RACION	1	4	1	5	5	4	5	4	5	5	3	5	3	5	3	4	4	3	3	4
164	1	3	0	37	2	ADMINIST RACION	1	2	1	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	2	4	3	4	4	5	4
165	1	3	0	35	2	GUIA DE TURISTA	1	20	1	1	5	4	5	1	5	4	5	4	5	4	5	1	5	4	5	4
166	1	3	0	25	2	ADMINIST RACION	1	0.5	1	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	5	2	4	4
167	1	3	0	55	2	DERECHO	0	0	0	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4
168	1	3	0	54	2	ECONOMIA	1	0.5	1	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3
169	1	3	0	30	2	ING SISTEMAS	0	0	0	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5
170	1	3	0	27	1	COMPUTA CION	1	0.8	1	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
171	1	3	0	52	2	ADMINIST RACION	1	4	1	4	5	3	5	2	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	

172	1	3	0	34	1	SECRETARIO ADO	1	3	1	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	
173	1	3	0	28	2	RELACIONES INDUSTRIALES	1	2	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	1	4	5	
174	1	3	0	41	2	ARQUITECTURA	1	0.1	1	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	
175	1	3	0	25	2	DERECHO	1	2	1	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	
176	1	3	0	24	2	ADMINISTRACION	1	0.2	1	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5	4
177	1	3	0	49	1	SECRETARIO ADO	0	0	1	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	
178	1	3	0	39	2	CONTABILIDAD	1	4	1	5	5	3	5	4	5	5	5	2	5	5	5	2	4	5	4	5	
179	1	3	1	62	2	ARQUITECTURA	1	4	1	2	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	1	
						RELACIONES PÚBLICAS																					
180	1	3	0	50	2	TRABAJO SOCIAL	1	0.4	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	5	4	
181	1	3	0	22	2	PSICOLOGÍA A	1	0.6	1	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	3	
182	1	3	0	28	2	DISEÑO GRAFICO	1	1	1	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	2	4	4	4	
183	1	3	1	25	1	ING INDUSTRIAL	0	0	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	
184	1	3	1	23	2	ANTROPOLOGÍA	0	0	0	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4		
185	1	3	0	45	2	TRABAJO SOCIAL	1	1	1	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	
186	1	3	0	33	2	PSICOLOGÍA A	1	3	1	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	
187	1	3	0	25	2	CONTABILIDAD	1	0.1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5	3	5	5	
188	1	3	0	40	2	DERECHO	1	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
189	1	3	0	25	2	DERECHO	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	5	5	

190	1	3	1	30	1	COMPUTACION	0	0	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5		
191	1	3	0	39	2	COMPUTACION	1	4	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	3	4	5
192	1	3	1	49	2	ADMINISTRACION	1	3	1	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5		
193	1	3	0	52	2	EDUCACION	1	5	1	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5		
194	1	3	0	50	2	ENFERMERIA	1	6	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	
195	1	3	1	56	2	ADMINISTRACION	1	4	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5		
196	1	3	0	24	2	ARQUITECTURA	0	0	0	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	
197	1	3	0	23	2	TRABAJO SOCIAL	1	0.5	1	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	
198	1	3	0	28	2	DERECHO	1	1.5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4		
199	1	3	1	51	2	CONTABILIDAD	0	0	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4			
200	1	3	0	37	2	DERECHO	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5		
						RELACIONES PUBLICAS																						
201	1	3	0	23	2	DERECHO	1	1	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	
202	1	3	1	60	2	SECRETARIADO	0	0	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	
203	1	3	0	50	1	DERECHO	1	6	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5			
204	1	3	0	27	2	DERECHO	1	0.2	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		

**NUMERO DE  
PARTICIPANTES POR  
CARRERA**

CARRERA	Frecuencia	Porcentaje
ADMINISTRACIÓN	29	14,2
ANTROPOLOGÍA	1	,5
ARQUITECTURA	12	5,9
ARTISTA	1	,5
COMPUTACIÓN	11	5,4
COMUNICACIÓN	7	3,4
CONTABILIDAD	18	8,8
CONTROL DE PERSONAL	1	,5
DERECHO	30	14,7
DISEÑO GRAFICO	1	,5
ECONOMIA	4	2,0
EDUCACION	3	1,5
ENFERMERIA	2	1,0
GUIA DE TURISTA	1	,5
HOTELERIA TURIMO	1	,5
INFORMÁTICA	2	1,0
ING AMBIENTAL	1	,5
ING CIVIL	2	1,0
ING COMERCIAL	2	1,0
ING INDUSTRIAL	5	2,5
ING MECÁNICA	2	1,0
ING MINAS	1	,5
ING SEGURIDAD	1	,5

ING SISTEMAS	5	2,5
MANTENIMIENTO	1	,5
PERIODISMO	2	1,0
PSICOLOGÍA	8	3,9
QUIMICA	1	,5
RELACIONES INDUSTRIALES	3	1,5
RELACIONES PUBLICAS	7	3,4
SECRETARIADO	8	3,9
SIN PROFESION	12	5,9
SOCIOLOGIA	3	1,5
TEC AD EMPRESAS	1	,5
TEC AGROPECUARIO	1	,5
TEC ING MECÁNICA	1	,5
TEC MANTENIMIENTO DE PLANTA	1	,5
TRABAJO SOCIAL	12	5,9
Total	204	100,0

---



---

**ANEXOS C:**

- **SOLICITUDES PARA LAS  
MUNICIPALIDADES**

expediente: 001911

HOJA DE TRAMITE

13:21:24  
2016-02-18

icar Prueba Piloto

Administrado: NINAVILCA RUIZ LADY OLGA  
Asunto: PERMISO PARA APLICAR PRUEBA PILOTO  
Documento: SOLICITUD

destino:

ALCALDEA	Folios: 4	fecha:	firmas:
PR III si Villena 2016-2-18			
J/080			
Firma: 19 FEB 2016			
CABDO			
1- Anuncio	4-10	11- Adjuntar Antecedentes	
2- Conocimiento a Alcaldesa	5- Archivar	3- Archivar Info-posedo	
3- Informe	12- Proponer Presupuestos	13- Notificar Interesado	
4- Autorización	14- Proyectar Resolue	21- Devolver al Interesado	
5- Coordinación	15- Proporcionar Opin	22- Opinión	
6- Revisión	16- Segun Solicitud	23- Citos	
7- Acción Necesaria	17- Firmar	24- Oficio	
8- Pág corresponden			

Observaciones:  
Adjunto con la presente SOLICITA LO SIGUIENTE:

- Copia de D.N.I.
- Copia de Grado Académico de Bachiller en Psicología

POR LO EXPUESTO: Ruego a usted acceder a nuestra solicitud.

Jacobo Hunter, 18 de Febrero del 2016

  
(Firma)

**SOLICITO: Permiso para aplicar Prueba Piloto**

**Sr. Alcalde de la Municipalidad Distrital de Jacobo Hunter**

**Lic. Simón Balbuena Marroquín**

Yo, NINAVILCA RUIZ LADY OLGA, identificada con DNI Nº 46475669, domiciliado en la Av. San Miguel de Piura Nº 410-A del distrito de Jacobo Hunter, teléfono 954184292 y correo electrónico lady.ninavilca@gmail.com.

En pleno uso de mis facultades SOLICITO:

Que siendo egresadas de la Universidad Nacional de San Agustín de la Carrera Profesional de Psicología, como parte de nuestra investigación de tesis, elaboramos una prueba piloto de “Actitudes Laborales Hacia Mujeres en Cargos de Dirección”, solicito a usted permita la aplicación de la prueba a 50 trabajadores de la Municipalidad de Jacobo Hunter, con el fin de validar el mismo y poder realizar una versión final de la prueba.

Adjunto con la presente solicitud lo siguiente:

- Copia de D.N.I:
- Copia de Grado Académico de Bachiller en Psicología

**POR LO EXPUESTO:** Ruego a usted acceder a nuestra solicitud.

Jacobo Hunter, 18 de Febrero del 2016



.....  
(Firma)



Municipalidad Distrital  
de Yanahuara

**"AÑO DE LA CONSOLIDACION DEL MAR DE GRAU"**

SRA. IRINA DALILA LEIVA GOMEZ

Calle Vista Alegre I- Jacobo Hunter

Presente.-

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para hacer llegar un cordial saludo a su vez indicarle que en atención a la carta presentada por su persona; comunicamos que se le otorga 2 días de plazo del 12 y 13 de setiembre en el horario de 7:45 a.m. a 8:30 a.m. para la aplicación del cuestionario de tesis; respetando la labor diaria que desarrollan los servidores, las mismas que se realizaran en las dependencias Administrativas de la Municipalidad.

Sin otro particular y deseando que el estudio de investigación se concrete de la mejor manera me despido.

Atentamente;

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANAHUARA  
OFICINA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS  
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

Ing. Jean Carlos Montoya Tejerina  
Jefe de Unidad de Recursos Humanos



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
DE AREQUIPA

AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU"

**OFICIO Nro. 269-2016-MPA-SGRH**

SRA. IRINA DALILA LEIVA GOMEZ  
Calle Vista Alegre I-3 Jacobo Hunter  
Presente.-

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para hacer llegar un cordial saludo a su vez indicarle que en atención a la carta de 05 de setiembre expediente Nro. 70280 presentado por su persona; comunicamos que se le otorga 5 días de plazo del 21 y 22 de setiembre en el horario de 9.00a.m.a 1.30p.m para la aplicación del Cuestionario de Tesis; respetando la labor diaria que desarrollan los servidores, las mismas que se realizara en las dependencias Administrativas de la Municipalidad.

Sin otro particular y deseando que el estudio de Investigación se concrete de la mejor manera me despido

Atentamente;

Municipalidad Provincial de Arequipa  
Sub Gerencia de Recursos Humanos  
  
Abog. LUIS HIDALGO ORTIZ  
SUB GERENTE

LHO/jga  
Archivo.

**SOLICITO: Permiso para aplicar Escala de Actitudes**

**Sr. Alcalde de la Municipalidad Distrital de Uchumayo**

**Dr. Gilmar Luna Boyer**

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UCHUMAYO
MESA DE PARTES
RECIBIDO
FECHA: 05-09-16 N° 1432
FIRMA: <i>[Signature]</i> FOLIOS: 03
LA RECEPCIÓN DEL PRESENTE DOCUMENTO NO SIGNIFICA LA CONFORMIDAD DEL MISMO NI DA FE SOBRE SU VERACIDAD
UCHUMAYO

Yo, LADY OLGA NINAVILCA RUIZ, identificada con DNI Nº 46475669, domiciliada en la Av. San Miguel de Piura N° 410-A del distrito de Jacobo Hunter, teléfono 954184292 y correo electrónico lady.ninavilca@gmail.com.

En pleno uso de mis facultades SOLICITO:

Que siendo egresadas de la Universidad Nacional de San Agustín de la Carrera Profesional de Psicología, como parte de nuestra investigación de tesis, elaboramos una escala de "Actitudes Laborales Hacia Mujeres en Cargos de Dirección", solicito a usted permita la aplicación de la prueba a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Uchumayo, con el fin de presentar nuestro trabajo de tesis con los resultados obtenidos.

Adjunto con la presente solicitud lo siguiente:

- Copia de D.N.I:
- Copia de Grado Académico de Bachiller en Psicología

**POR LO EXPUESTO:** Ruego a usted acceder a nuestra solicitud:

Arequipa, 05 de Setiembre del 2016



(Firma)



MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
DE CHIGUATA

**"AÑO DE LA CONSOLIDACION DEL MAR DE GRAU"**

SRA. LADY OLGA NINAVILCA RUIZ

Av. San Miguel de Piura 410 A- Jacobo Hunter

Presente.-

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para hacer llegar un cordial saludo a su vez indicarle que en atención a la carta presentada por su persona; comunicamos que se le otorga 1 día de plazo del 18 de Agosto en el horario de 9:00 a.m. a 11:30 a.m. para la aplicación del cuestionario de tesis; respetando la labor diaria que desarrollan los servidores, las mismas que se realizaran en las dependencias Administrativas de la Municipalidad Distrital de Chiguata.

Sin otro particular y deseando que el estudio de investigación se concrete de la mejor manera me despido.

Atentamente;

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHIGUATA  
P.D.C. Edward John Agostinelli Chacón  
GERENTE MUNICIPAL



# **CASO N° 1**

# **HISTORIA CLÍNICA PSICOLÓGICA**

## **ANAMNESIS**

### **I. Datos de Filiación**

- Nombres y Apellidos : M.T.Y.
- Edad Actual : 38 años
- Fecha de nacimiento : 17/06/1978
- Lugar de nacimiento : Camana- Arequipa
- Grado de Instrucción : primaria incompleta ( 5to año)
- Estado Civil : Soltero
- Procedencia : Puerto Maldonado
- Ocupación : ninguna
- Religión : católica
- Referente : paciente
- Informante : Paciente
- Lugar de evaluación : Iren sur
- Fecha de evaluación : 06/07, 08/08, 11/08, 17/08, 24/08 y 39/08
- Evaluadora : Lady Ninavilca Ruiz

Bachiller en Psicología

## **II. Motivo de consulta**

El paciente se encuentra preocupado, triste, decaído, con tendencia al llanto tras recibir los resultados de su biopsia donde le dan el diagnóstico de cáncer pulmonar en estadio II, así mismo manifiesta que necesita apoyo de su familia, ya que solo su hermana lo ayuda actualmente ante el proceso de enfermedad.

## **III. Historia de la enfermedad actual**

Hace 1 año el paciente se dio cuenta que tenía una inflamación en su cuello, se hizo ver con el médico y le dijeron que se realice un análisis para saber qué era lo que tenía, paso el tiempo y en mayo de este año aumento el volumen de su rostro severamente, bajo 8 kilos, lo llevaron al hospital de Cuzco donde lo estabilizaron y le realizaron un análisis con el posible diagnóstico de cáncer pulmonar, en el mes de junio lo refirieron al Iren Sur para poder realizarle una biopsia, presento dificultades para respirar y estaba recibiendo oxígeno, su hermana menor lo estaba acompañando ayudándole con los trámites; el paciente refiere que consumía alcohol en algunas ocasiones y fumaba constantemente.

El paciente se encuentra en el área de hospitalización, donde le entregan los resultados de su biopsia con el diagnóstico de cáncer pulmonar en estadio II, al enterarse de sus resultados desde hace 1 semana, el paciente presenta síntomas emocionales que se manifiestan en tristeza profunda, llanto constante, arrepentimiento por las cosas que había hecho mal así mismo culpa, ansiedad por no saber qué pasaría, muestra inestabilidad emocional. Actualmente mantiene esta sintomatología, el paciente durante la entrevista

se le observa triste, preocupado, ansioso y con tendencia al llanto; tiene miedo a su enfermedad, algunas veces comenta que sería mejor que él se suicide, para evitar sentir dolor, porque la enfermedad lo haría sufrir mucho, este pensamiento actualmente es persistente en el paciente.

#### **IV. ANTECEDENTES PERSONALES**

##### **A. Etapa Pre-Natal**

El paciente refiere que su madre no tuvo un embarazo normal; desde que su madre estaba embarazada sufría de constantes maltratos físicos y psicológicos de parte de su pareja. Marco es un hijo inesperado, deseado por la madre, porque era su único hijo varón.

##### **B. Etapa Natal: Parto**

Nació a los 9 meses de embarazo.

##### **C. Etapa Post-Natal**

No refiere información de esta etapa.

## **Desarrollo Psicomotor**

El paciente tuvo un desarrollo normal, no tiene mucha información de esta etapa.

## **Síntomas neuróticos**

Ninguno

## **D. Etapa escolar y académica**

Curso sus estudios con normalidad hasta el 5to año del nivel primario, en esta etapa a Marco se le dificultaba estudiar, porque no se podía concentrar, se distraía rápidamente; y por las malas influencias que tuvo por parte de sus amigos del lugar donde vivía, se retiró del colegio a los 11 años de edad, porque comenzó a faltar a clases, no estudiaba, ni rendía en los exámenes. Después de retirarse del colegio sus padres insistieron para que el vuelva a estudiar y él no quiso porque prefería estar con sus amigos, y no quería volver al colegio porque tendría que repetir de año.

## **E. Desarrollo y función sexual**

Comenzó su vida sexual a los 17 años, algunas ocasiones asistían con sus amigos a las casas de citas para estar con diferentes mujeres, fue por casualidad y le gusto el morbo; a los 27 años tuvo su primera enamorada su relación fue normal; después de esta etapa a

los 35 años volvió a asistir con frecuencia a casa de citas por problemas de infidelidad de parte de su pareja.

### **Aspecto psicosexual y matrimonio**

A los 27 años tuvo su primera enamorada con la cual tuvo un hijo, refiere que en el aspecto sexual disfrutaba con su pareja dentro de lo habitual. Por motivo de trabajo viajaba por largos periodos, cuando su hijo tenía 5 años su pareja le confesó que le era infiel, Marco se molestó mucho comenzaron a discutir y la agredió física y psicológicamente, después de este periodo se separó de su pareja, comenzó a asistir nuevamente a casa de citas y desde ese entonces no volvió a tener una pareja porque desconfiaba de las mujeres.

### **F. Aspectos de la recreación de la vida**

Después de retirarse del colegio se reunía con sus amigos para tomar y fumar, iniciándose desde temprana edad en la delincuencia con robos menores, como asaltos con navajas, refiere que fue por necesidad. Cuando su madre se enteró que estaba robando trato de alejarlo de ese grupo y lo logra enviándolo a su hijo a trabajar a cuzco con sus tíos maternos en unas chacras, cuando él tenía 14 años.

## **G. Actividad Laboral**

El paciente trabajaba en la agricultura desde los 15 años, a esa edad comenzó a trabajar con sus tíos maternos y después de unos años se compró una chacra con su madre y trabajaban juntos. Después cuando conoció a su pareja se fue a trabajar en otras chacras que quedaban lejos de su hogar, regresaba cada 15 días. En la actualidad el paciente no trabaja debido a las dificultades físicas que presento por su enfermedad.

## **H. Religión**

El paciente fue formado en la doctrina de la religión católica. Refiere que no asiste a misa, pero que si es creyente y actualmente su fe ha aumentado por el proceso de enfermedad.

## **I. Hábitos e influencias nocivas o tóxicas**

Marcos durante su pubertad a los 12 años de edad comenzó a fumar e ingerir alcohol, por las malas amistades; a los 15 años al viajar a puerto Maldonado al alejarse de sus amigos dejó esos hábitos. Después de este periodo consumía alcohol solo en eventos sociales. A los 33 años de edad comenzó nuevamente a ingerir alcohol y a fumar constantemente porque se enteró que su pareja lo engaño con otro hombre; después de este periodo el paciente mantuvo este estilo de vida. Actualmente por el proceso de enfermedad ya no consume alcohol, ni cigarrillos.

#### **4. Antecedentes Mórbidos Personales**

##### **Enfermedades y accidentes**

No ha sufrido ninguna enfermedad psiquiátrica y/o desajuste psicológico.

Actualmente está con el diagnóstico de cáncer pulmonar en estadio II y presenta dificultades para respirar.

##### **Personalidad Pre Mórbida**

El paciente al recordar situaciones fuertes en su vida como el maltrato físico y psicológico que sufrió de parte de su padre, muestra tristeza; es impulsivo expresándolo con agresividad física y psicológica en diferentes etapas de su vida, como el maltrato que dio a su esposa e hijo, muestra arrepentimiento y culpa al recordar esa etapa de su vida; en su juventud y parte de su adultez tuvo conductas delictivas, también ingería alcohol y fumaba para tener la aprobación del grupo de amigos al que pertenecía, así mismo tuvo problemas de conducta desde su infancia. Denota sensibilidad al hablar de la figura materna porque en todo momento lo apoyo, y se torna frío y calculador cuando se expresa de su expareja quien lo engaño y al enterarse que ella falleció refiere que le afecto, y fue un proceso de duelo que supero con el tiempo. Al hablar de su hijo muestra tristeza por no tener una buena relación con él por lejanía.

El paciente es una persona extrovertida, comunicativo, es expresivo, constantemente se muestra ansioso, le suda las manos y tiembla, muestra rasgos ansioso- depresivos ante el proceso de enfermedad.

## **5. Antecedentes familiares**

### **Composición Familiar**

Su familia está constituida por su madre y sus 4 hermanas mujeres, él es el 3er hijo. Su padre falleció hace 10 años por problemas de alcoholismo.

A sus 27 años tuvo una pareja con la que tuvo un hijo que actualmente tiene 10 años, se separó de su pareja cuando su hijo tenía 5 años. Y hace 2 años su expareja falleció en un accidente de tránsito y su hijo quedo al cuidado de sus abuelos maternos. Actualmente el paciente no tiene pareja.

### **Dinámica Familiar**

La familia del paciente presenta una dinámica disfuncional, mantenía una mala relación con su padre por los constantes maltratos que recibía de él tanto psicológicos como físicos, con su madre la relación es de confianza y afecto, ya que su madre siempre lo apoya en sus momentos difíciles, la relación con sus hermanas es distante por la falta de comunicación que tienen por la lejanía, ya que él vivía en puerto Maldonado; actualmente solo mantiene comunicación con una de sus hermanas que lo está apoyando en su proceso de enfermedad.

Con la madre de su hijo tuvo buena relación hasta que se enteró que lo estaba engañando con otro hombre, la relación después de esta situación cambio, comenzó a maltratarla física y psicológicamente, a su pareja y a su hijo. Refiere

que después de la separación, comenzó a fumar e ingerir alcohol nuevamente, asistía a casa de citas y trabajaba, la relación con su expareja era distante y a su hijo lo veía pocas veces, su expareja falleció por un accidente hace 2 años y su hijo se encuentra al cuidado de la abuela materna; el paciente refiere que cuando falleció le afecto y le tomo tiempo superar la etapa de duelo; después del fallecimiento de su expareja ya no pudo ver a su hijo porque la familia de su expareja no consideran que era una buena imagen para su hijo, por conductas violentas que presento y por la ingesta de alcohol; no le pasaba pensión a su hijo porque decidieron asumir todos los gastos del niño los familiares de la madre; lo cual le afecta mucho, porque a raíz de su enfermedad extraña mucho a su hijo y quiere verlo. Actualmente no tiene ninguna relación con su hijo, él está al cuidado de su abuela materna por la situación que tiene el paciente a raíz de su enfermedad.

### **Condición Socioeconómica**

El paciente vivía en Puerto Maldonado donde trabaja en la agricultura, a raíz de su enfermedad se trasladó a Arequipa, actualmente vive en la casa de su hermana quien lo apoya económicamente porque el paciente no puede trabajar por su enfermedad, se mantiene en un estrato socioeconómico medio-bajo y tiene seguro SIS lo cual lo ayuda para llevar los tratamientos.

### **Antecedentes Patológicos**

No existen antecedentes patológicos en la familia.

## **RESUMEN**

El paciente actualmente se muestra triste, decaído, somnoliento, preocupado, algunas veces quejumbroso, con tendencia al llanto esta sintomatología se presentó a raíz del diagnóstico de cáncer pulmonar en estadio II, lo cual provocó de que el paciente cambie su estado de ánimo, este periodo se ha prolongado por una semana aproximadamente.

Su historia familiar fue disfuncional, ya que desde su infancia él, sus hermanas y su madre sufrían de constantes maltratos físicos y psicológicos de parte de su padre, porque era alcohólico. Por la influencia que tuvo de parte de su padre y malas amistades dejó el colegio a los 12 años, comenzando a ingerir alcohol y a fumar, se inició en robos menores en esta etapa. A los 15 años lo enviaron a vivir con sus tíos maternos en Puerto Maldonado, en esa etapa comenzó a trabajar en la chacra de sus tíos. A los 27 años tuvo una pareja con la que tuvo un hijo, cuando su hijo tuvo 5 años se separaron por infidelidad de parte de su pareja. Después de este periodo mantuvo mala relación con ella nuevamente comenzó a fumar e ingerir alcohol de forma habitual, asistía a casa de citas y trabajaba. Hace 2 años su expareja falleció en un accidente de tránsito, manifiesta que le afectó. Su hijo quedó al cuidado de sus abuelos maternos ya que consideraban que el paciente no era una buena imagen paterna para su hijo porque fumaba y anteriormente lo había agredido física y psicológicamente. Por tal motivo lo separaron de su hijo, actualmente no tiene relación alguna con él. Su condición socioeconómica es media- baja, por su enfermedad dejó de trabajar, recibe apoyo de su hermana y tiene seguro SIS lo cual le ayuda a sobrellevar el tratamiento de su enfermedad.

## **EXAMEN MENTAL**

### **I. Datos Generales**

- Nombres y Apellidos : M.T.Y.
- Edad Actual : 38 años
- Fecha de nacimiento : 17/06/1978
- Lugar de nacimiento : Camana- Arequipa
- Grado de Instrucción : primaria incompleta ( 5to año)
- Estado Civil : Soltero
- Procedencia : Puerto Maldonado
- Ocupación : ninguna
- Religión : católica
- Referente : paciente
- Informante : Paciente
- Lugar de evaluación : Iren sur
- Fecha de evaluación : 06/07, 08/08, 11/08, 17/08, 24/08 y 39/08
- Evaluadora : Lady Ninavilca Ruiz

Bachiller en Psicología

## **II. ACTITUD, PORTE Y COMPORTAMIENTO**

### **a. Apariencia general y actitud psicomotora:**

El paciente tiene 38 años aparenta su edad cronológica, su cabello es corto, de tez trigueña y ojos cafés. Su talla aproximada es de 1.60 m., de contextura delgada (bajo de peso por la enfermedad) y a pesar del bajo peso su cuerpo se encuentra hinchado; presenta aseo y cuidado personal. Su comunicación es buena, algunas veces usa jergas. Durante la entrevista se mostró colaborador.

### **b. Molestia principal y manera de expresarla**

El paciente refiere sentirse triste, preocupado, decaído, con tendencia al llanto y físicamente ha adelgazado y algunas veces presenta dificultad para respirar; lo cual ha incrementado su sintomatología ansiosa- depresiva.

### **c. Actitud hacia el examinador y hacia el examen**

El paciente se mostró amigable y colaborador hacia la entrevista, por el clima de confianza que se creó, narro muchos pasajes de su vida dolorosos para él.

### **III. ATENCIÓN, CONCIENCIA Y ORIENTACIÓN**

- a. Atención: Presta atención a las preguntas e indicaciones de las diferentes actividades, aunque algunas veces cuando no entiende, pide repetir la pregunta 2 o tres veces.
- b. Conciencia o estado de alerta: se muestra lucido, orientado en el tiempo, lugar y espacio. Responde lentamente a los estímulos externos, su comportamiento es pasivo.
- c. Orientación:
- Tiempo: Refiere con exactitud en el tiempo.
  - Lugar y espacio: reconoce el lugar donde se encuentra y vive.
  - Con respecto a su persona: refiere correctamente su nombre, edad, sus gustos. Reconoce a sus familiares, recuerda sus nombres y expresa algunas experiencias vividas.

### **IV. CURSO DEL LENGUAJE**

Su velocidad para hablar es pasiva, clara, algunas veces presenta dificultades para respirar y le dificulta hablar. En tanto su curso es normal ya que tiene una conversación correcta. A su vez al hablar, algunas veces usa jergas, por su nivel cultural.

## **V. PENSAMIENTO**

Su pensamiento es normal, su contenido es coherente de acuerdo a las preguntas que se le realizo. El paciente muestra ilación de sus ideas a través de la conversación, lo que indica que su pensamiento discursivo se encuentra apropiado , no muestra alteraciones en el pensamiento, ya que establece relaciones lógicas y abstractas, el contenido de su pensamiento va en relación y acorde a su edad.

## **VI. PERCEPCIÓN**

No evidencia alguna percepción distorsionada de su ambiente. El paciente tiene la capacidad de discriminar y reconocer estímulos a los que está expuesto, sus procesos perceptuales del olfato, visión, audición, gusto y tacto se encuentran conservados, es decir no presenta ilusiones ni alucinaciones, de ningún tipo.

Respecto a la percepción del dolor frente al proceso de enfermedad, se mostraba quejumbroso, refería que presentaba dificultad para respirar; ese motivo era el que acrecentaba su malestar tanto físico como emocional.

## **VII. MEMORIA**

La memoria a corto plazo no presenta alteraciones. La memoria a largo plazo se mantiene en las condiciones adecuadas, se determinó que el paciente conserva y evoca experiencias, detalles y recuerdos autobiográficos ocurridos hace mucho tiempo de forma adecuada.

### **VIII. FUNCIONAMIENTO INTELECTUAL**

Su funcionamiento intelectual es bajo, por su nivel cultural y porque no culmino sus estudios (5to año del nivel primario). Presenta dificultad para razonar, deducir y realizar operaciones, así mismo busca soluciones ante los problemas que se le presentan, utiliza ideas y razonamientos lógicos en la resolución de actividades.

### **IX. ESTADO DE ÁNIMO Y AFECTOS**

Su expresión emocional se ve reflejada con tristeza, tendencia al llanto, preocupación, ansioso, sus manos tiemblan y sudan; y su sintomatología aumenta porque algunas veces presenta dificultad al respirar; se encuentra decaído físicamente, por un periodo de una semana, manifiesta tener pensamientos suicidas para evitar el dolor de su enfermedad. Así mismo refiere merecer lo que le pasa, por la culpa que tiene por las acciones negativas que tuvo durante su vida.

### **X. COMPRENSIÓN DEL PROBLEMA O ENFERMEDAD**

El paciente indica tener problemas por la falta de información respecto al diagnóstico que tiene, refiere comprender poco sobre su enfermedad por su nivel cultural, a pesar que los médicos le explicaron el estadio de enfermedad; lo cual acrecienta su preocupación y sintomatología ansiosa- depresiva.

## **RESUMEN**

El paciente aparenta tener la edad que refiere, se le observa delgado y un poco hinchado, se muestra cooperador ante la entrevista, algunas veces presenta dificultades para respirar, luego con la medicación ya no presento problemas; está orientado en tiempo espacio y persona, tiene un lenguaje coherente, no tiene alucinaciones de ningún tipo, memoria conservada, presenta bajo nivel cultural; no se le aplico ningún tipo de prueba de inteligencia pero se presume un intelecto bajo; ante el diagnóstico de cáncer pulmonar en estadio II por periodo de una semana se muestra triste, preocupado, con tendencia al llanto, ansioso, se encuentra decaído físicamente, manifiesta merecer lo que le está pasando, por la culpa que tiene por situaciones negativas que realizo. Refiere tener pensamientos suicidas por miedo a sufrir por el proceso de la enfermedad.

## INFORME PSICOMÉTRICO

### I. DATOS DE FILIACIÓN.

- Nombres y Apellidos : M.T.Y.
- Edad Actual : 38 años
- Fecha de nacimiento : 17/06/1978
- Lugar de nacimiento : Camana- Arequipa
- Grado de Instrucción : primaria incompleta ( 5to año)
- Estado Civil : Soltero
- Procedencia : Puerto Maldonado
- Ocupación : ninguna
- Religión : católica
- Referente : paciente
- Informante : Paciente
- Lugar de evaluación : Iren sur
- Fecha de evaluación : 06/07, 08/08, 11/08, 17/08, 24/08 y 39/08
- Evaluadora : Lady Ninavilca Ruiz

Interna de Psicología

## **II. OBSERVACIONES GENERALES DE LA CONDUCTA.**

El paciente tiene 38 años de edad, de contextura delgada y ligeramente hinchado, de tez trigueña, ojos negros, cabello oscuro. Presenta aseo y arreglo personal adecuado. Su postura y marcha es normal. En su trato se muestra respetuoso, asequible a la intervención y colaborador. Su tono de voz es adecuado, algunas veces no puede respirar bien, en las entrevistas siguientes el paciente ya no presento esta dificultad. Al momento de resolver las pruebas psicológicas se le aprecia tranquilo, comprometido, se mantenía atento a las indicaciones que se le daba y cuando no comprendía pedía que se explicara. Mostro ansiedad, como sudoración en las manos, lo cual le incomodaba. En momento de fatiga se distraía, pero al ser motivado, continúo sin mayor problema. La actitud ante la examinadora y el examen, estaba receptivo y colaborador, dispuesto a relatar vivencias personales.

## **III. INSTRUMENTOS UTILIZADOS**

- Pruebas psicológicas:

Inventario de personalidad eysenck forma b – para adultos

Escala de depresión de Zung

Escala de Ansiedad de Zung

#### **IV. INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

##### **INVENTARIO DE PERSONALIDAD EYSENCK FORMA B – PARA ADULTOS**

Marco muestra una personalidad de tipología introvertida, corresponde al tipo melancólico; se caracteriza por ser una persona ansiosa, soberbio, ensimismado en cuanto a los rasgos que demuestra. Actualmente se muestra fuertemente deprimido, presenta problemas de sueños por el malestar de la enfermedad. Demuestra ser emocional, reaccionando fuertemente a toda clase de estímulos y encuentra difícil recuperarse de una forma equilibrada después de cada experiencia que lo éxito emocionalmente y sea de forma positiva o negativa. Sus reacciones emocionales fuertes interfieren con su propio ajuste, haciendo que reaccione de forma irracional y a veces rígida.

## **ESCALA DE DEPRESIÓN ZUNG**

### **ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS:**

El paciente tiene un índice de valoración de depresión de 61 puntos, indicándonos que se encuentra con depresión moderada intensa, se caracteriza por el fácil cambio al tipo de depresión leve o grave, disminución en el nivel de energía y en el interés por la vida, molestias físicas, cambios en los patrones de alimentación y sueño. Causando serios problemas de pensamiento, comportamiento, estado anímico, actividades y salud en la persona. Este periodo se desencadenó desde el diagnóstico de cáncer pulmonar en estadio II, el paciente también ha presentado ideaciones de muerte y suicidio.

## **ESCALA DE ANSIEDAD DE ZUNG**

### **ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS:**

El paciente tiene un índice de valoración de ansiedad de 50 puntos, indicándonos que se encuentra con ansiedad leve moderada, se caracteriza por sentir cierta incomodidad y es normal tener una sensación constante de que algo no encaja. Cuando se prolonga esta sintomatología pasa a ser moderada se produce sensaciones inquietantes, sintiéndose nerviosos o agitado, muestra palmo sudoración y temblor en las manos.

## **V. RESUMEN.**

Marco es una persona de personalidad introvertida con tendencia a la extroversión, corresponde al tipo melancólico. Presenta un diagnóstico de depresión moderada intensa y ansiedad leve moderada, el cual se desencadenó hace 1 semana al recibir sus resultados de biopsia dándole el diagnóstico clínico de cáncer pulmonar en estadio II, la sintomatología presentada ha ido aumentando mostrando tristeza, visualmente decaído, con pocas energías, ideaciones suicidas, soledad por lejanía de sus hermanas, su madre, y aun a mas por su hijo ya que ellos viven lejos.

## INFORME PSICOLÓGICO

### I. Datos de Filiación

- Nombres y Apellidos : M.T.Y.
- Edad Actual : 38 años
- Fecha de nacimiento : 17/06/1978
- Lugar de nacimiento : Camana- Arequipa
- Grado de Instrucción : primaria incompleta ( 5to año)
- Estado Civil : Soltero
- Procedencia : Puerto Maldonado
- Ocupación : ninguna
- Religión : católica
- Informante : Paciente
- Lugar de evaluación : Iren sur
- Fecha de evaluación : 06/07, 08/08, 11/08, 17/08, 24/08 y 39/08
- Evaluadora : Lady Ninavilca Ruiz

Bachiller en Psicología

## **II. Motivo de consulta**

El paciente se encuentra preocupado, triste, decaído, con tendencia al llanto tras recibir los resultados de su biopsia donde le dan el diagnóstico de cáncer pulmonar en estadio II, así mismo manifiesta que necesita apoyo de su familia.

## **III. Técnicas e instrumentos utilizados**

- Observación
- Entrevista
- Pruebas psicológicas:

Inventario de personalidad eysenck forma b – para adultos

Escala de depresión de Zung

Escala de Ansiedad de Zung

## **IV. Antecedentes personales y familiares**

El paciente actualmente se muestra triste, decaído, somnoliento, preocupado, algunas veces quejumbroso, con tendencia al llanto esta sintomatología se presentó a raíz del diagnóstico de cáncer pulmonar en estadio II, lo cual provoco de que el paciente cambie su estado de ánimo, este periodo se ha prolongado por una semana aproximadamente.

Su historia familiar fue disfuncional, ya que desde su infancia él, sus hermanas y su madre sufrían de constantes maltratos físicos y psicológicos de parte de su padre, porque era alcohólico. Por la influencia que tuvo de parte de su padre y malas amistades dejó el

colegio a los 12 años, comenzando a ingerir alcohol y a fumar, se inició en robos menores en esta etapa. A los 15 años lo enviaron a vivir con sus tíos maternos en Puerto Maldonado, en esa etapa comenzó a trabajar en la chacra de sus tíos. A los 27 años tuvo una pareja con la que tuvo un hijo, cuando su hijo tuvo 5 años se separaron por infidelidad de parte de su pareja. Después de este periodo mantuvo mala relación con ella nuevamente comenzó a fumar e ingerir alcohol de forma habitual, asistía a casa de citas y trabajaba. Hace 2 años su expareja falleció en un accidente de tránsito, manifiesta que le afecto. Su hijo quedo al cuidado de sus abuelos maternos ya que consideraban que el paciente no era una buena imagen paterna para su hijo porque fumaba y anteriormente lo había agredido física y psicológicamente. Por tal motivo lo separaron de su hijo, actualmente no tiene relación alguna con él. Su condición socioeconómica es media- baja, por su enfermedad dejo de trabajar, recibe apoyo de su hermana y tiene seguro SIS lo cual le ayuda a sobrellevar el tratamiento de su enfermedad.

## V. Observaciones de la conducta

El paciente aparesta tener la edad que refiere, se le observa delgado y un poco hinchado, se muestra cooperador ante la entrevista, algunas veces presenta dificultades para respirar, luego con la medicación ya no presento problemas; está orientado en tiempo espacio y persona, tiene un lenguaje coherente, no tiene alucinaciones de ningún tipo, memoria conservada, presenta bajo nivel cultural; no se le aplico ningún tipo de prueba de inteligencia pero se presume un intelecto bajo; ante el diagnóstico de cáncer pulmonar en estadio II por periodo de una semana se muestra triste, preocupado, con tendencia al llanto, ansioso, se encuentra decaído físicamente, manifiesta merecer lo que le está

pasando, por la culpa que tiene por situaciones negativas que realizo. Refiere tener pensamientos suicidas por miedo a sufrir por el proceso de la enfermedad.

## **VI. Análisis e interpretación de los resultados**

Paciente que tiene una capacidad intelectual inferior al promedio porque desde el periodo de pubertad cuando cursaba el 5to año de nivel primario, le costaba concentrarse y entender las clases de la profesora, era distraído en clase y prefería estar con sus amigos, por tal motivo se retiró del colegio por propia voluntad.

Desde su niñez ha presentado rasgos de introversión, aunque algunas veces se muestra comunicativo, distraído, sociable, que buscaba la aprobación de sus amistades; en el periodo de infancia sufrió de maltrato físico y psicológico de parte de su padre que era alcohólico; incurriendo en conductas delictivas como robos menores, consumía alcohol y fumaba; después de este periodo a los 15 años su madre lo envió a vivir con sus tíos en Puerto Maldonado. Comenzó a trabajar y logró superar esa etapa de conflicto.

A los 27 años tuvo una pareja y tuvieron un hijo manteniendo una relación normal hasta que se enteró que su esposa le fue infiel, a partir de este momento el cambia su conducta hacia ella y su hijo, comenzando a ingerir alcohol y fumar nuevamente, asistía a casa de citas y todo ello desencadenó una conducta violenta, desconfianza, alejamiento de su familia; hace 2 años su pareja falleció en un accidente, dicho suceso le afectó mucho y con el tiempo lo superó; pero lo que más le afectó fue el alejamiento de su menor hijo porque los familiares de su esposa se quedaron al cuidado del niño porque no consideraban que él era una buena imagen para él; suceso que le afectó mucho más, lo

que lo llevo a continuar bebiendo y fumando, alejándose definitivamente de su hijo. Al presentar sintomatología física y ser diagnosticado con cáncer pulmonar estadio II, provoco tristeza, decaimiento, disminución de su energía, ideación suicida y ansiedad, sumado a ello sentimientos de soledad, por la dificultad de no poder frecuentar con su familia dado que su hijo vive en Puerto Maldonado, sus hermanas y su madre viven en la ciudad de Camana.

## **VII. Diagnóstico**

Marco, posee una capacidad intelectual inferior al promedio, introvertido, de carácter melancólico; siendo una persona ansiosa, soberbia, desconfiada, que reacciona fuertemente a toda clase de estímulos y encuentra difícil recuperarse de una forma equilibrada después de cada experiencia que lo exita emocionalmente, de forma positiva o negativa. Actualmente ante el proceso de enfermedad hace una semana se muestra fuertemente deprimido, ansioso, con tendencia al llanto, ideaciones suicidas, disminución de energía, con problemas de sueños por el malestar de la enfermedad, presentando un cuadro de depresión moderada intensa y ansiedad de leve a moderada.

## **VIII. Pronóstico**

Reservado, dado que no tiene suficiente apoyo de su familia y su hijo, quienes se encuentran distantes.

## **IX. Recomendaciones:**

- Psicoterapia individual
- Psicoterapia familiar

Arequipa 2016, Octubre 10

Lady Ninavilca Ruiz  
Bachiller en Psicología

## **PLAN PSICOTERAPEUTICO**

### **1. DATOS GENERALES:**

- Nombres y Apellidos : M.T.Y.
- Edad Actual : 38 años
- Fecha de nacimiento : 17/06/1978
- Lugar de nacimiento : Camana- Arequipa
- Grado de Instrucción : primaria incompleta ( 5to año)
- Estado Civil : Soltero
- Procedencia : Puerto Maldonado
- Ocupación : ninguna
- Religión : católica
- Referente : paciente
- Informante : Paciente
- Lugar de evaluación : Iren sur
- Fecha de evaluación : 06/07, 08/08, 11/08, 17/08, 24/08 y 39/08
- Evaluadora : Lady Ninavilca Ruiz

Bachiller en Psicología

## **2. DIAGNOSTICO:**

De acuerdo a los resultados obtenidos de las evaluaciones, la observación y la entrevista realizada al paciente Marco, se determina que posee una personalidad introvertida tendiente a la extraversión, corresponde al tipo melancólico; es una persona ansiosa, soberbio, desconfiado; demuestra ser emocional, reaccionando fuertemente a toda clase de estímulos y encuentra difícil recuperarse de una forma equilibrada después de cada experiencia que lo éxito emocionalmente, de forma positiva o negativa. Actualmente ante el proceso de enfermedad hace una semana se muestra fuertemente deprimido, ansioso, con tendencia al llanto, ideaciones suicidas, disminución de energía, presenta problemas de sueños por el malestar de la enfermedad. Debido a todo ello se llega a la presunción diagnóstica de que el paciente presenta depresión moderada intensa y ansiedad leve moderada.

## **3. OBJETIVO GENERAL:**

- Brindar información al paciente sobre su enfermedad y los tratamientos.
- Aprender a diferenciar la incompatibilidad de estar relajado y tenso.
- Dar a conocer la importancia de la autonomía personal.
- Relacionar, identificar y explicar los pensamientos automáticos seguidos de una emoción.
- Enseñar a evaluar y responder a sus pensamientos automáticos.
- Realizar junto al paciente un registro de conducta tanto de situaciones estresantes, como la respuesta a estas, de esta manera el podrá realizar un control de su progreso y su cambio conductual.

- Enseñar al paciente como actuar usando el razonamiento lógico para solucionar adecuadamente problemas.
- El principal objetivo es informar al paciente sobre su enfermedad y tratamiento, así mismo hacer que racionalice los pensamientos negativos que hacen que el paciente este con la sintomatología ansioso depresivo, para evitar que se vuelva un cuadro de trastorno ansioso depresivo, a través de diferentes técnicas psicoterapéuticas.

#### **4. DESCRIPCIÓN DEL PLAN TERAPÉUTICO:**

El trabajo terapéutico se realizará con las terapias adecuadas para el buen resultado del tratamiento de la paciente:

<b>SESIÓN N° 1</b>	<b>PSICOEDUCACIÓN</b>
<b>Objetivos</b>	Brindar información del procedimiento y de las sensaciones.
<b>Desarrollo</b>	<p>De acuerdo al diagnóstico de cáncer pulmonar en estadio II,</p> <p>El paciente necesita ser informado tanto del procedimiento como de las sensaciones y las estrategias básicas que se han de seguir durante el procedimiento, como de exámenes físicos, análisis tratamiento de quimioterapia y radioterapia; se pudo brindar información a través de su médico, conjuntamente con el trabajo psicológico.</p> <p>Tras la información y la aclaración de dudas sobre el procedimiento se explicó como un entrenamiento en habilidades de afrontamiento del estrés y la práctica en situaciones imaginarias y simuladas puede servir para afrontar esta situación.</p>
<b>Duración</b>	45 minutos
<b>Logros</b>	Se aclaró dudas del paciente, logrando que este informado sobre su proceso de enfermedad, disipando dudas.

<b>SESIÓN Nº 2 y 3</b>	<b>ENTRENAMIENTO EN RELAJACIÓN</b>
<b>Objetivos</b>	Aprender a diferenciar la incompatibilidad de estar relajado y tenso
<b>Desarrollo</b>	<p>La relajación progresiva y la respiración diafragmática.</p> <p>Esta técnica se aplicó cuando el paciente ya estaba estabilizado después de que presentaba dificultad para respirar. Durante el inicio de las intervenciones psicológicas y la terapia no mostró dificultad alguna.</p> <p>Se explicó y enseñó los tipos de respiración, su importancia en el proceso de relajación.</p> <p>Primero comenzamos con el entrenamiento en respiración diafragmática.</p> <p>1º) Propósito aprender la espiración diafragmática:</p> <p>Pon una mano en el pecho y otra sobre el estómago, para asegurarte de que llevas aire a la parte de debajo de los pulmones, sin mover el pecho.</p> <p>Al tomar aire, lentamente, lo llevas a la parte de abajo de tus pulmones, hinchando un poco el estómago y barriga, sin mover el pecho.</p> <p>Retienes un momento el aire en esa posición.</p> <p>Sueltas el aire, lentamente, hundiendo un poco el estómago y barriga; sin mover el pecho.</p> <p>Procuras mantenerte relajado y relajarte un poco más al soltar el aire.</p> <p>2º) Aprender a hacerla más lenta:</p>

	<p>Tomar aire, tal y como se indica en el párrafo anterior (con el estómago y sin mover el pecho), lentamente y contando de uno a 5. Retenerlo, contando de uno a 3.</p> <p>Soltarlo lentamente, mientras cuentas de uno a 5.</p> <p><b>Respiración progresiva de Jacobson</b></p> <p>Este método tiene tres fases:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La primera fase se denomina de tensión-relajación. Se trata de Tensionar y luego de relajar diferentes grupos de músculos en todo su cuerpo, con el fin de que aprenda a reconocer la diferencia que existe entre un estado de tensión muscular y otro de relajación muscular. Esto permite el logro de un estado de relajación muscular que progresivamente se generaliza a todo su cuerpo. Se debe tensionar varios segundos entre cinco y diez minutos y relajar lentamente.</li> <li>2. La segunda fase consiste en revisar mentalmente los grupos de Músculos, comprobando que se han relajado al máximo.</li> <li>3. La tercera fase se denomina relajación mental. En la cual se debe pensar en una escena agradable y positiva posible o en mantener la mente en blanco, se trata de relajar la mente a la vez que continúa relajando todo su cuerpo.</li> </ol> <p>Estas tres fases pueden durar entre 10 y 15 minutos. No se debe tener prisa.</p> <p>Esta técnica se puede repetir varias veces al día.</p> <p><b>TAREA</b></p> <p>El paciente debe practicar en casa la técnica de relajación y anotar todo lo que hubiese facilitado o interferido con sus ejercicios.</p>
<b>Duración</b>	30 minutos por cada sesión
<b>Avances</b>	El paciente estuvo dispuesto a trabajar, se le motivo positivamente al realizar las indicaciones. Así mismo pudo diferenciar la sensación de estar tenso y relajado.

<b>SESIÓN N° 4 Y 5</b>	<b>DETECCION DE LOS PENSAMIENTOS DISFUNCIONALES Y CUESTIONARIO DE EVIDENCIAS</b>
<b>Objetivos</b>	Enseñar a evaluar y responder a sus pensamiento automáticos
<b>Desarrollo</b>	<p>Se realizó todo lo que a continuación mencionamos, cuyas técnicas serán enseñadas de manera didáctica con ejemplos y con materiales audiovisuales.</p> <p>Se identificaron los pensamientos automáticos que están causando la depresión. Se analiza que tipo de distorsiones cognitivas están presentes; se elaborad un auto-registro de pensamientos-emoción-conducta relacionada a la depresión.</p> <p>El cuestionario verbal de pensamientos negativos automáticos (sometidos a prueba los sentimientos , examinando las evidencias, usamos las retribución , y buscamos las soluciones alterativas); es decir, se analiza cuáles de las evidencias presentadas por el paciente van de acuerdo a su realidad,</p> <p>Inducir al paciente a encontrar otras opciones alternativas a sus pensamientos automáticos, e inducir a que pueda ver que existe otra forma de interpretar esos pensamientos automáticos. Finalmente elaboramos un auto-registro de pensamientos racionales.</p> <p><b>Tareas para casa</b></p> <p>Obtener información que confirme o refute ese pensamiento automático que manifiesta. Poner en práctica las nuevas opciones que ha generado durante la sesión.</p>
<b>Duración</b>	45 minutos
<b>Material</b>	Se observó la interiorización y el aprendizaje de los pensamientos racionales.

<b>SESIÓN N° 6 y 7</b>	<b>CONTROL AUTOINSTRUCCIONAL</b>
<b>Objetivos</b>	Entrenar el dialogo interno, para lograr desarrollar pensamientos positivos, manejando su capacidad de confrontación a eventos estresores.
<b>Desarrollo</b>	<p>Se entrena el dialogo interno, a través de lo que el paciente se dice así mismo, que guía su conducta, y puede ser una señal para iniciar conductas de afrontamiento positivas o para, al contrario, sumirle en 1 miedo. Para hacer este entrenamiento se detecta las auto-instrucciones negativas y sustituirlas por las positivas. Conviene dividir el evento estresor en cuatro fases y entrenar las auto-instrucciones:</p> <p><b>Preparación para el estresor:</b></p> <p>Auto-instrucciones negativas: ¿Aguantare esto?, ¿Qué me harán?; No puedo con la ansiedad.</p> <p><b>Auto- instrucción positiva:</b> Estoy preparado para esto; me siento en tensión, pero es lo natural; Se lo que tengo que hacer, estoy entrenado; Estoy haciendo algo por mi salud; Voy a repasar lo que tengo que hacer.</p> <p><b>Confrontación con el estresor:</b></p> <p><b>Auto-instrucción negativa;</b> No puedo con esto, No resistiré hasta el final, No hace más que empezar y ya lo estoy pasando mal.</p> <p><b>Auto-instrucción positivas:</b> Me centro en la respiración, respiro hondo... así. Centro la atención en el puño y la analizo...., No es tan malo, son sensaciones propias de la prueba, solo hay que distraerse.</p> <p><b>Momento álgido:</b> sensaciones de sentirse superado</p> <p>Auto-instrucción negativa: esto es horrible; me ahogo; No lo resisto más.</p> <p><b>Auto- instrucción positivas:</b> esto no va durar, hay que seguir con la respiración, No se puede controlar el malestar totalmente... pero</p>

	<p>si disminuirlo, hasta que baje; Contare como he superado esto a mi terapeuta.</p> <p><b>Valoración y gratificación</b></p> <p><b>Auto-instrucción negativa:</b> Que mal lo he pasado; que mal lo he hecho; Todo el mundo para por esto menos yo; No podré volver a hacer otra vez esta prueba.</p> <p><b>Auto- instrucción positiva:</b> No me ha ocurrido nada, lo he pasado mal un rato, pero he hecho frente, no es tan malo, he logrado hacerlo; lo he intentado, no lo he hecho perfecto, no importa, he aprendido para la próxima vez; Puedo estar satisfecho de mi progreso.</p> <p><b>Exposición imaginaria e in vivo:</b> una vez entrenadas las técnicas se debe lleva a cabo una exposición a las pruebas estresantes y la aplicación de las técnicas entrenadas. Esta práctica se puede lleva a cabo en imaginación, representándose vívidamente la realización de la endoscopia, en sus diversas fases: preparación, confrontación, momento álgido, y recuperación. Se trata de que el paciente se sienta competente y con control de la situación.</p>
<b>Duración</b>	45 minutos
<b>Avances</b>	

## **5. TIEMPO DE EJECUCIÓN:**

La terapia se realizó en sesiones de 45 minutos, logrando aplicar 5 sesiones.

## **6. LOGROS OBTENIDOS:**

Se logró que el paciente tenga conciencia de enfermedad a través de un trabajo multidisciplinario, mostrando un afrontamiento positivo ante el proceso de enfermedad.

Se logró que el paciente tenga práctica en relajación, utilizándola cuando la necesite; la cual practica pues mostro predisposición para la respiración y relajación aprendiendo los pasos.

Se logró identificar pensamientos automáticos que causan la depresión, racionalizando esos pensamientos, disipándolos en el proceso de tratamiento.

Arequipa 2016, Octubre

Lady Ninavilca Ruiz

Bachiller en Psicología

**ANEXOS**

**PRUEBAS APLICADAS**

**APELLIDOS Y  
NOMBRES:**

Marcos
--------

**EDAD** 38      **FECHA** 11/08/2016

**OCUPACION** Ninguna

**GRADO** 5to primaria

**EXAMINADO**

**POR:** Lady Ninavilca Ruiz

ESCALA	
L	1

Si L>4 = INVALIDO; Si L < 4 = VALIDO

VALIDO
--------

**DIMENSION**

N	14
E	14

INESTABLE

N

24  
23  
22  
21  
20

**COLERICO**

**MELANCOLICO**

19  
18  
17  
16  
15  
14  
13

Altamente

**EX  
TR  
OV  
ER  
SI  
ON**

**IN  
TR  
O  
VE  
RS  
IO  
N**

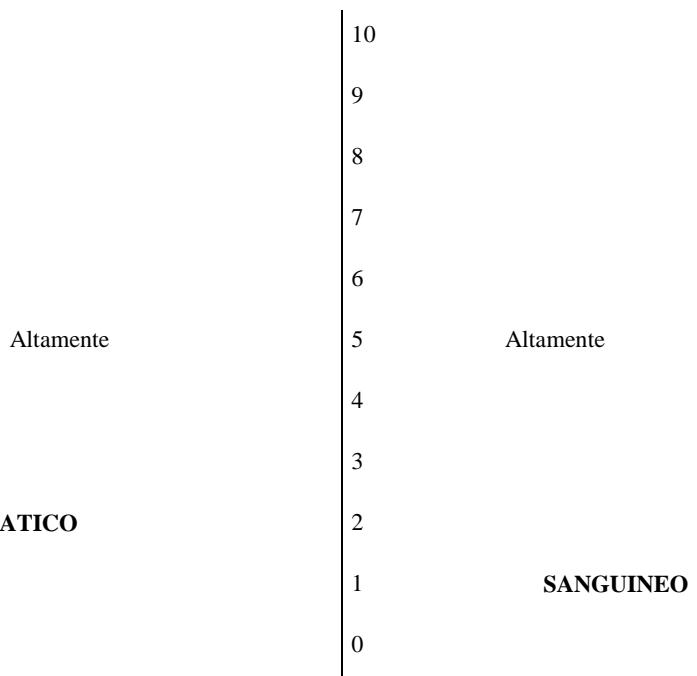
Altamente

Tendiente

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13      12 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

**E**

11



## DIAGNOSTICO

y E  
Si N = **14** = **14** Marcos es una persona con una tipología

---

*TENDIENTE A INESTABLE TENDIENTE A LA EXTROVERSION* y corresponde al

---

tipo **MELANCOLICO**

---

Y presenta procesos neurodinámicos *FUERTES Y DESEQUILIBRADOS*

*Lady Ninavilca Ruiz*

Examinador

**ESCALA DE ANSIEDAD DE ZUNG**

NOMBRES: Marcos Edad: 16 Sexo: H Religión: Católico  
 Grado: \_\_\_\_\_ Sección: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_ Fecha de nacimiento: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Conteste la 20 preguntas marcando solo uno de los casilleros para cada ítem, según el siguiente criterio:

1. Muy poco tiempo/ Muy pocas veces/ Raramente
2. Algún tiempo/ Algunas veces/ Frecuentemente
3. Gran parte del tiempo/ Muchas veces/ Frecuentemente
4. Casi siempre/ Siempre / Casi todo el tiempo

		Nunca o Casi Nunca	A veces	Con bastante frecuencia	Siempre o casi siempre	puntos
1	Me mas nervioso(a) y ansioso(a) que de costumbre.			X		3
2	Me siento con temor sin razón.		X			2
3	Despierto con facilidad o siento pánico.			X		3
4	Me siento como si fuera a reventar y partirme en pedazos.		X			4
5	Siento que todo esta bien y que nada malo puede suceder	X				4
6	Me tiemblan las manos y las piernas.				X	3
7	Me mortifican los dolores de la cabeza, cuello o cintura.			X		4
8	Me siento débil y me canso fácilmente.			X		3
9	Me siento tranquilo(a) y puedo permanecer en calma fácilmente.		X			3
10	Puedo sentir que me late muy rápido el corazón.			X		3
11	Sufro de mareos.			X		2
12	Sufro de desmayos o siento que me voy a desmayar.	X				1
13	Puedo inspirar y expirar fácilmente	X				3
14	Se me adormecen o me hincan los dedos de las manos y pies.			X		3
15	Sufro de molestias estomacales o indigestión.			X		1
16	Orino con mucha frecuencia.		X			3
17	Generalmente mis manos están sacadas y calientes.	X				2
18	Siento bochornos.			X		3
19	Me quedo dormido con facilidad y descanso durante la noche	X				1
20	Tengo pesadillas.			X		3
TOTAL DE PUNTOS						50

**ESCALA DE DEPRESIÓN DE ZUNG**

NOMBRES: Marcos Edad: \_\_\_ Sexo: M Religión: Católico  
 Grado: \_\_\_ Sección: \_\_\_ Fecha: \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_ Fecha de nacimiento: \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_

Conteste la 20 preguntas marcando solo uno de los casilleros para cada ítem, según el siguiente criterio:

1. Muy poco tiempo/ Muy pocas veces/ Raramente
2. Algun tiempo/ Algunas veces/ Frecuentemente
3. Gran parte del tiempo/ Muchas veces/ Frecuentemente
4. Casi siempre/ Siempre / Casi todo el tiempo

		Nunca o Casi Nunca	A Veces	Con bastante frecuencia	Siempre o casi siempre	puntos
1	Me siento abatido y melancólico.			X		3
2	Por las mañanas es cuando me siento mejor.		X			3
3	Tengo acceso de llanto o ganas de llorar.			X		3
4	Duermo mal.				X	4
5	Tengo tanto apetito como antes.	X				4
6	Aún me atraen las personas de sexo opuesto.			X		2
7	Noto que estoy perdiendo peso.				X	4
8	Tengo trastornos intestinales y estreñimiento.			X		3
9	Me late el corazón más a prisa que de costumbre.		X			2
10	Me canso sin motivo.			X		3
11	Tengo la mente tan clara como antes.		X			3
12	Hago las cosas con la misma facilidad que antes.	X				4
13	Me siento nervioso(a) y no puedo estarme quieto.		X			2
14	Tengo esperanza en el futuro.		X			3
15	Estoy mas irritable que antes.	X				1
16	Me es fácil tomar decisiones.		X			3
17	Me siento útil y necesario.		X			3
18	Me satisface mi vida actual.		X			3
19	Creo que los demás estarían mejor si yo muriera.	X			X	4
20	Disfruto de las mismas cosas que antes.					4
TOTAL DE PUNTOS						61

**AQUÍ TIENE ALGUNAS PREGUNTAS SOBRE EL MODO COMO USTED SE COMPORTA, SIENTE Y ACTUA DESPUES DE CADA PREGUNTA COLOQUE UN 1 DEBAJO DE "SI" O "NO", SEGÚN SEA SU RESPUESTA**  
**Trate de decidir lo más rápidamente. No hay contestaciones correctas ni incorrectas.**

Nº		Si	No	Nº		Si	No
<b>1</b>	Le gusta la abundancia de excitación y bullicio a su alrededor?		<b>1</b>	<b>30</b>	Alardea (se jacta) un poco a veces?		<b>1</b>
<b>2</b>	Tiene a menudo un sentimiento de intranquilidad, como si quisiera algo, pero sin saber qué?		<b>1</b>	<b>31</b>	Es usted muy susceptible por algunas cosas?		<b>1</b>
				<b>32</b>	Le gusta más quedarse en casa que ir a una fiesta aburrida?		<b>1</b>
<b>3</b>	Tiene casi siempre una contestación lista "a la mano" cuando se le habla?	<b>1</b>		<b>33</b>	Se pone a menudo inquieto que no puede permanecer sentado durante mucho rato en una silla?		<b>1</b>
<b>4</b>	Se siente algunas veces feliz, otras triste sin una razón real?		<b>1</b>	<b>34</b>	Le gusta planear las cosas cuidadosamente con mucha anticipación?		<b>1</b>
<b>5</b>	Permanece usualmente retraído ( a) en fiestas y reuniones?		<b>1</b>	<b>35</b>	Tiene a menudo mareos (vértigos)?	<b>1</b>	
<b>6</b>	Cuando niño (a) hacía siempre inmediatamente lo que le decían sin renegar?		<b>1</b>	<b>36</b>	Contesta siempre una carta personal, tan pronto como puede, después de haberla leído?.		<b>1</b>
<b>7</b>	Se enfada a menudo?	<b>1</b>		<b>37</b>	Hace usted usualmente las cosas mejor resolviéndolas solo(a) que hablando a otros sobre ellas?		<b>1</b>
<b>8</b>	Cuando lo (a) meten en una pelea, prefiere "sacar los trapos al aire" de una vez por todas,	<b>1</b>		<b>38</b>	Le falta frecuentemente aire, sin haber hecho un trabajo pesado?	<b>1</b>	

	en vez de quedar callado (a) esperando que las cosas se calmen solas?			<b>39</b>	Es usted generalmente una persona tolerante, que no se molesta si las cosas no estan perfectas?		<b>1</b>
<b>9</b>	Es usted triste, melancólico (a)?	<b>1</b>		<b>40</b>	Sufre de los "nervios"?		<b>1</b>
<b>10</b>	Le gusta mezclarse con la gente?	<b>1</b>		<b>41</b>	Le gustaría más planear que hacer cosas?		<b>1</b>
<b>11</b>	Ha perdido a menudo el sueño por sus preocupaciones?	<b>1</b>		<b>42</b>	Deja algunas veces para mañana, lo que debería hacer hoy día?	<b>1</b>	
<b>12</b>	Se pone a veces malhumorado (a)	<b>1</b>		<b>43</b>	Se pone nervioso(a) en lugares tales como ascensores, trenes o túneles?		<b>1</b>
<b>13</b>	Se catalogaría a sí mismo(a) como despreocupado(a) o confiado a su suerte?		<b>1</b>	<b>44</b>	Cuando hace nuevos amigos, ¿es usted quien inicia la relación o invita a que se produzca?	<b>1</b>	
<b>14</b>	Se decide a menudo demasiado tarde?		<b>1</b>	<b>45</b>	Sufre fuertes dolores de cabeza?	<b>1</b>	
<b>15</b>	Le gusta trabajar solo (a)?		<b>1</b>	<b>46</b>	Siente generalmente que las cosas se arreglarán por sí solas y que terminarán bien de algún modo?		<b>1</b>
<b>16</b>	Se ha sentido a menudo apático (a) y cansado (a) sin razón?	<b>1</b>		<b>47</b>	Le cuesta trabajo coger el sueño al acostarse en las noches?	<b>1</b>	
<b>17</b>	Es por el contrario animado (a) y jovial?		<b>1</b>	<b>48</b>	Ha dicho alguna vez mentiras en su vida?	<b>1</b>	
<b>18</b>	Se ríe a menudo de chistes groseros?	<b>1</b>		<b>49</b>	Dice algunas veces lo primero que se le viene a la cabeza?	<b>1</b>	
<b>19</b>	Se siente a menudo hastiado (a)?	<b>1</b>		<b>50</b>	Se preocupa durante un tiempo demasiado largo, después de una experiencia embarazosa?	<b>1</b>	
<b>20</b>	Se siente incómodo (a) con vestidos que no son del diario?	<b>1</b>		<b>51</b>	Se mantiene usualmente hermético (a) o encerrado (a) en sí mismo (a), excepto con amigos muy íntimos?	<b>1</b>	
<b>21</b>	Se distrae (fantasea) a menudo cuando trata de prestar atención a algo?	<b>1</b>					
<b>22</b>	Puede expresar en palabras fácilmente lo que piensa?	<b>1</b>		<b>52</b>	Se crea a menudo problemas por hacer cosas sin pensar?	<b>1</b>	

<b>23</b>	Se abstrae (se pierde en sus pensamientos) a menudo?	<b>1</b>	<b>53</b>	Le gusta contar chistes y referir historias graciosas a sus amigos?	<b>1</b>
<b>24</b>	Está completamente libre de prejuicios de cualquier tipo?	<b>1</b>	<b>54</b>	Se le hace más difícil ganar que perder un juego?	<b>1</b>
<b>25</b>	Le gustan las bromas?	<b>1</b>	<b>55</b>	Se siente a menudo demasiado consciente de sí mismo(a) o poco natural cuando está con superiores?	<b>1</b>
<b>26</b>	Piensa a menudo en su pasado?	<b>1</b>	<b>56</b>	Cuando todas las probabilidades están contra usted, ¿piensa aun usualmente que vale la pena probar suerte?	<b>1</b>
<b>27</b>	Le gusta la buena comida?	<b>1</b>			
<b>28</b>	Cuando se fastidia, necesita de algún(a) amigo(a) para hablar sobre ello?	<b>1</b>	<b>57</b>	Siente "sensaciones" raras en el abdomen, antes de algún hecho importante?	<b>1</b>
<b>29</b>	Le molesta vender cosas o pedir dinero la gente para alguna buena causa?	<b>1</b>			

## **CASO N° 2**

## **EXAMEN CLINICO PSICOLOGICO**

### **ANAMNESIS**

#### **I. Datos de filiación:**

- Nombres y apellidos : E.C.A
- Edad : 68 Años.
- Fecha de nacimiento : 12 de diciembre de 1946
- Lugar de nacimiento : Cusco
- Procedencia : Arequipa
- Sexo : Masculino
- Grado de instrucción : Primaria incompleta
- Estado civil : Viudo
- Religión : Católica
- Informante : el paciente
- Lugar de evaluación : Domicilio
- Fecha de ingreso : 20 de agosto del 2015
- Fechas de Evaluación : del 20,21, 24 y 25 de Agosto del 2015
- Nombre del evaluador : Irina Dalila Leiva Gómez

## **II. Motivo de Consulta:**

Evaluación solicitada por el programa médico de cabecera por encontrar en el paciente características “depresivas” como estado de ánimo decaído, cabeza gacha, preocupado, con tendencia al llanto y la mirada fija, así mismo se busca descartar deterioro cognitivo.

## **III. Historia de enfermedad**

Dos años atrás el paciente comenzó a sentir debilidad en las piernas acompañado de dolores lo que dificultaba su capacidad para caminar, siendo diagnosticado de artritis, enfermedad por la cual recibe medicación que no toma de forma regular, al verse imposibilitado de trabajar comienza a cuidar un predio, desde entonces evita cualquier tipo de actividad física y su estado de ánimo comenzó a decaer de forma gradual fue perdiendo la motivación para salir de casa, se hallaba irritable y triste porque ya no podía trabajar en la chacra; por su enfermedad, camina con dificultad por lo que su mayor distracción es escuchar radio, no habla mucho, está en su casa la mayor parte del día, se siente cansado y duerme más que antes, presenta ideas pesimistas y de resignación respecto de su padecimiento y vida en general.

Actualmente el paciente presenta los producto de haber padecido de neumonía la cual ha sido tratada sin embargo el paciente a la actualidad siente molestias como dolor en el pecho, tos además ha empezado a olvidar ciertas cosas y se distrae con facilidad.

#### **IV. Antecedentes Personales:**

##### **a) Periodo del desarrollo:**

- **Etapa prenatal:** No da mayores datos, es hijo único.
- **Etapa natal:** Nació de parto eutóxico, con atención empírica, aparentemente sin complicaciones.

##### **b) Etapa post-natal:**

Sin aparentes problemas durante su primera infancia, no presentó problemas para alimentarse, recibió lactancia materna, no tuvo todas las inmunizaciones completas y no recuerda cuales le faltan.

##### **c) Desarrollo psicomotor:**

Sin aparentes problemas durante su desarrollo psicomotor, y control de esfínteres, con un desarrollo del lenguaje aparentemente normal.

##### **d) Etapa pre escolar y escolar:**

- Primaria: Solo llegó a estudiar hasta 3ro de primaria, dejando el colegio por problemas económicos de sus padres.

**e) Desarrollo y función sexual:**

- Aspecto fisiológico: Órganos genitales de apariencia normal.
- Aspectos psicosexuales: Identidad sexual heterosexual, convivio desde los 26 años de edad con su pareja, con quien tuvo dos hijos, no volvió a convivir ni entablar relaciones con otra mujer después que enviudo. Actualmente no refiere tener deseo sexual.

**f) Historia de la recreación de la vida:**

El paciente solía distraerse escuchando radio, noticieros y conversaba con sus vecinos o algún amigo; además de ir a la chacra con su esposa; actualmente por su enfermedad camina con dificultad por lo que su mayor distracción es escuchar radio, no habla mucho, está en su casa la mayor parte del día pues no siente motivos para salir, se siente cansado y duerme más que antes, sus hijos lo visitan muy raramente.

**g) Actividad laboral:**

Cuida de un predio, antes trabajaba en la chacra como peón, trabajó desde los 11 años como peón de chacra.

**h) Hábitos e influencias nocivas o toxinas:**

- Alimentos: Recibe una dieta balanceada, desayuna y almuerza en un comedor popular, no cena.
- Sueño: Se siente más cansado que antes, por lo que duerme alrededor de 12 horas al día.
- Alcohol: No ingiere bebidas alcohólicas.
- Drogas: No consume
- Tabaco: No fuma
- Medicación: Se le recetó Penicilina por su Neumonía. Además de ejercicio moderado por su artritis, el cual no practica.

**i) Religión:**

Católica y fue voluntaria su elección.

**j) Antecedentes mórbidos personales**

Enfermedades y accidentes: no ha sufrido enfermedades crónicas o hereditarias, solo gripes comunes o problemas gastrointestinales esporádicos, recuerda un accidente en la chacra a los 10 años con el pico de una herramienta, accidente que recuerda por el dolor, miedo y lo riesgoso que pudo haber sido, pero que no tuvo consecuencias graves. Actualmente es diagnosticado de Artritis reumatoide, para lo que no sigue un tratamiento continuo.

### **k) Personalidad Pre-Mórbida**

El paciente ha sido desde niño una persona tranquila, sin vicios que prefería trabajar o quedarse con su esposa e hijos antes que salir con sus amigos a beber; no tenía problemas de nerviosismo, se enojaba con regularidad y no lo expresaba prefería “tragárselas”.

## **V. Antecedentes Familiares**

### **Composición familiar**

- Madre: Fallecida, no refiere la causa
- Padre: Fallecido, aparentemente de muerte natural
- Hermanos: No tiene
- Esposa: Fallecida por un accidente isquémico vascular.
- Hijos: Tiene 2 hijos, varón y mujer, el hijo se encuentra fuera de Arequipa y la hija vive en Paucarpata, sus hijos le apoyan económicamente pero tiene poca relación con ellos.

### **Dinámica familiar**

La familia del paciente es nuclear, sus padres eran personas distantes, poco afectivas y muy trabajadores, tuvo contacto con ellos hasta la edad de 11 años, edad a la que fue enviado a trabajar con unos tíos lejanos, con quienes tuvo una relación laboral, no recibió maltratos físicos pero eran muy estrictos con él, tenía horarios y labores determinadas, por lo que no pudo concluir sus estudios escolares. Vio a sus padres muy esporádicamente hasta que ellos fallecieron.

Inicio la convivencia con la madre de sus dos hijos cuando ella resultó embarazada, nunca tuvo intenciones de contraer matrimonio con ella, pero intentó cumplir como padre y pareja, su relación era relativamente buena, no tenía discusiones fuertes y llegó a “acostumbrarse” a la forma de ser de su pareja quien tenía un carácter fuerte. El poco tiempo que le quedaba después del trabajo lo dedicaba a su esposa e hijos a quienes dio una educación completa lo cual era gratificante para él.

### **Condición socio-económica:**

Se dedica a cuidar un predio donde habita, siendo este de sillería, contando con los servicios básicos y recojo de basura. Por cuidar el predio recibe cierta cantidad de dinero y recibe ayuda económica de sus hijos lo que le sirve para comer en un comedor popular.

### **Antecedentes patológicos**

No existen antecedentes patológicos.

### **Resumen:**

El paciente es un adulto mayor varón de 68 años de edad, sin aparentes problemas durante su primera infancia en cuanto a desarrollo psicomotor ni del lenguaje, tuvo lactancia materna, aunque no tuvo todas las inmunizaciones completas.

Desde niño apoya en la chacra a sus padres quienes lo enviaron a Arequipa a los 11 años de edad para trabajar en la casa de unos tíos lejanos, con quienes tuvo una relación laboral no recibió maltratos físicos pero eran muy estrictos con él, tenía horarios y labores

determinadas. Desde entonces se caracterizó por ser una persona solitaria cumplida y pegada a la religión.

Inicio la convivencia con la madre de sus dos hijos cuando ella resulto embarazada, durante ese periodo relata ser una persona tranquila, acostumbrada a inhibir emociones de cólera, sin vicios y prefería dedicarse al trabajo o quedarse en casa, antes que salir con sus amigos a beber, el paciente enviudo a los 47 a los de edad, en adelante continuo con sus labores en la chacra, y siguió llevando una vida dedicada al trabajo, iba a la iglesia y visitaba a su hija y nietos regularmente.

Cuando el paciente comienza a sentir dolores en los huesos y fue diagnosticado de artritis dejó de trabajar en la chacra, para cuidar un predio por lo que recibe una compensación económica. A partir de entonces el paciente evita la actividad física, su estado de ánimo comenzó a decaer de forma gradual fue perdiendo la motivación para salir de casa, se hallaba irritable y triste porque ya no podía trabajar; se distrae escuchando radio, no habla mucho, está en su casa la mayor parte del día, se siente cansado y duerme más que antes.

Sus hijos viven con sus respectivas familias, su hijo varón vive fuera de la ciudad y su hija mujer junto a sus tres nietos viven en Paucarpata lo visitan muy raramente,

Actualmente el paciente presenta los producto de haber padecido de neumonía la cual ha sido tratada, también ha empezado a olvidar ciertas cosas y se distrae.

## **EXAMEN MENTAL**

### **I. Datos de filiación:**

- Nombre y apellido : E.C.A
- Edad : 68 Años.
- Fecha de nacimiento : 12 de diciembre de 1946
- Lugar de nacimiento : Cusco
- Procedencia : Arequipa
- Sexo : Masculino
- Grado de instrucción : Primaria incompleta
- Estado civil : Viudo
- Religión : Católica
- Informante : el paciente
- Lugar de evaluación : Domicilio
- Fecha de ingreso : 20 de agosto del 2015
- Fechas de Evaluación : del 20,21, 24 y 25 de Agosto del 2015
- Nombre del evaluador : Irina Dalila Leiva Gómez
- Fecha de informe : 25 de agosto del 2015

## **II. Actitud, porte y comportamiento**

Al examen el paciente; aparenta la edad que tiene, de contextura delgada con notorio descuido en la limpieza y aseo personal, su postura es encorvada arropado con las frazadas de su cama, quejándose de sentir frio en los huesos, se muestra poco expresivo, mirada fija y cabeza gacha.

Colaborador con el interrogatorio siendo directo y responde sin mayor argumento todo lo que recuerda con un tono de voz débil y apagada, suele cansarse con las actividades de razonamiento, Cuando habla sobre su falta de fuerza su expresión facial cambia y denota tristeza llegando hasta el llanto, se siente resignado y espera “que dios cumpla su voluntad”.

## **III. Atención, conciencia y orientación**

**Atención:** el paciente se encontraba fatigado, perdía concentración interrumpido por la somnolencia, se esforzaba para regresar a las preguntas, a medida que avanzaba la entrevista su atención mejoró, se mostró presto a resolver los exámenes y lo hacía con lentitud.

**Conciencia:** el paciente se encontró somnoliento y presentaba fluctuaciones en la atención producto del sueño, con el tiempo estuvo más alerta a medida que avanzaba la conversación.

**Orientación:** El paciente se orienta en persona y espacio, con dificultades para ubicarse en una fecha del día, reconoce al evaluador.

#### **IV. Lenguaje**

Paciente que tiene una adecuada comprensión del lenguaje hablado y menor medida escrito por motivos educativos; expresa simple y adecuadamente sus ideas. Habla a una velocidad adecuada que por momentos se lentifica asociado a un estado de ánimo depresivo cuando habla de sus afecciones físicas sobre todo y con un tono de voz bajo.

#### **V. Pensamiento**

No se hallan distorsiones en el pensamiento del paciente, el contenido de sus ideas es coherente y presenta ilación, lo que indica que su pensamiento discursivo es adecuado sin embargo existen ideas pesimistas y exageradas con respecto a su estado de salud y estilo de vida.

## **VI. Percepción**

No describe percepciones anormales ni alucinaciones visuales o sensoriales, su percepción del medio ambiente es adecuada.

## **VI. Memoria**

Presenta una memoria remota conservada, recordando los nombres de sus padres y abuelos, así como algunos aspectos de su juventud y adultez. Respecto a la memoria reciente hallamos una ligera confusión respecto a la fecha del día, la memoria de trabajo muestra leve afectación sin embargo se pudo seguir la entrevista y las evaluaciones.

## **VII. Función intelectual:** comprensión y razonamiento adecuado para su nivel cultural y educacional.

## **VIII. Estado de ánimo y afectos**

El paciente se encuentra decaído se siente preocupado por su estado de salud se siente débil y fatigado, con episodios de llanto y frases lastimeras cuando habla de su falta de fuerza para caminar, le cuesta levantarse de la cama y no tiene ganas

de salir como antes. Así mismo relata haberse vuelto más irritable prestándose colérico sobre todo cuando olvida ciertas cosas o se distrae, presenta ideas pesimistas de resignación con respecto a su estado de salud.

#### **IX. Comprensión y grado de incapacidad de la enfermedad**

El paciente no comprende con claridad que está aquejando un mal que puede ser controlado, en su casa suele estar mayormente sentado o echado en la cama, cuando la recomendación médica es realizar ejercicio regular, no intenso.

#### **X. Resumen**

Se le encontró en posición semisentada con apoyo del espaldar de la cama, de contextura delgada y rostro mayormente inexpresivo con variantes de tristeza, con tendencia al llanto causado por el hecho de no poder realizar sus actividades con normalidad, Con un nivel irregular de atención al encontrarse en estado de somnolencia que sin embargo fue mejorando a medida que avanzaba la entrevista, su lenguaje es coherente, con un tono de voz bajo, de ritmo normal que por momentos se lentifica debido al estado de ánimo, presenta adecuada compresión del lenguaje hablado y en menor medida del escrito Presenta orientación en

persona y espacio, ligera confusión respecto a la fecha del día, su pensamiento es coherente y presenta ilación sin embargo presenta temores ideas pesimistas y de resignación con respecto a su estado de salud, se muestra colaborador con el interrogatorio.

No se siente autosuficiente ni seguro, su memoria remota esta conservada recordando los nombres de sus padres y abuelos, así como algunos aspectos de su juventud y adulteza.

## INFORME PSICOMETRICO

### I. DATOS DE FILIACIÓN:

- Nombre y apellido : E.C.A
- Edad : 68 Años.
- Fecha de nacimiento : 12 de diciembre de 1946
- Lugar de nacimiento : Cusco
- Procedencia : Arequipa
- Sexo : Masculino
- Grado de instrucción : Primaria incompleta
- Estado civil : Viudo
- Religión : Católica
- Informante : el paciente
- Lugar de evaluación : Domicilio
- Fecha de ingreso : 20 de agosto del 2015
- Fechas de Evaluación : del 20,21, 24 y 25 de Agosto del 2015
- Nombre del evaluador : Irina Dalila Leiva Gómez
- Fecha de informe : 25 de agosto del 2015

## **II. OBSERVACION DE CONDUCTA**

Se muestra colaborador con el interrogatorio siendo directo y responde sin mayor argumento todo lo que se acuerda; responde a las interrogantes que se le formulan, muestra una atención irregular, suele cansarse con las actividades de razonamiento que justifica diciendo que tiene ganas de dormir, hay tendencia a la tristeza y a la depresión. Se estableció un buen rapport con el paciente.

## **III. INSTRUMENTOS UTILIZADOS:**

Pruebas psicológicas

Escala de Zung para la depresión

Cuestionario de Actividades Funcionales de Pfeffer

Evaluación cognitiva Montreal (MOCA)

### **a) Escala de Zung para la depresión**

Puntaje obtenido: 63 puntos

Según el puntaje obtenido el paciente configura una depresión moderada, caracterizada por problemas de ánimo, de tendencia al llanto, somnolencia, cansancio y dificultad para pensar con claridad y tomar decisiones.

**b) Cuestionario de Actividades Funcionales de Pfeffer**

Puntaje obtenido: 7

El puntaje obtenido evidencia compromiso moderado de la actividad funcional; referidos principalmente a ejercicio físico.

**c) Evaluación cognitiva Montreal (MOCA)**

Puntaje obtenido: 25

AREA VISOESPACIAL/EJECUTIVA: 3 ptos

No realizo el TMT (alternancia de números y letras) sin embargo siguió un orden con relación a los números; Las habilidades visoespaciales se hallan conservadas, logro representar la tridimensionalidad del cubo aunque con algunas deficiencias en la configuración de formas y Organizo adecuadamente la figura del reloj.

IDENTIFICACION: 2 ptos.

No se evidencia alteraciones en la identificación, El paciente logró reconocer 2 de las tres figuras de denominación, y un error por falso reconocimiento.

ATENCION: 3 ptos.

No evidencia mayores problemas para la repetición de dígitos en orden directo, aunque presenta dificultad para repetirlos los mismos en orden inverso.

**MEMORIA DE TRABAJO: 2 ptos.**

El paciente evidencia dificultad en la sustracción después de la segunda resta mostrándose confuso y un tanto aturdido.

**LENGUAJE: 3 ptos.**

En cuanto al lenguaje encontramos que la comprensión se halla conservada tanto en la repetición, con alguna ligera complicación en cuanto a la producción de palabras disminuida fonológicamente, como en la producción de palabras.

**ABSTRACCION: 2 ptos.**

Responde las similitudes en las palabras mencionadas con ligero retardo en el tiempo de la respuesta así como una denominación un tanto confusa debido al nivel cultural.

**MEMORIA: 3 ptos.**

En el registro de las palabras no presenta mayor dificultad para repetir las palabras mencionadas mostrando una memoria de trabajo irregular, su atención es descontinua debido al cansancio; así mismo la repetición de las palabras no se presentan en la serie correcta en el primer intento; a medida que se van dando las pistas el recuerdo es favorecido, sobre todo por las pistas de elección múltiple.

**ORIENTACION:** 5 ptos.

La falla en orientación temporal es mínima, fallando únicamente en la fecha numérica del mes, la orientación espacial se encuentra conservada.

## **VI. Resumen**

Los resultados obtenidos muestran a una persona con problemas mínimos de orientación temporal, un nivel de atención y memoria de trabajo irregular. Existe una buena comprensión del lenguaje, sin embargo encontramos una producción de palabras disminuida fonológicamente.

La habilidad viso espacial se halla conservada. Concomitante a todo ello hallamos que el paciente pasa por un periodo depresivo moderado producto de los problemas en sus actividades diarias por las dificultades y molestias que le atribuye a su enfermedad actual: artritis.

## INFORME PSICOLOGICO

### IV. DATOS DE FILIACIÓN:

- Nombre y apellido : E.C.A
- Edad : 68 Años.
- Fecha de nacimiento : 12 de diciembre de 1946
- Lugar de nacimiento : Cusco
- Procedencia : Arequipa
- Sexo : Masculino
- Grado de instrucción : Primaria incompleta
- Estado civil : Viudo
- Religión : Católica
- Informante : el paciente
- Lugar de evaluación : Domicilio
- Fecha de ingreso : 20 de agosto del 2015
- Fechas de Evaluación : del 20,21, 24 y 25 de Agosto del 2015
- Nombre del evaluador : Irina Dalila Leiva Gómez

## **II. MOTIVO DE CONSULTA:**

Evaluación solicitada por el programa médico de cabecera por encontrar en el paciente características depresivas como estado de ánimo decaído, cabeza gacha, preocupado con tendencia al llanto y la mirada fija, así mismo se busca descartar deterioro cognitivo.

## **III. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS UTILIZADOS**

Entrevista

Observación

Pruebas psicológicas

- Escala de Zung para la depresión
- Cuestionario de Actividades Funcionales de Pfeffer
- Evaluación cognitiva Montreal (MOCA)

## **IV. ANTECEDENTES PERSONALES Y FAMILIARES**

El paciente es un adulto mayor varón de 68 años de edad, sin aparentes problemas durante su primera infancia en cuanto a desarrollo psicomotor ni del lenguaje, tuvo lactancia materna, aunque no tuvo todas las inmunizaciones completas.

Desde niño apoya en la chacra a sus padres quienes lo enviaron a Arequipa a los 11 años de edad para trabajar en la casa de unos tíos lejanos, con quienes tuvo una

relación laboral no recibió maltratos físicos pero eran muy estrictos con él, tenía horarios y labores determinadas. Desde entonces se caracterizó por ser una persona solitaria cumplida y pegada a la religión.

Inicio la convivencia con la madre de sus dos hijos cuando ella resulto embarazada, durante ese periodo relata ser una persona tranquila, acostumbrada a inhibir emociones de cólera, sin vicios y prefería dedicarse al trabajo o quedarse en casa, antes que salir con sus amigos a beber, el paciente enviudo a los 47 a los de edad, en adelante continuo con sus labores en la chacra, y siguió llevando una vida dedicada al trabajo, iba a la iglesia y visitaba a su hija y nietos regularmente.

Cuando el paciente comienza a sentir dolores en los huesos y fue diagnosticado de artritis dejo de trabajar en la chacra, para cuidar un predio por lo que recibe una compensación económica. A partir de entonces el paciente evita la actividad física, su estado de ánimo comenzó a decaer de forma gradual, fue perdiendo la motivación para salir de casa, se hallaba irritable y triste porque ya no podía trabajar; se distrae escuchando radio, no habla mucho, está en su casa la mayor parte del día, se siente cansado y duerme más que antes.

Sus hijos viven con sus respectivas familias, su hijo varón vive fuera de la ciudad y su hija mujer junto a sus tres nietos viven en Paucarpata lo visitan muy raramente,

Actualmente el paciente presenta los producto de haber padecido de neumonía la cual ha sido tratada, también ha empezado a olvidar ciertas cosas y se distrae.

## **V. OBSERVACIÓN DE LA CONDUCTA**

Se le encontró en posición semisentada con apoyo del espaldar de la cama, de contextura delgada y rostro mayormente inexpresivo con variantes de tristeza, con tendencia al llanto causado por el hecho de no poder realizar sus actividades con normalidad, Con un nivel irregular de atención al encontrarse en estado de somnolencia que sin embargo fue mejorando a medida que avanzaba la entrevista, su lenguaje es coherente, con un tono de voz bajo, de ritmo normal que por momentos se lentifica debido al estado de ánimo, presenta adecuada compresión del lenguaje hablado y en menor medida del escrito Presenta orientación en persona y espacio, ligera confusión respecto a la fecha del día, su pensamiento es coherente y presenta ilación sin embargo presenta temores ideas pesimistas y de resignación con respecto a su estado de salud, se muestra colaborador con el interrogatorio.

No se siente autosuficiente ni seguro, su memoria remota esta conservada recordando los nombres de sus padres y abuelos, así como algunos aspectos de su juventud y adulvez.

## **VI. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

El paciente es un adulto mayor de 68 años de edad que desde siempre fue tranquilo, poco sociable, respetuoso y cumplidor con sus obligaciones, no teniendo mayor roce cultural.

A la actualidad se encuentra emocionalmente afectado, triste desde que presenta molestias que le impiden trabajar producto de la artritis, enfermedad diagnosticada hace dos años, periodo desde el cual evita cualquier tipo de actividad física como salir del hogar, pasear, visitar a sus hijos, ellos tampoco tienen la posibilidad de visitarlo ya que su hijo vive fuera de la ciudad y su hija por falta de tiempo, así mismo presenta ideas pesimistas y de resignación respecto de su padecimiento y vida en general.

El estado emocional del paciente se ha ido agravando debido a que recientemente ha pasado por un proceso de neumonía, que lo tiene disminuido y que al parecer desde ese momento ha empezado a olvidar ciertas cosas, no presta mucha atención a su alrededor y se distrae con frecuencia.

## **VII. DIAGNOSTICO**

El paciente que se encuentra faltó de motivación, retraído, con poco contacto social, con dificultades para concentrarse, se distrae con facilidad, de ánimo

decaído, actitud pesimista y resignación, presentando en la actualidad un estado de ánimo depresivo, necesitado de afecto y atención.

### **VIII. PRONOSTICO**

Reservado ya que el paciente no cuenta con apoyo familiar y presenta una enfermedad crónica además de haber terminado un proceso de neumonía.

### **IX. RECOMENDACIONES**

- Continuar con tratamiento médicos.
- Psicoterapia individual
- Psicoterapia grupal

Arequipa 2016, Octubre 10

---

Irina Dalila Leiva Gómez  
Bachiller en psicología

## **PLAN PSICOTERAPEUTICO**

### **I. DATOS DE FILIACIÓN:**

- Nombre y apellido : E.C.A
- Edad : 68 Años.
- Fecha de nacimiento : 12 de diciembre de 1946
- Lugar de nacimiento : Cusco
- Procedencia : Arequipa
- Sexo : Masculino
- Grado de instrucción : Primaria incompleta
- Estado civil : Viudo
- Religión : Católica
- Informante : el paciente
- Lugar de evaluación : Domicilio
- Fecha de ingreso : 20 de agosto del 2015
- Fechas de Evaluación : del 20,21, 24 y 25 de Agosto del 2015
- Nombre del evaluador : Irina Dalila Leiva Gómez
- Fecha de informe : 25 de agosto del 2015

## **II. CONCLUSIÓN DIAGNOSTICA**

El paciente que se encuentra falto de motivación, retraído, con poco contacto social, con dificultades para concentrarse, se distrae con facilidad, de ánimo decaído, actitud pesimista y resignación, presentando en la actualidad un estado de ánimo depresivo, necesitado de afecto y atención.

## **III. OBJETIVOS**

- Lograr que el paciente tenga una visión más optimista acerca de control de su enfermedad.
- Dar a conocer al paciente la importancia de realizar actividades físicas moderadas, y como contribuye esto a el control de su enfermedad.
- Establecer redes sociales de apoyo al paciente.
- Estabilizar el estado emocional del paciente
- Ejercitar funciones cognitivas del paciente.

## **IV. DESCRIPCION DEL PLAN PSICOTERAPEUTICO**

## **PRIMERA SESIÓN**

**OBJETIVO:** identificar ideas erróneas acerca de su estado físico y mental

**DESCRIPCIÓN:** se establecerá la relación terapéutica dentro de un clima de confianza y confidencialidad, en esta sesión se identificara ideas erróneas que han ocasionado su inactividad y consecutivo estado depresión con respecto a su enfermedad y estado físico.

## **SEGUNDA SESIÓN**

**OBJETIVO:** lograr que el paciente retome actividades básicas de autocuidado

**DESCRIPCIÓN:** se iniciara la sesión con la serie de ejercicios de estiramiento y relajación, y se elaborara un programa de actividades que incluya nuevos hábitos de acción buscando establecer una nueva rutina que favorezca la salud mental y física del paciente y sean de disfrute para el paciente, plantearemos la creación de un pequeño biohuerto, habiendo visto las posibilidades físicas del área y los conocimientos previos del paciente.

## **TERCERA SESIÓN**

**OBJETIVO:** motivar al adulto mayo a comenzar a realizar actividades físicas

**DESCRIPCIÓN:** Se informa al paciente los efectos nocivos de su conducta actual y como repercuten en su estado emocional físico y mental, y se explicara la importancia del aprendizaje de nuevos hábitos, para reforzar la idea planteada

se realizará una serie de ejercicios de estiramiento y relajación, de un nivel de esfuerzo mínimo para romper con rutina sedentaria que lleva el adulto mayor, así mismo se indicará al paciente el beneficio gradual que tendría llevando esta serie de ejercicios diariamente.

## CUARTA SESIÓN

**OBJETIVO:** Iniciar la integración del paciente a la asociación de adulto mayor “Nuevo Renacer”

**DESCRIPCIÓN:** se llevará al paciente a la asociación cercana a su vivienda, para que comparta los talleres dirigidos a entrenar al adulto mayor en varias áreas que conlleven el bienestar físico, psicológico, funcional y social del sujeto, positivamente.

## TALLERES DE GRUPO

### **Rehabilitación cognitiva**

Engloba todas las actividades dirigidas a mejorar el funcionamiento cognitivo en general, por medio de programas de estimulación como:

**Terapia de orientación a la realidad:** Presentación de información sobre la orientación y la memoria, relacionada con el tiempo, espacio y la propia persona. Su objetivo, es evitar la desorientación y alentar la unión con la familia y su comunidad.

Terapia de la reminiscencia: Estimula la memoria autobiográfica del paciente demente, recurriendo a fotografías, libros, música, archivos grabados, artículos antiguos, etc. y su objetivo, es conservar la identidad del sujeto.

**Estimulación psicomotora:** Se realiza a través del movimiento consciente: ejercicios de lateralidad, coordinación motora gruesa y fina, memorización de ritmos, danzas, reconocimiento objetos, etc. Su objetivo, es que el sujeto experimente positivamente su propio cuerpo y ejercite las habilidades motoras básicas.

**Musicoterapia:** Se trata de usar la música con fines terapéuticos, pudiendo proponerse actividades como: técnicas de relajación o actividades acompañadas de música, danza, cantar, etc. Su objetivo, es potenciar las capacidades auditivas, rítmicas y de coordinación del anciano. Además, recientes estudios, avalan el hecho de que la musicoterapia, puede llegar a reducir trastornos conductuales.

**Programa de psicoestimulación integral:** Se trata de la suma de la rehabilitación cognitiva, más el entrenamiento en las actividades de la vida diaria, y el objetivo, es ralentizar el proceso involutivo de la persona.

Las básicas (ABVD), que son tareas propias del autocuidado: vestirse, deambular, bañarse, asearse, controlar esfínteres, comer sin ayuda, etc.

Las instrumentales (AIVD), que implican la capacidad del individuo para poder llevar una vida independiente en la comunidad: realizar tareas del hogar, compras,

manejar la medicación, manejar asuntos económicos, teléfono, utilizar el transporte público, etc.

Las avanzadas (AAVD): tareas más complejas que el sujeto lleva a cabo como parte de su esparcimiento y realización personal: aficiones, actividades sociales, deportes, etc.

Actividades recreativas (ir de compras, restaurante, excursión,...)

## **V. TIEMPO DE EJECUCIÓN**

El proceso terapéutico tiene una duración de 6 meses con un total de 8 sesiones llevando 2 sesiones durante la primera semana hasta lograr si integración a un grupo de adulto mayor, para luego llevar sesiones una vez por semana y gradualmente espaciar más las sesiones, mientras se supervisa que el adulto mayor se integre y adapte al grupo, cree lazos amicales y se vea una notoria mejoría en su estado de ánimo.

## **VI. LOGROS OBTENIDOS**

Se logró que el paciente tenga una visión que favorezca al control de su enfermedad.

Se logró que el paciente contribuya favorablemente a su salud realizando actividades físicas moderadas.

Se logró que el paciente visite la asociación de adulto mayor cercana a su vivienda.

Arequipa 2016, Octubre 10

---

Irina Dalila Leiva Gómez

Bachiller en Psicología

## **Anexos de Caso N°2**

**MONTREAL COGNITIVE ASSESSMENT (MOCA)**  
(EVALUACIÓN COGNITIVA MONTREAL)

NOMBRE: Edmundo  
Nivel de ~~señorío~~ ~~edad:~~ Fecha de nacimiento: 12/12/46  
estudios:  
Sexo: Masculino FECHA:

VISUOESPACIAL / EJECUTIVA		Copiar el cubo		Dibujar un reloj (Once y diez) (3 puntos)		Puntos	
<input type="checkbox"/> [ ] Comienzo <input type="checkbox"/> [ ] Final		<input type="checkbox"/> [ ] 1 <input type="checkbox"/> [ ] 2		<input type="checkbox"/> [ ] Contorno <input type="checkbox"/> [ ] Números <input type="checkbox"/> [ ] Agujas		3/5	
IDENTIFICACIÓN							
<input type="checkbox"/> [ ]		<input type="checkbox"/> [ ]		<input type="checkbox"/> [ ]		2/3	
MEMORIA		Lea la lista de palabras, el paciente debe repetirlas. Haga dos intentos. Recuérdeselas 5 minutos más tarde.		ROSTRO    SEDA    IGLESIA    CLAVEL    ROJO		Sin puntos	
		<input type="checkbox"/> 1er intento <input type="checkbox"/> 2º intento					
ATENCIÓN		Lea la serie de números (1 número/seg.)		El paciente debe repetirla. <input type="checkbox"/> [ ] 2 1 8 5 4			
				El paciente debe repetirla a la inversa. <input type="checkbox"/> [ ] 7 4 2		2/2	
Lea la serie de letras. El paciente debe dar un golpecito con la mano cada vez que se diga la letra A. No se asignan puntos si ≥ 2 errores.							
<input type="checkbox"/> [ ] F B A C M N A A J K L B A F A K D E A A A J A M O F A A B							
1/1							
Restar de 7 en 7 empezando desde 100. <input type="checkbox"/> [ ] 93 <input type="checkbox"/> [ ] 86 <input type="checkbox"/> [ ] 79 <input type="checkbox"/> [ ] 72 <input type="checkbox"/> [ ] 65							
4 o 5 sustracciones correctas: 3 puntos, 2 o 3 correctas: 2 puntos, 1 correcta: 1 punto, 0 correctas: 0 puntos.							
2/3							
LENGUAJE		Repetir: El gato se esconde bajo el sofá cuando los perros entran en la sala. <input type="checkbox"/> [ ] Espero que él le entregue el mensaje una vez que ella se lo pida. <input type="checkbox"/> [ ]					
2/2							
Fluidez del lenguaje. Decir el mayor número posible de palabras que comiencen por la letra "P" en 1 min.		<input type="checkbox"/> [ ] _____ (N ≥ 11 palabras)					
1/1							
ABSTRACCIÓN		Similitud entre p. ej. manzana-naranja = fruta <input type="checkbox"/> [ ] tren-bicicleta <input type="checkbox"/> [ ] reloj-regla					
2/2							
RECUERDO DIFERIDO		Debe acordarse de las palabras SIN PISTAS	ROSTRO	SEDA	IGLESIA	CLAVEL	ROJO
		<input type="checkbox"/> [ ]	<input type="checkbox"/> [ ]	<input type="checkbox"/> [ ]	<input type="checkbox"/> [ ]	<input type="checkbox"/> [ ]	Puntos por recuerdos SIN PISTAS Únicamente
Optativo		Pista de categoría					
		Pista elección múltiple					
ORIENTACIÓN		<input type="checkbox"/> [ ] Día del mes (fecha)	<input type="checkbox"/> [ ] Mes	<input type="checkbox"/> [ ] Año	<input type="checkbox"/> [ ] Día de la semana	<input type="checkbox"/> [ ] Lugar	<input type="checkbox"/> [ ] Localidad
2/6							
Normal ≥ 26 / 30							
TOTAL <input type="checkbox"/> [ ] 25 / 30							
Añadir 1 punto si tiene ≤ 12 años de estudios							
deterioro .							

## ESCALA DE AUTOVALORACIÓN D. D.

POR W. W. K. ZUNG

NOMBRES: Edmundo Crimanya Edad: 68 Sexo: M Religión: Católico.  
 Grado: — Sección: — Fecha: 24/08/2005 Fecha de nacimiento: 12/12/1946  
 Dirección: paseo calzada - Lara Teléfono: \_\_\_\_\_

	Nunca o Casi Nunca	A veces	Con bastante frecuencia	Siempre o casi siempre	puntos
1 Me siento abatido y melancólico.			X		
2 Por las mañanas es cuando me siento mejor.		X			
3 Tengo acceso de llanto o ganas de llorar.		X			
4 Duermo mal.			X		
5 Tengo tanto apetito como antes.	X				
6 Aún me atraen las personas de sexo opuesto.	X				
7 Noto que estoy perdiendo peso.		X			
8 Tengo trastornos intestinales y estreñimiento.		X			
9 Me late el corazón más a prisa que de costumbre.		X			
10 Me canso sin motivo.		X			
11 Tengo la mente tan clara como antes.		X			
12 Hago las cosas con la misma facilidad que antes.	X				
13 Me siento nervioso(a) y no puedo estarme quieto.	X				
14 Tengo esperanza en el futuro.		X			
15 Estoy mas irritable que antes.				X	
16 Me es fácil tomar decisiones.		X			
17 Me siento útil y necesario.	X				
18 Me satisface mi vida actual.	X				
19 Creo que los demás estarían mejor si yo muriera.		X			
20 Disfruto de las mismas cosas que antes.	X				
TOTAL DE PUNTOS					63

## Cuestionario de ACTIVIDAD FUNCIONAL de PFEFFER (FAQ)

Pfeffer et al. (1982)

**Informador (relación con el paciente):**

Nombre: *Eduardo* Varón  Mujer  F. nacimiento: *12/12/1976* Edad: *63*.

Fecha: *00/00/2015* Estudios/Profesión: *Secundaria* N. H<sup>a</sup>:

Observaciones:

**Puntuar cada ítem del modo siguiente:**

- 0 *Normal; o nunca lo hizo pero podría hacerlo solo/a*
- 1 *Con dificultad pero se maneja solo; o nunca lo hizo y si tuviera que hacerlo ahora tendría dificultad*
- 2 *Necesita ayuda (pero lo hace)*
- 3 *Dependiente (no puede realizarlo)*

1. ¿Maneja su propio dinero ?	3	2	1	0
2. ¿Puede hacer solo/a la compra (alimentos, ropa, cosas de la casa)?	3	2	1	0
3. ¿Puede prepararse solo/a el café o el té y luego apagar el fuego?	3	2	1	0
4. ¿Puede hacerse solo/a la comida?	3	2	1	0
5. ¿Está al corriente de las noticias de su vecindario, de su comunidad?	3	2	1	0
6. ¿Puede prestar atención, entender y discutir las noticias de la radio y los programas de TV, libros, revistas?	3	2	X	0
7. ¿Recuerda si queda con alguien, las fiestas familiares (cumpleaños, aniversarios), los días festivos?	3	2	X	0
8. ¿Es capaz de manejar su propia medicación?	3	2	X	0
9. ¿Es capaz de viajar solo/a fuera de su barrio y volver a casa?	X	2	1	0
10. ¿Saluda apropiadamente a sus amistades?	3	2	1	X
11. ¿Puede salir a la calle solo/a sin peligro?	3	X	1	0
<b>PUNTUACIÓN TOTAL</b>	<i>8 ptos.</i>			

Una puntuación por debajo de 6 indica normalidad (no dependencia)  
Una puntuación de 6 o más indica alteración funcional

