

Tesis Digitales - Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

Queda **prohibida la reproducción total o parcial** de este trabajo, por cualquier medio o procedimiento, sin la autorización expresa y por escrito del autor. Cualquier uso no autorizado será sancionado conforme a la Ley Federal del Derecho de Autor.

El uso de esta obra podrá ser utilizado únicamente con fines **académicos e informativos** y deberá citar la fuente dónde la obtuvo mencionando el autor o autores.





UP

BIBLIOTECA
UNIVERSIDAD
PANAMERICANA



IPCE

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

INSTITUTO PANAMERICANO DE CIENCIAS DE LA EDUCACION

**"LA EDUCACION FAMILIAR EN LA EMPRESA
COMO APOYO A LA MUJER TRABAJADORA"**

Tesis que presenta:

MARÍA YOLANDA ESTRADA SOLÓRZANO

Para optar por el grado de:

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN FAMILIAR

Directora de Tesis:

DRA. MARCELA CHAVARRÍA OLARTE

MÉXICO, D.F., 1999

T
PED
1999
E88e
CLASIF. Ej. 2
ADQUIS. 65627
FECHA 3/06/00
COSTO.



* 0 6 5 6 2 7 *

INDICE

LA EDUCACION FAMILIAR EN LA EMPRESA COMO APOYO A LA MUJER TRABAJADORA

	Página
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I.- LA CONDICION FEMENINA	4
1.1 La dignidad de la mujer	5
1.2 La femineidad	12
1.3 Vocación femenina al matrimonio	17
1.4 Vocación femenina a la maternidad	20
CAPITULO II.-LA MUJER Y LA FAMILIA	25
2.1 La familia como institución de origen natural	25
2.2 La familia como institución social	30
2.3 La familia como comunidad educativa	36
2.4 La mujer como esposa y madre	42
CAPITULO III.-LA MUJER Y EL TRABAJO	47
3.1 Concepto de trabajo	50
3.2 Dignidad del trabajo	53
3.3. El trabajo como medio de perfeccionamiento personal	58
3.4 La mujer y el trabajo en la Historia de México	60
3.5 La seguridad social para la madre trabajadora	73
CAPITULO IV.-LA PROBLEMÁTICA DE LA MUJER TRABAJADORA	78
4.1 La mujer trabajadora en el D.F.	78
4.2 El problema del acceso de la mujer a los distintos ámbitos laborales bajo cuatro enfoques: jurídico, antropológico, social y pedagógico	83

4.2.1 Jurídico	84
4.2.1.1 Desigualdad de salarios	84
4.2.1.2 Participación femenina en el sector laboral clandestino	85
4.2.1.3 Subcontratación	86
4.2.2 Antropológico	87
4.2.2.1 El "Sexismo" en las relaciones de trabajo	87
4.2.2.2 La edad	89
4.2.3 Social	91
4.2.3.1 Fecundidad y trabajo	93
4.2.3.2 Recesión económica y trabajo femenino	95
4.2.3.3 Migración	96
4.2.4 Pedagógico	99
4.3 Vida conyugal y trabajo profesional	102
4.3.1 Repercusión del trabajo en la crianza y educación de los hijos	105
4.3.2 Hijos en las guarderías	109
Centros de desarrollo infantil	
Casas de cuidado diario	
4.3.3 Hijos al cuidado de los abuelos	118

CAPITULO V.- PROPUESTAS DE MEJORA PARA LA PROBLEMÁTICA DE LA MUJER TRABAJADORA A TRAVES DE LA EDUCACION FAMILIAR EN LA EMPRESA

5.1 Propuesta didáctica para la educación familiar a través de la empresa	126
Introducción	126
5.1.1 Fundamentación	129
5.1.2 La educación familiar dirigida a trabajadores dentro de la empresa, de acuerdo con sus características y sus necesidades específicas	133
5.1.3 Formas de diagnosticar las necesidades específicas de los trabajadores en relación a su propia educación y su función educativa	136

5.1.4 La educación familiar dirigida a trabajadores dentro de la empresa de acuerdo con sus características y sus necesidades específicas.	133
5.1.5 Formas de diagnosticar las necesidades específicas de los trabajadores en relación a su propia educación y su función educativa	136
5.1.6 Objetivos que se pretenden alcanzar a través de la implementación de programas de educación familiar en la Empresa	143
5.1.7 Actividades para la implementación de programas de Educación Familiar en la empresa	151
5.1.8 Recursos didácticos	164
5.1.9 Distribución de tiempos y horarios	166
5.1.10 Evaluación del programa	169
5.2 Programa básico de orientación educativa a madres trabajadoras	172

CAPITULO VI.- PRACTICA PROFESIONAL DE ORIENTACION

EDUCATIVA FAMILIAR, PARA MUJERES

TRABAJADORAS A TRAVES DE LA EMPRESA

6.1 Diagnóstico (n=22)	174
6.2 Planeación	177
6.3 Realización	184
6.4 Evaluación	191

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

1. Población por delegación y sexo en el D.F.	219
2. Población ocupada por delegación, sexo y sector de actividad según situación en el trabajo en el D.F.	220

3. Población ocupada por delegación sexo y sector de actividad según situación en el trabajo	221
4. Diferencia de salarios entre hombres y mujeres cuando desempeñan la misma ocupación en industrias seleccionadas del Distrito Federal, Guadalajara y Monterrey, 1984	222
5. Promedio de hijos nacidos vivos de las mujeres alguna vez unidas, según el lugar en que desempeñaron su actividad remunerada y nivel de escolaridad. Area metropolitana de la Ciudad de México.	223
6. Principales universidades del D.F. (porcentaje de inscripción femenina y masculina)	224
7. Principales Centros Educativos de Nivel superior que presentan una mayor inscripción femenina	225

INTRODUCCIÓN

Cada vez más mujeres ocupan sitios en el mundo del trabajo: unas han podido prepararse profesionalmente y su profesión les aporta desarrollo y autorrealización, mientras que otras se ven comprometidas a incorporarse al mundo del trabajo sin preparación y muchas veces en circunstancias adversas.

Es evidente que la participación de la mujer dentro de las actividades productivas es diferente a la del hombre. Para la mujer su capacidad de ser madre repercute en su vida laboral y, a la vez, su trabajo afecta el ejercicio de su maternidad.

La complejidad se acentúa cuando la mujer además de ser trabajadora es cabeza del hogar (sean viudas, separadas o solteras).

El tema de la inserción de la mujer en el mundo del trabajo plantea necesidades de diversa índole: económicas, sociales, legales y educativas.

Hombres y mujeres han de involucrarse en el planteamiento de una nueva cultura del trabajo con una óptica diferente, en la que se promueva un proceso de mejora personal, un proceso de mejora familiar por la -interacción de los que la forman- y un proceso de mejora laboral gestado en y desde la familia.

Personalmente he vivido lo que significa trabajar siendo esposa y madre y sé que es posible armonizar el trabajo con la familia. Me interesó investigar sobre este tema porque actualmente muchas mujeres viven serios conflictos por haberse olvidado de su identidad, de su papel en la familia y de la repercusión del mismo en la sociedad.

El presente trabajo tiene como objetivo general analizar la situación de la mujer trabajadora en el D.F. desde una perspectiva antropológica, familiar y social, y dar una propuesta de mejora personal, familiar y laboral a través de la implementación de programas de Educación Familiar en una labor coordinada con la empresa.

El Capítulo I está dedicado a la condición femenina. Analizo su valor ontológico con base en su dignidad y describo las características esenciales de su femineidad como punto de partida para convertirse en: esposa y madre.

El Capítulo II está dedicado a la familia. Planteo su naturaleza y sus funciones social y educativa y hago una reflexión del papel de la mujer como esposa y madre.

El Capítulo III lo dedico a estudiar el trabajo, a definir el concepto y la dignidad del mismo, a reflexionar sobre su contribución en el perfeccionamiento personal y la proyección social del trabajo de la mujer a través de la historia de México. Por último sintetizo el apoyo de la seguridad social para la madre trabajadora.

El Capítulo IV es el tema central de mi investigación. En él describo los principales obstáculos y problemas de la mujer trabajadora en su relación trabajo-familia y la consecuencia del trabajo de la madre en su relación conyugal y en el cuidado y educación de los hijos.

Mi deseo fue hacer una investigación seria y detallada, aunque de ninguna manera exhaustiva de la problemática de la mujer trabajadora, y la circunscribí al D.F. Aquí me encontré con una gran dificultad: la bibliografía es de corte marcadamente feminista y socialista, mucha de países latinoamericanos, principalmente, Venezuela, Chile y Colombia y muy poca de México.

Encontré, que en el Colegio de México los primeros intentos de hacer un análisis profundo del trabajo de la mujer en nuestro país lo realizaron investigadoras extranjeras como Orlandina de Oliveira (brasileña) quien con muy buena voluntad y pocos recursos económicos entregó junto con otras investigadoras los primeros estudios y fue así como se fundó el Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer PIEM, de donde surgió la publicación de algunos textos en los que pude encontrar datos interesantes.

Una investigadora mexicana sería que ha realizado importantes estudios sobre la mujer y la familia es María del Carmen Elu de Leñero del Instituto Mexicano de Estudios Sociales IMES, quien tiene publicados varios libros que me sirvieron de gran apoyo en esta investigación.

El Capítulo V está dedicado a la promoción de la Educación Familiar en la empresa. Al respecto creo que las primeras generaciones de Educadores Familiares egresadas del Instituto Panamericano de Ciencias de la Educación somos los pioneros de este trabajo. Estamos aprendiendo sobre la marcha, tocando puertas con una gran ilusión de contribuir con nuestro granito de arena para que en nuestro pueblo, tan necesitado de Educación, cada persona con la que tenemos contacto, a través de los programas que hemos promovido en las empresas sea generadora de una mejora personal, de una mejora familiar y de una mejora social.

Por último el Capítulo VI describe la derivación práctica que realicé en la empresa Formatécnica, S.A. de C. V. donde con gran interés me abrieron las puertas para realizar este trabajo.

Capítulo I. LA CONDICION FEMENINA

Vivimos una época de grandes transformaciones en todos los ámbitos, lo cual nos plantea estar constantemente adaptándonos a situaciones nuevas y desconocidas, para las cuales no siempre estamos preparadas. Nos deslumbramos ante los avances de la tecnología y vivimos aceleradamente inmersas en lo que nos ha tocado vivir, y en ocasiones nos sentimos ansiosas por no tener un espacio para la reflexión personal.

Nuestra participación en los distintos niveles sociales nos ha conducido a un replanteamiento, a veces poco objetivo de nuestra identidad.

Conocer y aceptar lo que somos es un primer paso para lograr armonizar nuestra vida, tras una ardua tarea de perfeccionamiento personal, que nos habilite para lograr la unidad, con convicciones profundas producto del esfuerzo de alcanzar las metas más altas en todo aquello que realizamos.

Nuestra existencia en este mundo nos exige una respuesta que haga realidad las posibilidades que desde nuestra esencia femenina podamos desarrollar con plenitud de derechos y obligaciones, como personas integrantes de una sociedad.

La justa ordenación de nuestras cualidades y afectos nos permite tener un desarrollo que nos conduce hacia nuestra verdadera vocación. La armonía de nuestro ser nos da la fuerza para resistir a las ambigüedades de corrientes ideológicas que degradan el sentido de la feminidad con la consecuente corrupción de la familia y la sociedad.

Nuestra lucha interior debe enfocarse a encontrarnos con nosotras mismas y a cultivar los valores desde la intimidad de nuestro ser, y al penetrar en nuestro interior, detectaremos nuestras más hondas

aspiraciones, lo que nos permitirá tomar posesión de nuestra riqueza interior y descubrir el sentido de nuestra vida.

Descubrir nuestra riqueza interior nos moverá a salir de la pasividad y la indolencia y afrontar el riesgo de ser auténticas, a progresar y a elegir y con ese potencial humano realizar un proyecto de vida coherente con nuestra naturaleza.

Nuestra vida crece y madura a través del amor en torno al cual orientamos el sentido de nuestra existencia. Necesitamos del amor que es al mismo tiempo motor e ideal que nos mueve hacia la trascendencia.

Generosidad, entrega y renuncia proyectan nuestro auténtico perfil femenino que el amor exige. Pero nadie puede dar lo que no posee, por lo que es necesario reconocer nuestra dignidad, valorar las características propias de nuestra feminidad y dejar aflorar nuestra afectividad orientándola hacia el amor para descubrir nuestra verdadera vocación.

1.1 La dignidad de la mujer

En el género humano los individuos de la especie tenemos una dimensión sexual, somos hombres y mujeres y "al mismo tiempo por razón de nuestra naturaleza, personas".¹ El concepto de persona atañe por igual al hombre y a la mujer, de tal manera que para comprender el valor y la dignidad de la mujer reflexionaremos de entrada sobre: ¿qué es la persona humana? pues esto nos permitirá vislumbrar el profundo significado de su naturaleza como punto de referencia de su papel en la familia, en el trabajo y en la sociedad.

¹ BOISSELOT, DUTHOIT, VIALATOUX, Biot.
Dignidad de la persona humana pág. 52

"La naturaleza del hombre consiste en ser un cuerpo animado por un alma espiritual".²

Estos dos elementos: cuerpo y alma forman una verdadera unidad, lo que plantea una gran complejidad ya que el cuerpo del hombre obedece a las leyes materiales y lo ubica en el tiempo y en el espacio como un ser individual, separado de otros seres, y su espíritu presente que trasciende el tiempo y el espacio le permite conocer el resto del universo y ubicarse en él.

Cuerpo y espíritu son en el hombre dos principios, el alma está para animar un cuerpo, el cuerpo tiene vida por el alma, pero ésta trasciende al cuerpo, se abre al infinito³ y hará participar de la inmortalidad.

En razón a su cuerpo el hombre difiere de todos los demás en todos los aspectos que lo conforman: es hombre o mujer, bajo o alto, joven o viejo, blanco o moreno, fuerte o débil y esto lo hace un ser individual.

Pero es su naturaleza espiritual la que lo posibilita a diferenciarse como un ser único e irrepetible. "Su individualidad se transforma en personalidad al añadirse a la naturaleza individual (corporal, básicamente) el desarrollo de la naturaleza racional (inteligencia y voluntad); de esta manera el concepto de persona es el propio de los individuos que gozan de naturaleza racional".⁴

² VERNEAUX Roger
Filosofía de hombre pág. 234

³ Cfr. DONCEL J.F.
Antropología Filosófica
Capítulo XIII

⁴ CHAVARRIA OLARTE Marcela
¿Qué significa ser padres? pág. 15

Al ser una unidad la persona no sólo está formada de carne y hueso: su espíritu domina su existencia y dota a su vida de una gran riqueza pues las dos facultades específicamente humanas -la inteligencia y la voluntad- le conceden "un rango, una categoría, que no tienen los seres irracionales. Esta prestancia o superioridad del ser humano sobre los que carecen de razón es lo que se llama dignidad de la persona humana,"⁵ de lo cual se desprende el profundo respeto que ha de existir hacia cada ser humano en concreto y el sentido de responsabilidad hacia la vida.

La persona humana es un ser muy complejo, en ella se distinguen una gran variedad de funciones que podemos colocarlas en distintos niveles o estratos: en el nivel biológico tenemos todas las funciones de la vida vegetativa como la nutrición y el crecimiento y todas aquellas que son el fundamento vital que contiene la totalidad de las actividades orgánicas preconscientes; en el nivel psicológico se encuentran los estados de ánimo, los afectos, las emociones, las pasiones, por medio de las cuales, "el hombre intuye lo bueno y lo malo"⁶ y "constituyen el lugar de paso y aseguran el vínculo entre la vida sensible y la vida del espíritu"⁷. Son una fuente de movimiento para el hombre. Y en el nivel espiritual están todas las operaciones relacionadas con el pensar y el querer, basadas en las facultades propias del hombre: la inteligencia y la voluntad que conforman su vida interior centradas en la búsqueda de la verdad y el bien, objetos propios de estas dos facultades respectivamente.

Gracias a estas facultades el hombre es capaz de conocer y dominar el universo, de apreciar la belleza, de amarse a sí mismo y a sus semejantes, de conocer la verdad e ir incorporando los valores que le permitan elaborar un proyecto de vida, conquistar su libertad y dirigir su vida hacia el bien para que florezca su dignidad.

La vida interior constituye al hombre como persona y de ahí surge otra característica importante, su capacidad de comunicarse con el mundo exterior, no sólo desde un plano sensorial, sino desde lo

⁵ MILLAN PUELLES Antonio
Persona humana y justicia social pág. 15

⁶ *Catecismo de la Iglesia Católica* pág. 403

⁷ *Ibidem* pág. 402

más profundo de su ser. "Es aquí donde se delinea un rasgo característico para la persona, el hombre no sólo percibe los elementos del mundo exterior y reacciona frente a ellos de una manera espontánea o, si se quiere casi maquinal, sino en toda su actitud cara al mundo a la realidad tiende a afirmarse a sí mismo, a afirmar su propio yo y ha de actuar de este modo porque lo exige la naturaleza de su ser".⁸

La naturaleza del hombre comprende la facultad de autodeterminación basada en su capacidad de reflexión, lo cual le permite elegir conforme a lo que quiere. A esto se le llama libre arbitrio y en relación directa de estas dos facultades y a su interioridad es incommunicable e inalienable, es decir, es dueño de sus actos, de sus pensamientos. En esto nadie lo puede substituir ni dominar. Esto es de gran relevancia pues la educación y la cultura se basan en este principio.⁹

Pero es la libertad la que constituye la dimensión más característica de la persona.

La libertad es una propiedad de la voluntad que permite al hombre el desarrollo de su intimidad y la apertura hacia el mundo. Esta propiedad de la voluntad posibilita al hombre, a través de la elección entre varias opciones a poseerse a sí mismo y a decidir el rumbo de su vida.

"El crecimiento de la libertad se da en la medida que se le ejercita a través de las decisiones".¹⁰ Así se le fortalece y consolida y se adquiere el hábito de ejercer la libertad lo que implica "que el hombre, libremente, norme sus acciones conforme al primer principio de la ética, a saber procurar el bien y evitar el mal".¹¹

⁸ WOJTYLA Karol
Amor y Responsabilidad, pág. 16

⁹ Cfr. WOJTYLA Karol
op. cit. Pág. 17

¹⁰ CHAVARRIA OLARTE Marcela
op. cit. Pág. 17

¹¹ DAMM ARNAL Arturo
Libertad esencia y existencia, Pág. 69

La libertad no se conquista de golpe, implica no sólo decidirse sobre algo, sino tener la capacidad de proyectar la vida a poner en juego todas las potencialidades y comprometerse con aquello que se ha decidido.

La libertad es una libertad para servir a las personas, para dominar a las cosas que son medios, respetando su naturaleza y para amar que es la actualización de la potencialidad de la persona. "La libertad para requiere una libertad de, que puede entenderse como superación de limitaciones y condicionamientos."¹²

En la práctica se pueden distinguir tres niveles de la libertad humana:

LIBERTAD DE TENER o de posesión, sin la cual la vida es infrahumana, ya que concede a la persona lo necesario para su subsistencia. Pero esa libertad que nadie puede arrebatarle desde afuera, cuando es puesta al servicio de las cosas, supeditada a lo material, hace perder al hombre su señorío.

LIBERTAD DE HACER u operativa a través de la cual el hombre decide lo que ha de hacer. Este nivel de libertad ha de estar encaminado a ocuparse de aquello que permita al hombre ser mejor, ya que si está al servicio del tener no le servirá para su progreso sino para su atrofia.

LIBERTAD DE SER u óntica. El hombre tiene la tarea de hacerse a sí mismo en su interior y de potenciar sus capacidades innatas a través del desarrollo de virtudes o hábitos que den fuerza a las posibilidades naturales y que incrementan la calidad de las acciones haciéndolas más humanas y más

¹² OTERO OLIVEROS F.
La libertad en familia, pág. 27

concordantes con la realidad del hombre, esto es porque la virtud impulsa a realizar actos buenos con los que el hombre será mejor persona y estará en el camino de alcanzar su fin último que es su felicidad.¹³

La apertura de la libertad hacia los demás que es la esencia del amor, plenifica y expande al hombre y hace posible el olvido de sí. Y ese hombre concreto al que llamamos persona se manifiesta en la característica más importante que es su dimensión de salir de sí mismo, de donarse, de trascender y en esto encuentra el sentido de su existencia, pues es una realidad intrínseca a su naturaleza, el entregar su riqueza interior a otras personas y a un Ser Superior.

La trascendencia del hombre se expresa en una gran diversidad de acciones y encuentra su significado más pleno principalmente en: el amor conyugal, la paternidad espiritual (a través de la educación de los hijos) y en la relación con Dios.

Cuando el hombre no es capaz de trascender, trunca su capacidad de relación y por lo tanto su perfección, ya que sus capacidades interiores han de aflorar, pues no es un ser solitario en el mundo.

De tal manera que va captando su valor de ser persona y en la medida que esto sucede descubre que él es algo más que una naturaleza corporal, reconoce su finitud, acepta sus limitaciones y se vincula con Dios para encontrar el más radical y pleno sentido de su vida.

Por esta categoría de ser persona podemos además considerarnos hijos de Dios, hechos a su imagen y semejanza, en igualdad de condiciones para el hombre y la mujer pues "no hay más que una única e idéntica condición esencial de persona, la persona humana, tan predicable del varón como de la mujer, porque es sustrato personal, aquel plano en el que se es persona, es más radical que la dualidad de los sexos."¹⁴

¹³ Cfr. LLANO CIFUENTES Carlos
Las formas actuales de la libertad, págs. 46 a 47

¹⁴ VILADRICH Pedro Juan
Agonía de un matrimonio legal pág. 50

En todas partes y circunstancias la mujer ha de ser tratada y considerada plenamente como persona humana. La mujer tiene la misma dignidad de persona humana que el hombre, por lo que ha de tener los mismos derechos y oportunidades.

La mujer igualmente digna y poseedora de los deberes y derechos de todo ser humano, integrado en su totalidad de cuerpo y alma, dotada de una personalidad inteligente y libre tiene un destino y una vocación trascendentes. Por lo que ha de hacer de su vida un proyecto que haga realidad todo aquello que ella con sus capacidades puede lograr, perfeccionando y ennobleciendo lo que le es característico, su feminidad, cumpliendo con su vocación y adquiriendo en el mundo el compromiso de luchar por una sociedad en la que se vivan los valores y se respete su dignidad

Esta es una conquista actual, se ha reivindicado la igualdad de la mujer en el verdadero significado de sus derechos, respetando su originalidad personal. Así, los movimientos feministas no pueden de ninguna manera conducir a la masculinización de la mujer. "La mujer en nombre de la liberación -del dominio del hombre- no puede tender a apropiarse de las características, en contra de su propia originalidad femenina"¹⁵; esto la deforma y le hace perder su riqueza esencial, pues sus planteamientos son antinaturales y aspiran a un cambio alejando a la mujer de esa llamada particular a su dignidad y vocación del amor tan necesaria en nuestro mundo carente de sensibilidad a este respecto.

Resulta importante reconocer las diferencias naturales del hombre y la mujer no como seres opuestos sino complementarios, con la misma categoría de personas únicas e irrepetibles que encuentran su plenitud "en la entrega sincera de sí mismo a los demás."¹⁶

¹⁵ JUAN PABLO II
Carta apostólica *Mulieris Dignitatem* pág. 41

¹⁶ *Ibidem* pág. 37

"Esa vocación en principio, no parece diferir con respecto a la del varón. Sí la primera verdad del ser humano es su dignidad personal la segunda será su vocación de entrega, de unión con Dios y unión recíproca de los humanos entre sí." ¹⁷

No cabe duda que en el momento actual ha habido un progresivo reconocimiento de la dignidad de la mujer, lo cual ha permitido su desarrollo en distintos ámbitos, como el del trabajo, la política, las comunicaciones, etc., pero no podemos perder de vista que toda persona necesita "un ámbito de intimidad donde pueda manifestarse con espontaneidad, inmediatez y afecto. Esto se da de un modo natural en la convivencia familiar." ¹⁸ Por lo que es importante que la mujer con su vocación al matrimonio y a la maternidad a través de sus características esenciales sea la protagonista de un cambio en el que se le reconozca como un ser valioso y digno, capaz de armonizar su desarrollo con su esencial condición femenina.

Y al ser características de la persona humana la capacidad infinita de progreso, y su perfectibilidad, la mujer tiene el compromiso de autohacerse a lo largo de la vida, desarrollando sus capacidades y participando en el destino de la humanidad, pues la mujer "es la representante y arquetipo de todo el género humano, es decir representa aquella humanidad que es propia de todos los seres humanos, ya sean hombres o mujeres". ¹⁹

1.2 La femineidad

El descubrir las características propias de la mujer nos servirá para entender su vocación de esposa y madre. Para esto sintetizaremos las notas esenciales de su femineidad.

¹⁷ MACCIOCCHI María Antonieta
Las mujeres según Wojtyła pág. 307

¹⁸ FERRER Ana María
Feminismo, Familia, Mujer, pág. 47

¹⁹ JUAN PABLO II
Cfr. op. cit. pág. 13

Toda persona humana es hombre o mujer, lo cual significa necesariamente una diferenciación sexual que no se agota exclusivamente en las características morfológicas o en determinados valores o atributos de la persona: "la sexualidad es un elemento básico de la personalidad, un modo propio de ser, de manifestarse, de comunicarse con los otros, de sentir, expresar y vivir el amor humano. Por eso es parte integrante del desarrollo de su personalidad y de su proceso educativo. (...) En el sexo radican las notas características que constituyen a las personas como hombres y mujeres, teniendo así mucha parte en la evolución individual y en su inserción en la sociedad."²⁰

El hombre y la mujer iguales en dignidad son seres semejantes pero complementarios, ya que difieren en los planos biológico, psicológico y espiritual y esto se manifiesta en el ser de toda la persona humana.

"Masculino y femenino son dos mundos complejos y completos, tan diferenciados inicialmente, que muchas veces se plantean como antitéticos. Son como dos observadores que contemplan un objeto -la vida en general- desde ángulos opuestos, ambas visiones son exactas, pero parciales, la imagen completa viene dada por superposición y esta misma característica reviste su actitud en el amor."²¹

La mujer difiere del hombre pues todo su ser está impregnado de su sexualidad y todos los aspectos de su personalidad que abarcan desde lo corporal hasta lo espiritual, constituyen su feminidad.

De modo que:

²⁰ SAGRADA CONGREGACION PARA LA EDUCACION CATOLICA
Orientaciones educativas sobre el amor humano, pág. 4
Pautas de Educación Sexual

²¹ ANSON Francisco y ROA Vicente
Mujer y Sociedad, pág. 20

"El ser mujer no se agota solamente en la función generativa. Atañe la distinción sexual a aspectos más amplios y profundos de la persona (temperamento, sensibilidad, mentalidad, psicología, etc.) lo cual al actuar todas sus potencias, lo hace a través de la peculiaridad de su modalidad sexual".²²

La mujer obra a través de las características propias de su feminidad y así da cauce a su vocación y a su vida.

En el plano biológico encontramos aspectos importantes que ofrecen características específicas en la mujer.

Su anatomía y fisiología están fundamentalmente orientadas a la procreación en tres fases principales: en primer lugar preparar el cuerpo para la reproducción; en segundo lugar el propio embarazo; y en tercer lugar la lactancia.

Desde el punto de vista bioquímico la secreción de hormonas tiene efecto directo sobre los caracteres sexuales primarios y secundarios y sobre todo lo relacionado con la reproducción y con el aspecto físico de la mujer, como: el crecimiento esquelético, el metabolismo y depósito de grasa, la distribución del pelo, la textura de la piel y el balance electrolítico (da gran importancia durante el embarazo)²³ constituyendo todo esto el fundamento orgánico de la feminidad.

Indudablemente la mujer fue creada para ser portadora de la vida y esto explica detalles importantes de su evolución afectiva, su "cuerpo es al mismo tiempo encarnación de su yo y órgano de una vida

²² VILDARICH, Pedro Juan
Agonía del Matrimonio Legal, pág. 51

²³ Cfr. GUYTON Arthur C.
Tratado de Fisiología Médica, cap. 79

ajena"²⁴ esto la dota de una gran sensibilidad y ternura manifestas en la interiorización de la atención de una infinidad de pormenores.

La mujer es expresiva de sus sentimientos, parece "estar hecha para amar, con frecuencia el amor es lo principal o la totalidad de su vida",²⁵ es su marco y umbral en que proyecta su personalidad delicada y sensible; gran parte de su motivación es sentimental y de orden práctico pues fácilmente se deja llevar por la emoción.

"La mujer vive dejándose llevar por el presente y polarizando sus reacciones según la inmediatez."²⁶

"La psicología femenina tiene un carácter de conformadora de la realidad, de gran plasticidad, lo cual explica su gran capacidad para el sufrimiento, todo en ella hace referencia a la continuidad, a la protección, actitudes que no son posibles sin un atento estar en los detalles."²⁷

La labor que realiza trasciende de su persona y lleva impresas sus características personales de amor y por consiguiente de entrega. Las cosas y las personas no tienen para ella un valor en sí mismas sino por algo que la propia mujer hace suyo. Ella da alma a las cosas y a las circunstancias.

"La mujer suele ser más espiritual, idealista, más interesada por las personas y los problemas de la vida cotidiana, por la religión, el arte".²⁸ En las relaciones familiares puede aportar su capacidad de

²⁴ BALMADEA Carmen
La mujer frente a sí misma, pág. 44

²⁵ CHAVARRIA OLARTE Marcela
¿Qué significa ser padres?, pág. 42

²⁶ LLANES Rafael
Cómo educar adultos, pág. 72

²⁷ GOMEZ PEREZ Rafael
Problemas morales de la existencia humana, pág. 40

²⁸ CHAVARRIA OLARTE Marcela
op. cit. Pág. 4

entrega, de olvido de sí misma y de ese amor que le es característico con el cual pondrá lo necesario para la fundación y buena marcha de su hogar.

Su inteligencia y voluntad están modalizadas por su feminidad, "la mujer se guía por el criterio de lo concreto, lo intuitivo, lo vital. Está más subordinada a la naturaleza y a sus procesos. Se torna más subjetiva, relacionando todo con su repercusión en lo vital."²⁹

"En la mujer encontramos una inteligencia más intuitiva y más guiada por las percepciones no siempre rígidas y lógicas. Percibe los detalles aisladamente y sin necesaria subordinación al conjunto.

Los valores estéticos ocupan un grado muy elevado en su jerarquía de apreciación."³⁰

La mujer suele dar muestras de ser más prudente, más sagaz, más realista. Su vitalidad es cíclica y esto depende de sus ritmos bioquímicos; es más paciente y "tiene sobre el hombre una ventaja notable que hasta ahora no ha hecho valer en la estructuración del mundo: en ella no pueden separarse fácilmente naturaleza y cultura, corazón y cabeza, teoría y práctica."³¹

Para la mujer resulta muy importante entender su esencia y todas esas facetas insondables de su ser, reconocerse ante todo como es, un ser humano completo, integrado de cuerpo y alma, inteligente y libre, con un destino trascendente, ya que además es potencialmente portadora de la vida y en esto hay una primordial diferenciación respecto al hombre, lo cual la dota de unas características peculiares que la mueven a realizar acciones que le dan plenitud y realización a su vida. Ella sabe dar la vida y acepta el dolor, está

²⁹ LLANES Rafael
op. Cit. Pág. 71

³⁰ Ibidem pág. 72

³¹ CADAHIA Jesús
La familia, pág. 122

fuertemente unida a lo vital a través de su afectividad, pues es nota característica de la mujer el que está más identificada con el corazón que con la razón. Es especialmente sensible a "identificarse con las penas y las alegrías de los demás, no se siente llamada a transformar el mundo y conquistarlo sino a insertarse apaciblemente en él, a concertarse con la naturaleza y a servirle desde su propia permanencia."³²

La mujer necesita cultivar y dignificar su feminidad para ser una persona armoniosa, ya que va contra su propia naturaleza negarse a amar y a dar la vida y "no es posible, sin grave riesgo, que la mujer viva como si no lo fuera"³³ pues su fragilidad y delicada complejidad pueden destruirla.

1.3 Vocación femenina al matrimonio

En la persona humana, por la dimensión sexual de su corporeidad existe por naturaleza la complementariedad, así la unión conyugal entre varón y mujer es ante todo una realidad natural, pero no solamente ligada a lo corporal, pues como ya vimos anteriormente, el ser humano está dotado de inteligencia y voluntad y esto le permite responder libremente a una vocación.

"Vocación (del latín vocare-llamar) significa etimológicamente llamamiento de una persona por otra y su deber es responderle. Es esencial a este llamamiento indicar la dirección del desarrollo interior de la persona llamada, dirección que le es propia y que se manifiesta en el compromiso de la vida entera al servicio de ciertos valores."³⁴ Responder a una vocación supone la facultad de comprometerse y de descubrir la orientación de las capacidades de la persona, de desarrollar la intimidad y de encontrar la felicidad donde se hace patente el sentido de la vida.

³² BALMASEDA Carmen
op. cit. Pág. 42

³³ *Ibidem* pág. 44

³⁴ WOJTYLA Karol
op. cit. Pág. 292

"La vocación es siempre la orientación principal del amor humano. Implica ella no solamente el amor, sino el don de sí hecho por amor",³⁵ y esto está íntimamente ligado al amor conyugal.

El matrimonio aparece como una vocación dentro del marco de la existencia humana en una necesidad de trascender en la que se realiza y orienta su vida en lo más íntimo de su ser.

Desde su libertad la persona abraza esta vocación, se vincula y establece un compromiso.

"El hombre y la mujer son llamados desde su origen no sólo a existir (uno al lado del otro) o simplemente (juntos) sino que son llamados a existir reciprocamente el uno para el otro"³⁶ en una total donación personal que abarca no sólo la donación física, sino la donación integral de la persona con lo que se compromete en una realidad irrevocable a: la unidad, la fidelidad, la indisolubilidad y la fecundidad.

La mujer que se siente inclinada al matrimonio encuentra en él un camino para desarrollar sus aptitudes y sus cualidades en una misión concreta que le ofrece un estado de vida. "El matrimonio representa una obra de colaboración con Dios a la que por el hecho mismo de contraerlo los cónyuges son llamados a realizarlos de un modo personal, singularmente,"³⁷ con lo que cada uno tiene para responder, persiguiendo el desarrollo de su personalidad y orientando su amor a la luz del Evangelio que nos llama a la perfección "y nos compromete a creer la verdad de la Gracia."³⁸

³⁵ *Idem* pág. 292

³⁶ JUAN PABLO II
Mulieris Dignitatem, pág. 24

³⁷ HERVADA Javier
Diálogos sobre el amor y el matrimonio, pág. 352

³⁸ WOJTYLA Karol
op. cit. pág. 294

El matrimonio es una vocación de amor en la que la mujer se desarrolla a través del servicio y la generosidad reconociendo las necesidades del otro y poniendo los medios para levantar los cimientos de una vida familiar que favorezca la convivencia y la educación.

El amor generoso con el que la mujer responde a su vocación matrimonial se cultiva con la responsabilidad que comprende el cuidado del bien del otro, con plena conciencia de su valor personal. Esta responsabilidad implica expandir el propio yo para vivir por el otro sin egoísmo.

"El sentimiento de responsabilidad que toma uno por otra persona está muchas veces desprovisto de cuidado, pero no es nunca desagradable en sí mismo ni doloroso. Porque lo que constituye la substancia no es una limitación ni un empobrecimiento del ser, sino que, al contrario es su enriquecimiento y su dilatación."³⁹

Resulta importante que la mujer sepa respetar la libertad del otro, lo que la conducirá "a una actitud abierta a la comprensión y aceptación,"⁴⁰ que implica el respeto del cónyuge en su condición de persona.

En el matrimonio la mujer encuentra ocasión para vivir la fortaleza "que es la virtud de aquellos que por un ideal que vale la pena son capaces de arrostrar los mayores riesgos"⁴¹. Esto le plantea una lucha que le exige valor y sacrificio, para aspirar a las metas más altas y alcanzar la felicidad, manteniendo siempre vivo el compromiso de amor al otro a título de deuda, para toda la vida.

En el marco del amor conyugal la mujer descubre sus potencialidades, se siente útil, ve sus limitaciones y acepta con humildad lo que el otro desde su irrepetibilidad puede darle. La mujer recibe de su cónyuge lo que le es propio de su condición y de esta manera le permite y estimula a manifestarle su amor.

³⁹ *Ibidem* pág. 142

⁴⁰ ISAACS David
La educación de las virtudes humanas, Tomo I pág. 189

⁴¹ *Ibidem* pág. 109

El dar y el recibir del matrimonio se entienden en el sentido de la ayuda mutua "lo cual les permite en cierto sentido descubrir y confirmar siempre el sentido integral de su propia humanidad."⁴²

1.4. Vocación femenina a la maternidad

"La maternidad es en la mujer, el carácter distintivo de su vocación." Pierre Tiberghien⁴³

La mujer se hace madre biológicamente gracias al hombre y "ambos encuentran en la procreación una confirmación de su madurez, no sólo física sino también moral, así como una prolongación de sus existencias. Cuando la vida de cada uno de ellos tendrá fin por la muerte física, su hijo seguirá viviendo, no solamente carne de sus carnes, sino también persona que ellos habrán modelado de consuno. Notemos que formar una persona es, en cierto sentido, más que procrear un cuerpo,"⁴⁴ de aquí la grandeza, responsabilidad y dignidad de esta vocación que atañe tanto al hombre como a la mujer, asumida como una vocación, "camino de la realización del amor humano."⁴⁵

La generación del hijo, que empieza en el momento de la concepción y durante nueve meses se desarrolla dentro del seno materno, es sólo el punto de partida de su formación integral que se realiza a lo largo de la vida.

⁴² JUAN PABLO II
Mulieris Dignitatem, pág. 24

⁴³ A.A.V.V.
Persona y familia, pág. 91

⁴⁴ WOJTYLA Karol
op. cit., pág. 296

⁴⁵ CHAVARRIA OLARTE Marcela
Paternidad y trascendencia, pág. 44

La maternidad es un gran misterio. No solamente esa comunicación de la vida, que hace nacer una persona de otra persona, semejante a ella, escapa por completo a nuestro análisis y a nuestra inteligencia no sólo la finalidad que preside a la formación completa y ordenada de los diferentes órganos del cuerpo en la obscuridad inconsciente del seno maternal, es una maravilla frente a la cual el espíritu queda estupefacto, pero la maternidad es, además un gran misterio en sí misma, como dignidad y prerrogativa de la mujer.⁴⁶

En esta esencial vocación la mujer realiza y manifiesta su feminidad con esa capacidad de entrega al cuidado de la vida no sólo corporal sino espiritual, ya que ella es por naturaleza educadora y es llamada en muchos momentos al servicio y cuidado de las personas, pues posee también el sentido natural de la familia y de la amistad.

La intervención del hombre en la procreación del hijo es desde el punto de vista biológico transitoria, en cambio en la mujer es duradera y deberá contar con determinados requisitos para llegar a feliz término.

En la mujer se realiza una función genésica que abarca desde la concepción hasta el destete, la cual propicia a través de la estrecha unión con el hijo el proceso de adaptación natural al mundo externo.

Desde el seno materno "lugar de la vida en el cual, lejos de los peligros y agresiones del mundo externo, el pequeño recibe oxígeno y sangre purificada de toxinas para irse constituyendo célula tras célula,"⁴⁷ ese frágil e indefenso ser es ya persona.

De modo que no son suficientes unas buenas condiciones físicas para la formación de una personalidad positiva y segura: es necesaria una verdadera vocación de la madre que comunica y transmite el amor, la que estimula y conforma esa nueva vida, pues ella representa su seguridad y su estabilidad.

⁴⁶ CHARMOT
El amor humano, pág. 96

⁴⁷ MACCIOCHI Antonieta
Las mujeres según Wojtyła, op. cit. Pág. 216

La mujer no completa su tarea de portadora de la vida al traer al mundo al hijo: la esencia de su maternidad es espiritual

porque lo que lleva dentro de su propio cuerpo y da a luz no es sólo otro cuerpo sino algo igual a ella misma, un ser humano, síntesis de cuerpo y alma llamado a realizar en sí las posibilidades que le brinda su naturaleza.⁴⁸

Esta vocación conlleva una gran responsabilidad, desde el seno materno la madre comunica al hijo sus sentimientos de amor y de ternura o de rechazo y esto es la base del desarrollo de su personalidad.

Lo natural para la mujer es amar al hijo desde el momento en que sabe que lo ha engendrado y tiene la fortaleza necesaria para hacer frente a las incomodidades objetivas del embarazo y del parto, su cuerpo es órgano de vida y todo su ser participa de esa donación.

El recién nacido necesita de los brazos amorosos de su madre, de sus cuidados y de esas funciones que son típicamente femeninas como amamantarlo y cuidarlo.

"El ejercicio de la maternidad requiere hacer emerger capacidades relacionales únicas."⁴⁹ La madre alcanza tal grado de identificación con su hijo que sabe y siente lo que él necesita y a través del contacto cercano le ofrece lo que requiere para vivir y es capaz, principalmente en las primeras semanas de vida del bebé, de anularse a sí misma para cumplir su misión.

⁴⁸ BALMASEDA Carmen, op. cit. pág. 39

⁴⁹ CHODOROW Nancy
El ejercicio de la maternidad, pág. 132

Para el niño, la relación con su madre es una experiencia crucial que garantiza su desarrollo bio-psico-social. El niño no puede vivir por sus propios medios y su desarrollo tiene como punto de partida las primeras manifestaciones del conocimiento y el lenguaje. La madre con su vocación continuada de amor posibilita el desarrollo de las capacidades del hijo por medio de la educación.

"La maternidad se inicia por el cuerpo y sólo se termina por la perfección consumada del alma. Ella integra toda la vida, porque abarca la totalidad del ser."⁵⁰ Los efectos de su dinamismo no terminan nunca.

La función espiritual de la maternidad se asienta sobre el fundamento de observación positiva de razón y de fe. Es efectivamente cierto que la madre no engendra sólo un cuerpo vivo, un organismo por el cual circula la sangre y en el que el cerebro manda al sistema nervioso, sino un ser espiritual cuyo destino está fuera del tiempo y cuya conciencia no depende sino de Dios.⁵¹

Ese hijo unidad de cuerpo y alma depende para su desarrollo, no sólo físico sino espiritual, de su madre.

"La mujer precisamente porque es persona humana, trasciende su vocación materna, es muy capaz de sublimarla y de darle empleos infinitamente amplios. Al lado de la maternidad natural puede haber la maternidad espiritual,"⁵² que no consiste únicamente en hacer niños, sino en formar hombres, esa vocación la completa y expande y en todas sus actividades pone de manifiesto las virtudes propias de su sexo. Esto tiene importancia, pues algunas mujeres ante la imposibilidad de ser madres biológicas, realizan su vocación a través de la adopción.

⁵⁰ CHARMOT Francois
op. cit. pág. 106

⁵¹ *Ibidem* pág. 98

⁵² A. A. V. V.
Persona y Familia, pág. 119

"La mujer es madre en esperanza, en acto o en potencia, madre según la carne o según el espíritu, madre de los individuos o de las sociedades. (Marguerite Perroy).⁵³

⁵³ Ibidem pág. 20

Capítulo II.- LA MUJER Y LA FAMILIA

2.1. La familia como institución de origen natural

La familia es una institución natural y nace espontáneamente donde quiera que haya hombres. No espera, para aparecer que el Estado le asigne un estatuto jurídico. En la mayoría de las sociedades la familia existe sin intervención del Estado y se rige por costumbres y tradiciones. Esta intervención no crea, sin embargo el matrimonio ni la familia. Se limita a reconocerlos. La familia es una institución natural que se impone a la colectividad no sólo de hecho sino de derecho.⁵⁴

Considerando que el hombre es un ser que necesita vivir en sociedad, se descubre y se realiza en esa sociedad natural que existe antes que cualquier institución política o jurídica que es la familia.

Esta surge con una estructura impresa en la ley natural como el ámbito en el que cada ser único e irrepetible encuentra el lugar para nacer, crecer y morir como persona, así "la familia es el sitio para la personalización"⁵⁵ donde cada miembro es conocido, tratado y aceptado con sus características peculiares.

Por ley natural la familia tiene un valor permanente pues ésta proporciona a la persona las condiciones necesarias para el desarrollo de sus potencialidades en las distintas etapas de su vida, satisface sus necesidades físicas, afectivas y espirituales y no sólo engendra sino educa a nuevos hombres.

El origen de la familia se debe a la disposición natural del hombre y a la voluntad positiva de Dios. Al ser una invitación querida por la misma

⁵⁴ LECLERQ Jacques
La familia según el derecho natural, pág. 32

⁵⁵ GÓMEZ PÉREZ Rafael
Problemas Morales de la Existencia Humana, pág. 147

naturaleza es de institución divina, o sea por el mismo Dios. De aquí que su ordenación interna esté regulada por ley natural.⁵⁶

La familia es producto de dos vocaciones: la vocación al matrimonio y la vocación a la paternidad, por lo que forma una comunidad en la que naturalmente hay la disposición de entrega al servicio de la persona humana a través del amor y el don de la vida constituyendo esto su principal misión.

Cuando una familia es sana cumple con su "misión de custodiar, revelar y comunicar el amor".⁵⁷ La donación total de los esposos es exigida por el bien de los hijos y ha de tener las siguientes notas características: monógama, estable y jerárquica.

La monogamia y la estabilidad de la familia corresponden a las propiedades esenciales del matrimonio: unidad e indisolubilidad pues "la capacidad de ser esposos llega a su perfección cuando se desarrolla entre una sola mujer y un solo varón para siempre. Es aquel uno con una para toda la vida. Aparece así la indisolubilidad como unidad en el tiempo"⁵⁸

El valor inestimable de la indisolubilidad y fidelidad matrimonial transfiere a la familia la seguridad y la permanencia necesarias para unas relaciones estables y enriquecedoras a través de las cuales es posible ir cultivando otros valores.

⁵⁶ CADAHIA Jesús
La familia Matrimonio-Hogar-Hijos, pág. 28

⁵⁷ JUAN PABLO
Familiaris Consortio, Pág. 33

⁵⁸ CADAHIA Jesús
op. cit., pág. 29

"Para que la familia pueda cumplir su misión, es necesario evitarle todo tipo de provisionalidad, temporalidad o fragilidad en su estructura"⁵⁹ pues esto dará estabilidad, paz y prosperidad a la misma.

"El orden jerárquico de la familia ha sido establecido como norma general por el Derecho Natural y la Revelación. La familia es una comunidad de vida regida por la autoridad de los padres".⁶⁰ Esto facilita su equilibrio, el respeto y es un servicio a la educación de los hijos y al perfeccionamiento material y espiritual de los cónyuges que deben compartir metas y actitudes educativas.

En la familia radican los vínculos naturales que originan una serie de relaciones variadas y complejas: conyugales, paterno-filiales y fraternales, en donde a cada momento experimentan y perfeccionan las relaciones interpersonales que constituyen la comunidad familiar.

La familia está al servicio del desarrollo integral de la persona, sus miembros "se ven instados por propia iniciativa a contribuir personalmente a la mejora de los demás como personas y a la familia como institución dentro y fuera de las propias familias."⁶¹

Así la familia es la piedra angular del orden humano, ahí se comprende y se quiere de manera natural a cada uno de sus miembros y esto constituye "la fuerza interior que plasma y vivifica la comunión y la comunidad familiar",⁶² es ahí donde:

⁵⁹ *Ibidem*. Pág. 85

⁶⁰ *Ibidem*. Pág. 114

⁶¹ FERRER Ana Maria
Feminismo, Familia, Mujer, pág. 57

⁶² JUAN PABLO II
Familianis Consortio, pág. 34

Se ama la vida de cada uno, se capta el valor personal e irrepetible de cada vida humana y se le permite desarrollar (hasta donde ella quiera) ese valor irrepetible de su ser, aceptando en casa sus aficiones, participando de sus ideales, impulsando sus aptitudes, compartiendo sus penas y sus alegrías, ayudando a superar sus errores, y en suma interesándose por su persona y amándola sinceramente.⁶³

La naturaleza propia de la familia favorece el desarrollo de la intimidad de cada uno de sus miembros. Si "la persona es un ser que tiene intimidad, la familia es el ámbito que permite y favorece esa vida íntima personal"⁶⁴ y facilita el desarrollo de lo irrepetible de cada uno de sus miembros.

Los padres junto con sus hijos a través de sus relaciones profundas han de cuidar la intimidad familiar en un clima que favorezca las costumbres y su estilo personal, así como la autonomía y libertad de cada uno.

La familia es un conjunto de intimidades en la que sus miembros comparten en el hogar, lo más profundo y específico de cada uno y en sus relaciones interpersonales sólo cabe la aceptación incondicional, que es uno de los valores de la familia: ahí la persona tiene la seguridad de ser aceptada y amada por lo que es.

La "importancia de la familia explica el respeto que han tributado a la institución familiar todas las sociedades tradicionales."⁶⁵

Es un derecho natural del niño:

⁶³ CHAVARRIA OLARTE Marcela
¿Qué significa ser padres?, pág. 61

⁶⁴ CASTILLO Guajardo
Juventud Reto y Promesa, pág. 26

⁶⁵ LECLERO Jacques
La familia, según el Derecho Natural, pág. 31

"El ser educado por sus padres y del adulto a fundar un hogar. Como todo derecho humano está limitado por las exigencias del bien común o del orden natural, del orden familiar en este caso, pero dentro de estos límites, este derecho es absoluto y ningún poder puede atentar contra él".⁶⁶

En la actualidad la institución familiar ha sido atacada por distintas influencias ideológicas como: el utilitarismo, producto de una sociedad basada en producir y disfrutar, en la que las personas se usan como si fueran cosas "En el contexto de la civilización del placer la mujer puede llegar a ser un objeto para el hombre, los hijos un obstáculo para los padres, la familia una institución que dificulta la libertad de sus miembros"⁶⁷

Estas corrientes ideológicas propician la esclavitud del hombre, la degradación del amor y el individualismo, siendo esto una amenaza sistemática y permanente de la familia pues la base de estas ideologías es la búsqueda equivocada de la felicidad entendida sólo como placer, por encima de esa tendencia natural del hombre a la trascendencia realizada en la total donación de sí en el amor conyugal y en la procreación y educación de los hijos.

Por todo esto se hace necesario defender a la familia como uno de los más preciados bienes de la humanidad, para que crezca la conciencia de luchar por sus derechos y deberes y de ahí lograr que salgan los protagonistas de un mundo mejor.

La familia es un camino del cual no puede alejarse el ser humano, pues "Cuando falta la familia se crea en la persona que viene al mundo una carencia preocupante y dolorosa que pesará posteriormente durante toda la vida."⁶⁸

⁶⁶ *Ibidem* pág. 32

⁶⁷ JUAN PABLO II
Carta a las familias
 1994 Año Internacional de la familia pág. 44

2.2 La Familia como Institución Social

"Formidable labor ésta de rehacer todo un mundo desde sus cimientos, pero si quiere acometerse esta empresa con posibilidades de éxito, es cosa cierta que el primer elemento orgánico que habrá que fortificar será siempre la familia, repetidamente llamada célula fundamental de la sociedad. Lo que ella sea, será todo su cuerpo, y bien demuestran haberlo comprendido los que la asaltan por todas partes, con la complicidad de las fuerzas del mal y de las pasiones desencadenadas."⁶⁹

Engels en su libro "El origen de la familia, la propiedad privada y el estado", fundamentado en las teorías de Marx y de Morgan desautorizó el carácter natural de la familia monogámica; él aceptó sin crítica alguna el evolucionismo de Darwin y se empeñó en construir una escala evolutiva de la familia. Sus presupuestos están basados en el individualismo y el materialismo en los que "la libertad se entiende como ausencia de cualquier consideración ética para la sociedad conyugal y paterno filial: la emancipación femenina se concibe simplistamente y en contra de la misma realidad psicobiológica, en términos de desfeminización, de virilización de la mujer; las estructuras laborales de la sociedad descoyuntan la convivencia familiar y aparece la fría imagen del hogar-dormitorio"⁷⁰, en las tesis engelsianas se "concibe (...) a la sociedad civil dentro de unos limitados horizontes liberalistas, como una sociedad de individuos aislados"⁷¹ en la que la familia no se justifica, ni se contempla como realidad natural, comunidad vital, educativa ni económica. Pues en ésta como en todas las ideologías materialistas el hombre es considerado un factor de producción, en las que se degradan las realidades espirituales y sólo prevalecen las necesidades materiales.

⁶⁸ *Ibidem* pág. 4

⁶⁹ SARMIENTO Augusto y
ESCRIVA IVARIS Javier
Enchiridion Familiae, Tomo II pág. 1689

⁷⁰ PERO SANZ J. M.
*Friederich Engels. El origen de la familia, la propiedad privada
y el estado*, pág. 95

⁷¹ *Ibidem* pág. 101

Las principales formas de la filosofía materialista de la sociedad contemporánea son: el individualismo burgués, el individualismo comunista y el anticomunismo totalitario o dictatorial, los cuales "echan al olvido por igual a la persona humana en una u otra forma, y no saben situar en su lugar, a sabiendas o ignorándolo, sino al individuo material,"⁷² esto reduce al ser humano y desvirtúa su naturaleza desconociendo los "derechos fundamentales de la persona (junto con los derechos de la sociedad familiar a las que las personas pertenecen mucho antes que a la sociedad política)"⁷³

En la obra de Engels considerada "como el catecismo familiar del pensamiento marxista"⁷⁴, se afirma que la familia no se basa en condiciones naturales sino económicas y "concretamente en el triunfo de la propiedad privada sobre la propiedad común primitiva, originada espontáneamente"⁷⁵, surge la familia monogámica, en una forma de transición del matriarcado al patriarcado cuyo móvil, según él, de ninguna manera es el amor sexual individual sino el cálculo, el móvil de los matrimonios.⁷⁶

"La familia patriarcal resume y concreta según Engels todos los comportamientos de una relación de dominio"⁷⁷ en cuyas tesis se fundamenta el feminismo como un movimiento de "emancipación sexual de la mujer con derecho a la vida sexual, derecho a la maternidad libre, a los procedimientos anticoncepcionales e incluso al aborto. Este feminismo implica igualdad de la mujer y el hombre en todos los campos"⁷⁸ esto al interior de la familia provoca la evolución y el cambio de costumbres y necesidades y "lleva a un creciente número de mujeres a rebelarse contra las trabas de su desarrollo individual y de su independencia,"⁷⁹ esto

⁷² MARITAIN Jacques
La persona y el bien común, pág. 48

⁷³ Ibidem pág. 57

⁷⁴ NAVARRO FERRER Ana María
op. cit. Pág. 40

⁷⁵ ENGELS Friedrich
El origen de la familia, la propiedad privada y el estado, pág. 123

⁷⁶ Cfr. Ibidem pág. 123

⁷⁷ NAVARRO FERRER Ana María. op. cit. pág. 44

⁷⁸ LECLERQ Jacques
La familia, Pág. 304

⁷⁹ Ibidem pág. 303

contribuye a la destrucción de la familia por la ausencia de la mujer en el hogar y por la retracción, de algunas, a la maternidad y al matrimonio.

Sin embargo y en contra de lo supuesto por Engels el estado actual de las investigaciones acerca de los pueblos primitivos, cabe decir que el matrimonio entre ellos es también universal. El matrimonio estable es la norma entre ellos. El matrimonio de hecho y de jure es también frecuente entre los marginales. El divorcio es una excepción más o menos frecuente tenido como un mal. La indisolubilidad y monogamia son fenómenos paralelos y ambos favorecen la posición de la mujer. Cuando una sociedad está en vías de desintegración, el divorcio y la poligamia, sucesiva o simultáneamente son fenómenos corrientes.⁸⁰

"La tendencia general entre los antropólogos es que la vida de las familias está presente en todas las sociedades humanas, incluso en aquellas cuyas costumbres sexuales y educativas difieren en gran medida de las nuestras."⁸¹

La historia nos ha permitido conocer la solidez y fortaleza de la institución familiar "hasta que no se produjeron los grandes trasplantes de la población desde los medios rurales o aglomeraciones urbanas a escala humana, donde las gentes estaban antes enraizadas, hasta los suburbios o ciudades-dormitorio donde se albergan hoy millones de personas."⁸²

En todas las sociedades de todas las épocas se hace referencia a la familia, pues ésta "es el agente a través del cual la sociedad troquele a los individuos, es decir imprime en ellos sus valores, sus costumbres, sus tradiciones y sus metas."⁸³

⁸⁰ *Ibidem* pág. 107

⁸¹ LEVI-STRAUSS Claude
SPIRO Melford
GOUGH Kathleen
Polémica sobre la universalidad y origen de la familia, pág. 9

⁸² A. A. V. V.
Cuestiones fundamentales sobre matrimonio y familia, pág. 553

⁸³ A. A. V. V.
La desintegración familiar. Un tema de Concilio, pág. 199

La familia es el primer agente de sociabilización de la persona, en ella se reproducen patrones culturales, se enseñan normas éticas y se moldea la personalidad de los individuos que son los ciudadanos de los pueblos. Su desarrollo interior aporta a la sociedad la ayuda de custodiar y transmitir los valores que son la base de una sociedad más humana.

"La sociabilización consiste en que el individuo quiera hacer lo que debe hacer y la familia es el agente al que la sociedad le confía esta compleja y delicada tarea."⁶⁴

La sociedad humana tiene su fundamento en la familia pues ésta le confiere solidez, seguridad y equilibrio, su organización hace posible el desarrollo ascendente de la sociedad, así como su corrupción es el campo de cultivo de una sociedad en crisis. Como institución social la familia es una estructura que constituye la "unidad social del grupo más íntimo al que pertenece el individuo. Esta estructura le da coherencia, solidez y función a un conjunto de acciones humanas que son de hecho vertebrales en la constitución y expresión de la personalidad de cada hombre."⁶⁵

La familia como institución social tiene funciones específicas que responden a las necesidades de la colectividad, para lo cual está constituida de unos elementos reales y formales que aumentan su importancia como estructura social.

⁶⁴ LASCH Christopher
La familia, ¿Santuario o Institución asediada?
Refugio de un mundo despiadado

⁶⁵ A. A. V. V.
Desintegración familiar, pág. 78

Según el Dr. Luis Leñero⁸⁶ estos elementos son:

- 1.- El grupo de personas ligadas por el parentesco y de relación sexual cuya finalidad gira en torno a la regulación de la manifestación sexual, a la procreación y formación de los hijos.
- 2.- El conjunto de normas aplicables a sus miembros, que regulan sus comportamientos. Estos señalan los derechos y deberes de sus integrantes.
- 3.- Los roles y funciones específicas para cada uno de los miembros de la familia de acuerdo a sus normas, que hacen de ésta un grupo jerárquico.
- 4.- El medio físico: lugar, casa, muebles, utensilios, etc., tenidos en propiedad o arrendamiento y los recursos económicos en vistas a la satisfacción de las necesidades de los miembros de la familia.
- 5.- Las actividades cotidianas y esporádicas que los integrantes de la familia realizan. Estas son un elemento que puede servir como medio de diagnóstico del grado de integración familiar existente al comprobar la coherencia de éstas con las normas establecidas por la familia.
- 6.- Los efectos reales que la institución familiar produce en la sociedad a la que pertenece, los cuáles pueden ser positivos o negativos y contribuir a su equilibrio o a la desintegración social.

Estos elementos que permiten o dificultan a la familia cumplir con las diversas funciones que le corresponden como célula básica de la sociedad están extraídos de una concepción sociológica y desde el punto de vista educativo cabe aclarar que la familia no se origina en una relación biológica sino fundamentalmente en un compromiso espiritual de los cónyuges.

Al ser la persona un ser social por naturaleza en la familia aprende a convivir, a relacionarse y a integrarse a la sociedad a través de las funciones sociales que la familia realiza, las cuales las podemos englobar en cuatro:

⁸⁶ Cfr. Ibidem pág. 78 a 82

- 1.- Biológica. Por esta función la sociedad crece y se renueva y depende de la generosidad y apertura a la vida de los matrimonios.
- 2.- Moral. Esta función está relacionada con la educación de las personas. La familia es la primera escuela de virtudes sociales, siendo las más importantes: el amor al prójimo y la justicia.
En la familia el hombre aprende no sólo a obedecer y a mandar, también todo aquello relacionado con el respeto a las demás personas con igual naturaleza, dignidad y derechos. Messner afirma "que a las familias es hacia donde hay que dirigir la mirada cuando se busca diagnosticar la salud de un pueblo."⁸⁷
- 3.- Cultural. Esta función tiene su fundamento en los valores y costumbres que identifican a los pueblos. La familia ha de transmitirlos, defenderlos y custodiarlos para mantener la identidad de su pueblo.
- 4.- Política. La función política de la familia consiste en procurar "que las leyes y las instituciones del Estado no sólo no ofendan, sino que sostengan y defiendan positivamente"⁸⁸ sus derechos y deberes.

"La familia ha de defender y enriquecer su propia naturaleza, aumentar su prestigio y calidad y buscar la forma de influir y mejorar a la propia sociedad y sus instituciones."⁸⁹

Actualmente en la sociedad industrializada se observa cada vez con mayor frecuencia la desintegración familiar, el número de divorcios y la reducción del tamaño de las familias, en aras de un mejor nivel de vida; hay un rechazo frontal al matrimonio como institución y a la familia como grupo primario tradicional y célula básica de la sociedad. "La crisis del matrimonio y la familia en el mundo contemporáneo es la causa nuclear del riesgo de una sociedad deshumanizada"⁹⁰

El individualismo y el colectivismo tienen un origen común en una visión parcial del hombre, uno realiza su aspecto individual ignorando

⁸⁷ PERO-SANZ J. M.
op. cit. Pág. 103

⁸⁸ JUAN PABLO II
Familiaris consortio, pág. 85

⁸⁹ CADAHIA Jesús
op. cit. pág. 158

⁹⁰ A. A. V. V.
Cuestiones fundamentales sobre matrimonio y familia, pág. 343

prácticamente su responsabilidad colectiva, mientras el otro considera exclusivamente su aspecto social con olvido absoluto de su fin personal.⁹¹

Existe hoy el peligro de la despersonalización y la masificación "la familia posee y comunica todavía hoy energías formidables capaces de sacar al hombre del anonimato,"⁹² y de enriquecer lo más profundo de su esencia, su irrepitibilidad, con lo que se inserta activamente en la sociedad.

Así, la familia tiene hoy el compromiso y responsabilidad de transformar a la sociedad; su interacción ha sido importante a lo largo de toda la historia de la humanidad; la mejora de esta sociedad que se nos presenta con una fuerte crisis de valores dependerá del desempeño de las funciones que familia y sociedad han de cumplir como una ayuda mutua, sin obstrucción ni conflicto buscando siempre el bien común.

2.3 La familia como comunidad educativa

La persona humana es un ser único e irrepitible, sus dimensiones más profundas y excelsas tienen su asiento en sus facultades espirituales: inteligencia y voluntad a través de las cuales cobran sentido su desarrollo y su perfección.

"El hombre es un ser finito, una realidad incompleta"⁹³ que va completando su plenitud, sus posibilidades de ser y su perfección en virtud de su educación, la cual ha de tener un sentido, personal y unitario que promueva la mejora personal de los dones esenciales del ser humano; fe, libertad y amor. El eje crucial de la

⁹¹ JUAN PABLO II
Familiaris consortio, op cit. Pág. 84

⁹² ANSON Francisco y ROA Vicente
Mujer y Sociedad, pág. 73

⁹³ GARCIA HOZ Victor
Cuestiones de Filosofía individual y social de la Educación, pág. 36

educación son los valores. Estos han de transferirse para que cada persona desde su originalidad los capte, los asimile, y los haga propios según sus posibilidades. Esto es un proceso que dura toda la vida pues las facultades específicamente humanas, inteligencia y voluntad, son optimables y perfeccionables.

La educación para el amor, propiedad de la voluntad, es la dimensión más importante de la educación. "Educar para el amor es preparar al hombre, a cada hombre para que pueda alcanzar su fin",⁹⁴ tarea muy importante en el desarrollo del espíritu, obra de un intercambio de ideas, de sentimientos y de ejemplo en una intimidad de cariño a través de la cual se forman las virtudes humanas manifestaciones del amor verdadero.

Con este proceso de mejora personal que es la educación, se van encauzando las potencialidades del hombre para que logre su perfeccionamiento y aspire a su fin último.

"La felicidad es el fin último del hombre y por ello el fin último de la educación."⁹⁵

En la familia cada miembro es tratado como persona de modo natural, pues su fundamento es el amor humano y este sólo se da entre totalidades, entre personas. Por eso en la familia se evidencia el fin final de la educación con más claridad que en cualquier otro ámbito educativo y por ello la familia puede ser considerada como el ámbito natural de la educación.⁹⁶

Entender a la familia como ámbito natural de la educación, tomada en su plenitud de sentido social y humano es conferirle un valor eminente para el desarrollo de la personalidad de cada uno de sus miembros, no sólo como una simple reunión natural de una mujer que concibe y da a luz unos hijos, con un hombre que procura los medios para su subsistencia, sino como un medio natural de desarrollo en el que sus miembros se sienten llamados a vivir para los demás, a entregarse, a servir y a comportarse como personas.

⁹⁴ OTERO Oliveros F.
Educación y manipulación, pág. 36

⁹⁵ ALTAREJOS Francisco
Educación y felicidad, pág. 2

⁹⁶ Ibidem pág. 47

En la familia, decimos el padre constituye la cabeza mientras la madre llena esas áreas de lo cordial. Pero, en todo caso, siempre unificamos las funciones en una tarea comunicante. Ambos están en función de servicio. Los dos entienden muy bien qué significa amar. Misión ardua y exigente porque "nadie ama más que el que da la vida por lo que ama...". En ese quehacer primigenio, desde esa geografía de lo personal, es como concebimos este quehacer parental en la familia. Con esos matices la sabemos y la queremos siempre barruntar, puesto que la debilidad de lo inicial postula el apoyo fortaleciente y cobijante de lo generacional. Esta es la línea más marcada que se percibe en toda la familia. Esta es la razón capital. Pero a su lado se conjuga maravillosamente bien y como signo de fecundidad la cualidad subsiguiente que es la filiación, pues se estrechan las maneras de decir a tal grado que no se las puede separar.⁹⁷

La esencia y el valor de las relaciones en la familia radican en que son a nivel de personas, cada una distinta, por lo que la experiencia de la relación es definitiva en la formación de las personalidades. Paternidad, filiación, fraternidad y nupcialidad, relaciones fundamentales de la persona humana, encuentran su pleno desarrollo en la familia, "donde cada ser humano es captado plenamente en su valor personal y por tanto tratado como el ser único e irrepetible que es."⁹⁸

La familia es necesaria para la formación de la persona del hijo. Ella es su educador natural.

Siendo persona humana y portador como tal de una gran esperanza, todo niño tiene derecho a la educación: no tan solo al desarrollo de su vida física, sino a su formación intelectual, moral, espiritual, que ha de prepararle para el cumplimiento de su vocación propia. Esta educación que no es en el fondo, como se ha dicho sino "una generación continuada" es una obligación de la paternidad, y es precisamente esta obligación la que, a los ojos de los sociólogos, de los juristas, y de los

⁹⁷ PECHARROMAN CEBRIAN Félix
Familia que revela y comunica amor.
 En revista signo de los tiempos pág. 8

⁹⁸ CHAVARRIA OLARTE Marcela
¿Qué significa ser padres?, pág. 67

filósofos, es la principal razón de ser de la familia en cuanto institución. La familia debe ser una institución capaz de educar al hijo, puesto que es una obligación para ella hacerlo así, como es un derecho para aquel recibir la educación de una persona.⁹⁹

En la declaración *Gravissimum educationes*, Su Santidad Pablo VI declaró:

Todos los hombres, de cualquier raza, condición, y edad, por poseer la dignidad de persona, tienen derecho inalienable a una educación que responda al propio fin, al propio carácter, al diferente sexo, y acomodada a la cultura y las tradiciones patrias, y al mismo tiempo, abierta a las relaciones fraternas con otros pueblos, para fomentar en la tierra la unidad verdadera y la paz. Más la verdadera educación se propone la formación de la persona humana en orden a su fin último y al bien de las sociedades, de las que el hombre es miembro y en cuyas responsabilidades participará cuando llegue a ser adulto.¹⁰⁰

La labor educativa de los padres hacia sus hijos se inicia desde antes de su nacimiento, al valorar y desear su vida y preparar un ambiente familiar propicio para su advenimiento.

Los padres educan a sus hijos desde que nacen hasta su emancipación de la familia y más allá de ese momento los educan durante toda la vida, aún cuando cambia la forma y la intensidad de su influencia en virtud de la permanencia de los valores asimilados de los padres y del hecho de que una relación de intimidad a intimidad como es la relación de padres e hijos, nunca se rompe por completo y justamente en ésta se da la relación educativa.¹⁰¹

⁹⁹ A. A. V. V.
Persona y Familia, pág. 152

¹⁰⁰ PABLO VI
Gravissimum educationes, pág. 598

¹⁰¹ CHAVARRIA OLARTE MARCELA
¿Qué significa ser padres?, pág. 71

El perfeccionamiento del ser humano tiene un carácter personal que se da, con preeminencia en la familia, ahí se conocen las necesidades de cada uno, se orientan hacia el bien las capacidades, se aceptan los distintos caracteres, se respeta la originalidad, se da oportunidad de crecer en libertad y se comparten responsabilidades, de modo que: "la perspectiva de la familia ofrece un buen ángulo para advertir que la educación no consiste en la mera adquisición de destrezas, sino en un crecimiento de la calidad humana de la vida."¹⁰²

La familia como comunidad de vida y amor se convierte en comunidad educativa al propiciar el proceso de mejora personal no sólo de los hijos, sino también de los padres, pues la influencia de las relaciones interpersonales es mutua y el compartir la riqueza personal de cada uno se da en la intimidad de la vida familiar. Se dice que la familia es la primera escuela de virtudes humanas pues al aprender "a querer, a convivir, a cooperar, a servir, a aceptar deberes y responsabilidades dentro de un grupo, a trabajar y a hacer el bien"¹⁰³ se propicia el desarrollo de virtudes como: la sencillez, la sinceridad, la comprensión, el respeto, la tolerancia, la flexibilidad, la paciencia, la generosidad, etc.

El amor de los padres encuentra su realización en la acción educativa haciendo pleno y perfecto el servicio a la vida. Cuando la relación de paternidad se establece libremente, los hijos son queridos en su totalidad, esto significa no sólo querer sino aceptar, por lo que las relaciones paterno-filiales tienen la peculiaridad de la aceptación incondicional, resultando así la familia el ámbito natural para la educación para el amor, en el que las personas aprenden a querer a los demás como lo que son: personas únicas e irrepetibles.

Como comunidad educativa la familia debe operar sobre la totalidad del educando buscando su perfeccionamiento integral y un primer paso para lograrlo es el conocimiento de las capacidades y limitaciones de sus miembros, lo cual se logra a través de la convivencia y el trato personal. Esto permite el establecer unos

¹⁰² ELTON Maria
El derecho de los padres a la educación de sus hijos. Pág. 212

¹⁰³ CASTILLO CEBALLOS Gerardo
Preparar a los hijos para la vida, pág. 79

objetivos educativos concretos y escoger los medios adecuados para lograrlo. En lo que se refiere a la educación personal del hombre sólo es posible alcanzar sus fines en la familia.

"En cuanto comunidad educativa, la familia debe ayudar al hombre a descubrir la propia vocación y a poner el empeño necesario en orden a una mayor justicia, formándolo desde el principio para unas relaciones interpersonales ricas en justicia y amor."¹⁰⁴

Los padres por ser los transmisores de la vida no sólo procrean el cuerpo, su esencial paternidad la realizan en el derecho-deber de la formación personal de los hijos, el cual es insustituible e inalienable por lo que no puede ser usurpado ni delegado y se da por la unicidad de la relación de amor subsistente entre padres e hijos. "No se es padre por decreto, ni hijo por obligación, ni hermano por necesidad, como tampoco se es enamorado por costumbre. Son decisiones lúcidas, y maduradas en las que se pone en juego todo el señorío, toda la hombría, toda la presencia y toda la amistad."¹⁰⁵

Los padres, son no sólo los mayores responsables y los mayores obligados, sino los mayores maestros en la educación de sus hijos, es su ejemplo de coherencia de vida, de esfuerzo, de cumplimiento, de amistad, y de conductas virtuosas las que educan mejor que las actitudes autoritarias e intransigentes.

Felices de verdad son aquellos hogares fecundos en los que, en un cuadro material propicio, y con la seguridad cierta del mañana, el padre, pese a las preocupaciones de las labores profesionales y sociales, conserva el gusto del esfuerzo educativo y se interesa con competencia y autoridad en el desarrollo de las inteligencias y de los corazones, en el que la madre sobre todo se encuentra allí presente y activa, atenta a todas las necesidades, inclinada sobre esas conciencias que se despiertan para orientarlas hacia el bien, en el que los hijos, tan distintos en temperamento y carácter, tan difícilmente moldeables y tan celosos de

¹⁰⁴ JUAN PABLO II
Familiaris consortio, op. cit. pág. 5

¹⁰⁵ PECHARROMAN CEBRIAN Félix
op. cit. pág. 9

su independencia, aceptan sin embargo las influencias combinadas del padre, de la madre y de los hermanos mayores y se forman poco a poco, disciplina que sabe respetar las originalidades de buena ley y la necesaria libertad de expansión de cada cual.(...) Sin la familia y sobre todo sin la madre, la educación padecerá siempre de una falta de espiritualidad, de una especie de sub-alimentación moral, así como de un conformismo perjudicial a las exigencias materiales de la persona y su vocación."¹⁰⁶

2.4 La mujer como esposa y madre

Hombre y mujer al constituirse en esposos están llamados a vivir unidos en una comunidad de vida y amor. Contenida en la esencia del matrimonio. "Esto comporta necesariamente la unión de dos destinos, de dos historias personales tan fuertemente entrelazadas que en muchos aspectos se hacen una sola."¹⁰⁷

La mujer al convertirse en esposa se sabe comprometida con esa comunidad de vida y amor que el matrimonio origina y se transforma en el eje del hogar en el que ella se realiza y proyecta en los detalles de la marcha del mismo reflejando así su ser personal.

"La mujer constituye la espina dorsal de la familia, ella es la realización de su estructura interna."¹⁰⁸ Y en ella descansa la marcha práctica del hogar, planeando lo cotidiano y realizando las tareas que cubren las necesidades vitales que proporcionan bienestar y seguridad a sus miembros haciéndolos crecer.

¹⁰⁶ A. A. V. V.
Persona y Familia, pág. 156 y 157

¹⁰⁷ HERVADA Javier
Diálogos sobre el amor y el matrimonio, pág. 201

¹⁰⁸ ANSON Francisco
Mujer y Sociedad, pág. 55

La vida de los esposos ha de estar edificada sobre el cariño creciente cada vez más hondo, que abarque la persona entera en sus cualidades y defectos, con la conciencia clara de que, sin ese amor capaz de comprender al otro en los defectos que como todo ser humano, tiene, no será posible la entrega plena y total que el amor conyugal reclama.¹⁰⁹

De la atracción de dos seres que se encuentran en virtud de sus respectivas masculinidad y femineidad, surge el enamoramiento como un sentimiento puro y maravilloso; pero es en la rutina diaria donde el amor se ejercita y consolida, para vivir el compromiso exigente del amor asumido por la voluntad.

Ser esposa es comprometerse a cumplir los fines del matrimonio, es vincularse hasta la muerte, ayudarse mutuamente, prolongar la vida en la procreación y educación de los hijos y ordenar la sexualidad en la entrega total asumida a través del amor. Es penetrar en la interioridad del esposo, animándolo, poniendo esmero y cuidado en el ambiente del hogar, limando asperezas y manteniendo viva la ilusión.

La mujer a través de su propia riqueza interior y satisfacción de su vida personal conseguirá aumentar la calidad de la comunicación con el marido y progresará en su relación, defendiendo y protegiendo los valores que se encierran en el mismo matrimonio.

Por eso conviene que analice sus necesidades y aspiraciones y se reconozca como un ser humano valioso, único e irrepetible que tiene capacidades que le confieren la posibilidad de progresar y puede con habilidad y prudencia encauzarlas, pues en su relación como esposa ella necesita desarrollarse y sentirse segura ya que "la persona que está vacía e insatisfecha en su experiencia personal con su vida, difícilmente podrá dar lo que no tiene."¹¹⁰

¹⁰⁹ HERVADA Javier
op. cit., pág. 202

¹¹⁰ ISAACS David
La comunicación en el matrimonio, pág. 39

En esa realidad profunda del amor conyugal fundamento de la familia ordenado a la procreación y educación de los hijos, los esposos satisfacen esa necesidad intrínseca a su naturaleza de trascender y realizar el sentido de su propia vida. Y la mujer atendiendo a esa esencial vocación hace realidad lo que hasta entonces era pura potencialidad: el ser portadora de la vida haciéndose patente el compromiso de amor contraído en el matrimonio, en la encarnación misma del hijo.

Ser madre no termina en engendrar una nueva vida, la esencia de la maternidad es espiritual y se realiza en la cotidianidad de la vida diaria como una función personal, al favorecer el desarrollo de los hijos en cuanto personas.

A través de la educación que se realiza como un proceso permanente de mejora personal, se aprovechan todas las posibilidades del hijo para lograr su perfeccionamiento a lo largo de toda su vida.

Así la función de la madre es relevante y de ella depende en gran medida el desarrollo de la personalidad del hijo.

En la vida cotidiana los padres deben atender a las necesidades vitales del hijo, cuidarlos y enseñarlos a valerse por sí mismos, ser ejemplo para ellos, tomar decisiones que afecten a sus vidas y que ellos aún no estén en posibilidades de tomar, aconsejarlos, corregirlos y orientarlos hacia el buen camino. Pero existen diferencias en la función del padre y de la madre, Aquí vamos a referirnos a la función de la madre.

Estas diferencias se asientan en todos los órdenes de la persona, pues desde el punto de vista biológico es ella la que anida, alimenta y da a luz al hijo; esto es algo muy complejo pese a su aparente sencillez pues lo que da a luz es "una vida humana", la de ese ser único e irrepetible que es el hijo.

La misma naturaleza facilita el amor desde el momento mismo de la concepción y ayuda a soportar las molestias propias del embarazo y el parto. Y al tener en brazos al hijo, brotan en la madre los sentimientos más íntimos de ternura, con los que le prodigarán los cuidados necesarios para su crecimiento y desarrollo, comenzando así una nueva etapa de su misión de madre en la que deberá conocer las necesidades del hijo y procurará satisfacerlas todas.

Desde el punto de vista afectivo la madre a través de su protección y cuidados es fuente de seguridad emocional. En su amor vigilante el niño encuentra: apoyo, consuelo, confianza e impulso que le permitirá ir haciendo frente a la vida.

En el orden espiritual la madre es formadora de hábitos, destrezas, actitudes y conocimientos y a través del amor, la bondad y la belleza manifestados en lo cotidiano, irá modelando el alma del niño.

Y en ese contacto íntimo, cercano e intenso, la madre irá transfiriendo los valores que son fuentes de perfeccionamiento humano, con amor atento que sepa "interpretar como nadie los llantos de un bebé, las miradas de un hijo pequeño, los ensimismamientos de un adolescente",¹¹¹ poniendo en esa labor sus cinco sentidos, su inteligencia, su voluntad y su ejemplo.

Y así, en una multiplicidad de actividades, la mujer esposa y madre irá construyendo la vida del hogar, cimentado en unas tareas orientadas a crear una convivencia agradable y un ambiente propicio para la educación.

El cuidado de los hijos y la atención del hogar resultan ser una tarea de máxima trascendencia y recae fundamentalmente en la mujer constituyendo esto una ocasión intensa para conocer,

¹¹¹ BALMASEDA Carmen
op. cit. Pág. 108

orientar y corregir a los hijos, pero ha de contar con el apoyo y comprensión del esposo con el que ha de tener unidad de criterios educativos, compartirá la autoridad y promoverá la participación, fuente importante de adquisición de virtudes humanas.

Su papel de madre irá cambiando conforme los hijos van desarrollándose, pero ella deberá estar atenta para dejar a los hijos crecer en libertad e ir siendo autosuficientes.

Capítulo III.- LA MUJER Y EL TRABAJO

En la actualidad aparece como una situación ampliamente aceptada en nuestra sociedad la inserción de la mujer al trabajo extra-doméstico.

Este hecho ha repercutido directamente en la familia y en la sociedad, pues la mujer ha tenido que combinar la dirección de su hogar con el trabajo fuera de él y no todas han podido lograr la armonía entre ambas labores pues muchas ocupaciones son incompatibles con el trabajo doméstico. Sin embargo otras han logrado esa concordancia ya sea por el horario, lugar y tipo de trabajo, así como por la ayuda de servicio doméstico y la disponibilidad de guarderías públicas y privadas.

"Así muchos son los mecanismos que estimulan que la mujer asuma su papel de madre, ama de casa, trabajadora a la vez, aún cuando esto implique para ella una doble jornada de trabajo."¹¹²

El trabajo de la mujer dentro y fuera del hogar genera valores fundamentales y ayuda en la manutención de la familia.

Dentro del hogar la mujer realiza múltiples funciones que pueden resumirse básicamente en las tareas, como: la preparación de alimentos, el cuidado de la ropa, la limpieza de la casa y muchas otras actividades que favorecen el autoconsumo y no son cubiertas con los ingresos monetarios del jefe de familia, por lo que su participación económica por el trabajo realizado en el ámbito doméstico tiene un papel decisivo. Se puede decir que estas tareas son la base de las otras funciones que la mujer realiza dentro del hogar, la convivencia familiar y la educación de los hijos.

¹¹² GARCIA Brígida
MUÑOZ Humberto
OLIVEIRA Orlandina
Hogares y trabajadores en la ciudad de México, pág. 14

Fuera del hogar la mujer busca el trabajo productivo dependiendo de las diversas necesidades y motivaciones.

En general:

- en las clases media y alta para mejorar el ingreso y responder a expectativas de consumo;
- en la clase baja es una estrategia de sobrevivencia.

En lo específico:

- como respuesta a una vocación,
- para complementar el ingreso,
- para realizarse, superarse,
- porque es cabeza de familia (viudas, divorciadas, madres solteras, abandonadas),
- en búsqueda de inserción social, es decir, huir del aislamiento y buscar nuevas relaciones,
- para mantener un status,
- en búsqueda de actividades más interesantes y menos rutinarias,
- por rechazo o evasión al trabajo doméstico,
- en búsqueda de independencia económica,
- para distraerse,
- en búsqueda de equilibrio psicológico,
- en búsqueda de prestigio y reconocimiento,
- para participar en vida política, cultural y social,
- para poner en práctica conocimientos y habilidades.

Algunos de estos móviles responden a la esencia propia de la mujer que como todo ser humano tiene necesidades de autorrealización, de reconocimiento, de proyección social etc., y su trabajo será la expresión misma de su ser femenino, participe de su capacidad creadora, de sus habilidades, y de sus cualidades propias que le permiten su desempeño con notable acierto.

Las cualidades de la personalidad femenina permiten perfectamente su inserción en el orden del trabajo extradoméstico, en el que en multitud de tareas substituirá ventajosamente al hombre, principalmente aquellas relacionadas con valores específicamente femeninos, como ternura, espíritu práctico, pulcritud, meticulosidad, repetición, etc. Naturalmente, las posibilidades de la mujer no permiten su incorporación a cualquier trabajo, y así deberá abstenerse de aquellos que suponen una excesiva fatiga física, impongan una tensión psíquica desproporcionada a sus fuerzas, o que por condiciones en que se desarrollen atenten contra su mayor vulnerabilidad.¹¹³

También "cabe pensar y de hecho se encuentran casos, en que la mujer plenamente adaptada e integrada en su trabajo, se encarna una mayor plenitud y un mejor equilibrio psíquico que aquella otra que, aún casada y con hijos, lleva su matrimonio y familia dentro de la mediocridad."¹¹⁴

Sin embargo por algo tan noble como el trabajo no puede justificarse el que la mujer se evada de sus responsabilidades específicas de esposa y madre en las que es insustituible.

Potencialmente y en razón de su naturaleza la mujer es capaz de multitud de actividades sin que esto interfiera en su vida familiar (los problemas que plantea el trabajo extradoméstico se tratarán en el capítulo cuatro: la sociedad actual necesita de su fuerza de trabajo sobre todo si éste está relacionado con aquellas cualidades para las que está mejor dotada y con las que puede aportar lo mejor de sí misma.

¹¹³ ANSON Francisco
ROA Vicente
op. cit. pág. 148

¹¹⁴ *Ibidem* pág. 155

El trabajo femenino, responde a una exigencia personal y a una necesidad social, por lo que debe considerarse justo y legítimo.

3.1 Concepto de trabajo

El hombre desde siempre ha sido un ser que depende para su subsistencia de la tierra, se desarrolla y madura paso a paso a través de un proceso constante contenido en su propia esencia. Vive en la tierra y tiene la posibilidad de dominarla por medio de su inteligencia y su voluntad, consciente de que con su esfuerzo hará su existencia más humana.

Como el hombre es un ser dotado de razón, experimenta constantemente la necesidad de desarrollar sus propias facultades con las que se proyecta hacia el exterior de tal manera que "trabaja primero para vivir, es cierto, pero luego trabajando para vivir, desea marcar su personalidad, hacer su obra de la que pueda estar orgulloso y que se le haga honor."¹¹⁵

El trabajo es para el hombre un medio para ocupar un lugar en la sociedad. "El hombre que trabaja es "alguien" tiene una razón de ser en el mundo, su desaparición dejaría un vacío que habría necesidad de colmar."¹¹⁶

Al trabajar el hombre es un ser útil, que se basta a sí mismo, logra su independencia y una mejor calidad de vida.

¹¹⁵ LECLERQ Jacques
Derechos y deberes del hombre según el Derecho Natural, pág. 165

¹¹⁶ Ibidem pág. 165

El trabajo aparece así como la forma de acción propiamente humana y la expresión fundamental de lo humano. En cierto modo se podría definir al hombre por el trabajo.(...) Trabajar es propio del ser racional que con su acción debe realizar una perfección que no posee en un principio. Basta sentar los caracteres del hombre para que inmediatamente aparezca el trabajo como la actividad propia de su naturaleza.¹¹⁷

Sin embargo parece un común denominador en diversos idiomas y culturas el significado negativo del trabajo. Para algunas culturas era "algo éticamente bajo, aunque considerado por su utilidad y por su carácter imprescindible como un infortunio inevitable que era soportado por aquellos que no podían defenderse."¹¹⁸

Para algunas tribus primitivas tenía un sentido religioso de colaboración con la divinidad, pero en otras culturas como la griega, el concepto y la práctica del trabajo aparecen con una dicotomía entre el pensamiento y la acción característica de la época clásica en la que se consideraba que la elaboración de la cultura era una labor desarrollada por "los hombres liberados de la tarea de ganarse el pan con el sudor de su frente."¹¹⁹ Este concepto perdura en la civilización grecorromana.

Esa dicotomía en el pensamiento griego hizo del trabajo algo envilecedor para el hombre libre. El trabajo debería reservarse a los esclavos y la única actividad permitida al hombre libre, al sabio, era la contemplación. Aunque no faltaron pensadores que exaltaron lo positivo del trabajo, pesó más la opinión de los grandes filósofos griegos y romanos, que vieron en el trabajo algo negativo.¹²⁰

¹¹⁷ *Ibidem* pág. 178

¹¹⁸ OBREGON ALVAREZ Alejandro E.
El trabajo como liberación humana, pág. 18

¹¹⁹ BUTTIGLIONE Rocco
El hombre y el trabajo, pág. 131

¹²⁰ OBREGON ALVAREZ Alejandro E.
op. cit. pág. 46

Esto tuvo una gran influencia en toda la civilización occidental, en la que a pesar de los aspectos positivos del trabajo se apreciaban mucho más las actividades del espíritu que el trabajo realizado con la fuerza física considerado indigno de los hombres libres y por ello ejecutado por esclavos.

En las culturas orientales el concepto del trabajo es distinto y ha sido siempre considerado como algo natural al hombre. "Resalta el pensamiento persa, ya que para ellos el trabajo es un medio de perfeccionamiento individual, un modo de asimilarse a la divinidad y un instrumento social, moral y económico."¹²¹

La concepción persa del trabajo es el antecedente de la visión mosaica y más aún del cristianismo con el que el trabajo adquiere un sentido más profundo, humano y mejor justificado.

En el que el fundamento para determinar "el valor del trabajo humano no es en primer lugar el tipo del trabajo que se realiza, sino el hecho de que quien lo ejecuta es una persona."¹²² Por lo que el trabajo es una actividad propia del hombre, aunque no cualquier ocupación es trabajo.

Leclerq define: El trabajo por oposición al placer, como una actividad regulada, con vistas a un fin útil. Fin útil quiere decir que el fin inmediato de la actividad no es el fin real del que se entrega a ella. El fin personal del chofer que trabaja conduciendo un coche no es el de circular, sino el de ganarse la vida. Igualmente cultivar un jardín es trabajo cuando se hace por profesión, cesa de ser trabajo para quien lo practica con el fin de expansionarse.¹²³

¹²¹ *Ibidem* pag. 47.

¹²² JUAN PABLO II
Carta Encíclica Laborem Exercens, pág. 23

¹²³ LECLERQ Jacques
Derechos y deberes del hombre según el Derecho Natural, pág. 169

El trabajo se distingue del placer en que el primero se realiza para ganarse la vida: esto está en primer plano aunque no se elimina la satisfacción personal y el ocupar un lugar en la sociedad.

Los dos caracteres que definen el trabajo son: el esfuerzo y la tensión que realiza necesariamente el sujeto que lo hace en forma personal y cualitativa y la utilidad del objeto creado con lo que adquiere un valor social.

Ese esfuerzo no es un fin sino un medio. El hombre necesita trabajar para vivir, para satisfacer sus necesidades y debe hacerlo independientemente de que le agrade o no.

Desde una concepción cristiana el trabajo ha de realizarse de acuerdo con la dignidad de la persona respetando su naturaleza. Es una realidad que el hombre tiene que trabajar "para hacerle rendir a la naturaleza todo lo que la vida humana necesita.(...) El trabajo se presenta como una íntima relación entre el hombre y los bienes materiales."¹²⁴

El trabajar es parte de la vida del hombre con su actividad libre, reflejo de su personalidad; puede deliberadamente desarrollarse integralmente a través de su labor creadora, impregnada a la vez de búsqueda de utilidad y de belleza.

3.2 Dignidad del trabajo

La persona humana es un ser que por tener no sólo instintos, sino también entendimiento y libertad, es capaz de sentir necesidades morales, tanto con relación a su cuerpo como respecto a su espíritu, y que, por ello tiene también derecho a satisfacer esta doble clase de necesidad. La categoría o dignidad de la persona humana lleva consigo

¹²⁴ MILLAN PUELLES Antonio
op. cit. Pág. 167

misma este derecho que es correlativo de aquellas necesidades y obligaciones.¹²⁵

Esta dignidad de la persona humana está directamente relacionada con su naturaleza, la cual se realiza y perfecciona en la ordenación coordinada de todas sus manifestaciones en la vida social, a través de las cuales se revela todo su potencial y riqueza. Esto existe por igual en todos los hombres, no hay uno superior a otro en cuanto a su categoría o dignidad. Y su señorío se manifiesta en el dominio de las cosas y de los seres que carecen de razón.

La clave esencial de ese dominio del hombre sobre la naturaleza, es el trabajo, cuya importancia es fundamental y decisiva en todo su proceso de desarrollo, con el cual ha logrado avances de gran escala que han contribuido al progreso científico y tecnológico.

El trabajo permite "servir más y de un modo mejor, a nuestras necesidades, por lo cual aunque exige esfuerzo, no pone al hombre por debajo de las cosas, sino a las cosas bajo el dominio y señorío del hombre.

Tal es el sentido del trabajo y de la producción cuando no se pervierte el verdadero orden, que es el que se deriva de la superioridad del ser humano, tanto sobre los seres naturales como sobre los artificiales."¹²⁶

Todo hombre por ser dotado de razón y libertad hace rendir a la naturaleza lo que le hace falta para cubrir sus necesidades vitales dándose así una relación fecunda entre el hombre y los bienes materiales.

Gracias a los luminosos descubrimientos científicos el trabajo aparece como una palanca de fuerza inusitada. Se revela capaz de transformar

¹²⁵ *Ibidem*, pág. 14

¹²⁶ *Ibidem*, pág. 19

completamente el universo, desde lo más superficial hasta lo más profundo, desde la intimidad del átomo hasta las relaciones cósmicas.¹²⁷

Este dominio se confirma en el hecho del trabajo pero puede desvirtuarse y falsearse si en la práctica no se atiende a las necesidades del espíritu como derechos y deberes fundamentados en la dignidad del ser humano.

En esa tarea del hombre de dominar las fuerzas del universo a veces se esclaviza y se absorbe en ella. "En lugar de liberarse mediante una vida menos dependiente de las condiciones materiales se encuentra cada vez más sometido a ellas. El hombre se pierde en su conquista. Se aleja de su condición de hombre."¹²⁸

Muchos factores como la creciente automatización en muchos campos de producción han significado para el hombre el anular sus posibilidades personales y convertirse en módulo funcional.

Esto no es un problema perteneciente a los temas de la productividad o la sociología, es un problema filosófico en el que se decide la suerte de la persona en la actual sociedad, porque si nuestro destino no es el de ser persona, sino módulos funcionales somos los más desgraciados de los hombres"¹²⁹

Esto se opone a la dignidad de la persona humana, a la cual se equipara con una simple máquina de producción. Esto se da como una consecuencia de la división del trabajo en la industria moderna, la cual es necesaria y presenta múltiples ventajas como: la especialización, el asignar responsabilidades y hacer

¹²⁷ LARTIGOLLE J.
El hombre en el trabajo moderno, Pág. 18

¹²⁸ Ibidem pág. 22

¹²⁹ LLANO CIFUENTES Carlos
Las formas actuales de la libertad, pág. 58

posible la realización simultánea de distintas tareas. Pero debe buscarse la humanización de las mismas y el sentido de coordinación y colaboración pues de lo contrario el trabajo deja de ser algo personal y de lo que se está orgulloso, para convertirse en algo autómatas y mecánico.

Intentar frenar el avance tecnológico es algo que no tiene sentido, pero debe comprenderse que el elemento fundamental de cualquier adelanto, depende de la creatividad individual. "Los valores clave se hallan en los recursos humanos, y la clave de los recursos humanos reside, no en la materia sino en el espíritu"¹³⁰; los recursos naturales más preciados son las personas y ahí radica el valor y la dignidad del trabajo, y pese a la mecanización y a los sucesivos avances, el hombre sigue siendo el sujeto propio del trabajo por lo que el trabajo debe ser medido con el mismo metro de la dignidad del sujeto que lo realiza.

El trabajo es un bien del hombre que corresponde a su dignidad, porque por medio de él "no sólo transforma la naturaleza adaptándola a las propias necesidades, sino que se realiza a sí mismo como hombre, es más, en cierto sentido se hace más hombre,"¹³¹ de lo que se desprende el trabajo como una necesidad moral para todo ser humano.

Sin el trabajo no es posible subsistir y resulta injusto que quien pueda trabajar se abstenga de hacerlo, pues deja de contribuir al bien común y al patrimonio de la humanidad. Este deber personal es un deber primario a través del cual el hombre sirve a Dios, tiende a su fin y realiza su perfección.

¹³⁰ LLANO CIFUENTES Carlos
PEREZ LOPEZ J. A.
GILDER George
POLO Leonardo
La vertiente humana del trabajo en la empresa, pág. 70

¹³¹ JUAN PABLO II
Carta Encíclica Laborem Exercens, pág. 35

El hombre al dominar el universo busca su liberación "mediante su trabajo, sale de la prisión, exactamente como el cautivo que ve por fin abrirse las puertas de la celda."¹³²

Inteligencia y voluntad se ponen en juego para el desarrollo de la ciencia y la tecnología, pero el trabajo no debe verse como un fin sino como un medio por el cual el hombre abandona la esclavitud y sometimiento a las cosas materiales.

Si el trabajo es un bien del hombre y un medio para ganarse la vida, no puede ser reducido a una simple mercancía, ni puede por medio de él atentarse contra la dignidad de la persona humana.

De ahí que la justa remuneración del trabajo, basándose en una concepción total de la dignidad del hombre, exige que el trabajador tenga garantizado lo suficiente para las siguientes cosas:

- 1.- La subsistencia propia y familiar.
- 2.- La constitución de una economía que le proporcione un cierto decoro o comodidad y la posibilidad de acceso a los bienes culturales y a la propiedad privada.
- 3.- Cubrir los riesgos naturales y los profesionales entendiendo por los primeros la enfermedad y la vejez y por los segundos los accidentes del trabajo y el posible paro forzoso.¹³³

Es necesario desde el punto de vista de la dignidad de la persona humana tener un criterio claro de la valoración del trabajo tanto desde su finalidad objetiva como desde el aspecto de la dignidad del sujeto que lo realiza, el progreso actual debe producir frutos en el hombre y reconocer y respetar los derechos inherentes de la persona humana.

¹³² LARTIGOLLE J.,
op. cit. Pág. 81

¹³³ MILLAN PUENTES Antonio
op. cit. Pág. 130

3.3 El Trabajo Como Medio de Perfeccionamiento Personal.

"Como persona, el hombre es pues sujeto del trabajo. Como persona él trabaja, realiza varias acciones pertenecientes al proceso del trabajo, éstos independientemente de su contenido objetivo, han de servir todos ellos a la realización de su humanidad, al perfeccionamiento de esa vocación de persona, que tiene en virtud de su misma humanidad" ¹³⁴

El proceso mediante el cual el hombre domina y transforma la naturaleza, requiere de la utilización y perfeccionamiento de todas sus capacidades pues, "no sólo de pan vive el hombre" y es una realidad que mediante las actividades que realiza, proyecta su personalidad para tener una vida más feliz y más plena, acorde a su realidad biológica, psíquica y espiritual. De tal manera que "el trabajo confiere al trabajador un auténtico alimento espiritual bajo la forma de la esperanza"¹³⁵; con su trabajo el hombre no sólo perfecciona los medios y transforma la materia, sino transforma su mundo interior y lo unifica. Y en una prolongación de su cuerpo y de su espíritu forma lazos de fraternidad y se inserta en la sociedad, creando los medios para satisfacer sus necesidades en una complementariedad con el universo en el que actualiza sus potencias, acrecienta su sabiduría y da testimonio de su dignidad, pues todo trabajo humano es estrictamente personal y realizado con libertad, característica fundamental de la persona.

"Pero también podríamos decir que es algo realizado con amor. Porque el amor es la dinámica esencial de la persona."¹³⁶ Y por ese vínculo de amor inserto en lo más profundo de la naturaleza humana, el hombre es capaz de dar y darse, de desarrollar su propia personalidad, de crear recursos para sostener a su familia, de poner sus aspiraciones y realizaciones al servicio del bien común y de contribuir a la mejora y al progreso de la humanidad.

¹³⁴ JUAN PABLO II
Laborem Exercens, pág. 22

¹³⁵ LARTIGOLLE J.
op. cit. Pág. 20

¹³⁶ OTERO OLIVEROS F.
La Educación para el Trabajo, pág. 50

Luego el trabajo será más digno cuanto más amor se ponga en su realización.

El trabajo dignificado por el amor implica una constante lucha personal, significa donación y servicio, con lo cual el hombre ha de desarrollar sus fuerzas creadoras convirtiéndolas en virtudes humanas que lo hagan cada vez más libre.

El trabajo ubica al hombre en la cima de la creación, le permite reinar sobre el universo e influir mediante la ciencia y la técnica en su dominio.

Tal es entonces la razón de ser del trabajo del hombre, reinar sobre la Creación por cuenta de Dios. Pero de esta función honorífica se desprende una utilidad eminente, mediante su trabajo de domador, de adiestrador; el hombre va a adiestrarse a sí mismo, a formarse, a educarse en una vía de progreso a la vez personal y colectiva: "Creced y multiplicaos, dominad la tierra y someterla."

Al poseer la tierra por su actividad laboriosa, el hombre va a fecundarla, engrandecerla, y en este mismo acto que parece formulado ad extra, el hombre se fecundará a sí mismo, se engrandecerá y multiplicará.¹³⁷

Por eso el trabajo es esencial para el hombre, lo define y lo ennoblece en su realidad más íntima, en su unión substancial de cuerpo y espíritu, pues no sólo desarrolla la capacidad de producir medios para su subsistencia material, sino desarrolla valores humanos "abriendo el espíritu a las preocupaciones desinteresadas que corresponden a los predicados trascendentes del ser: la verdad, el bien y lo bello."¹³⁸

¹³⁷ LARTIGOLLE J.,
op. cit. pág. 41

¹³⁸ OTERO Oliveros F.
La educación para el trabajo, pág. 82

De modo que el hombre debe invertir en un progreso que lo acerque a los bienes espirituales donde radica su verdadera riqueza, debe disponer de tiempo para la reflexión y el cultivo de su intimidad y darle a los bienes de consumo el valor de medios de subsistencia material, que le permitan alcanzar un grado de bienestar que favorezca su emancipación y su liberación.

Pues el problema de la actual economía global reside en que el materialismo y el hedonismo son considerados como el fin de la vida.

El trabajo tiene un significado ético relacionado con el desarrollo de la libertad humana, el tener, el hacer y el ser esclarecen el significado del trabajo.

La gran tentación consiste en trabajar primordialmente para tener más no para ser mejor y sin embargo, el trabajo debe ayudar al hombre a hacerse mejor, espiritualmente más duro, más responsable, para que pueda realizar su vocación sobre la tierra, sea como persona irrepetible, sea como comunidad con los demás, y sobre todo en la comunidad humana fundamental que es la familia.¹³⁹

Las grandes posibilidades de la tecnología "deben ser aprovechadas, a favor del hombre, para que se prepare mejor, para que aporte más con su imaginación creadora con sus diferentes capacidades. Pero no todo es técnica en el trabajo,"¹⁴⁰ y la humanización del mismo se da en el crecimiento de los valores que aseguran el auténtico desarrollo del hombre.

3.4 La mujer y el trabajo en la Historia de México

¹³⁹ OTERO Oliveros F
La educación para el trabajo, pág. 82

¹⁴⁰ Ibidem pág. 83

El trabajo de la mujer es considerado en la actualidad como un factor de desintegración familiar. Sin embargo, no es sólo el trabajo el elemento modificador de la célula vital de la sociedad, ideologías reduccionistas y manipuladoras han provocado en la mujer, falta de madurez y de armonía, por el rechazo de su papel femenino, alterando así, la estructura y dinámica de la familia.

La mujer ha participado siempre en el trabajo y su fuerza laboral y su actividad han sido relevantes por estar insertadas en el proceso social de nuestro pueblo.

El trabajo femenino no siempre ha sido valorado y reconocido, y en la actualidad esta desvalorización ha llegado a tal punto que, lo que la mujer realiza dentro del hogar se ve como una esclavitud y no como una opción libre y plenamente querida. Y sólo se le reconoce, calidad de trabajadora, a la mujer que realiza un trabajo remunerado fuera del hogar, cuyo desempeño es contemplado por algunos, con una visión extremista e incompatible con el matrimonio y la maternidad.

Para la mujer el trabajo es fuente de vida y progreso, y complemento de los anhelos de perfección que todo ser humano lleva en su misma naturaleza.

A través de los siglos, la mujer ha ejercido diferentes labores y ha desempeñado un papel muy importante, principalmente, en los oficios reservados exclusivamente a ella, y que durante mucho tiempo caracterizaron su actividad.

La mujer ha trabajado la tierra, ha cuidado el ganado, ha sufrido la esclavitud y vivido la servidumbre, ha sido artesana y posteriormente obrera, ha conocido el camino de la rueca por las máquinas de hilados y tejidos y ha sido testigo de las transformaciones tecnológicas que convirtieron el arado en tractor.

La mujer ha sabido incluso hacer la guerra cuando así se ha requerido y ha llegado también a ser profesional.¹⁴¹

A lo largo de la historia la mujer ha tenido que hacer compatibles sus actividades laborales con su dedicación en el hogar, a fin de ocuparse de esas facetas inherentes a su feminidad: ser esposa y madre, sostén de la familia y transmisora de los valores que en ella se viven.

La importancia del trabajo femenino es incuestionable, por lo que interesa conocer su trayectoria y revalorar lo que de él se ha perdido en las distintas etapas de nuestra historia. Pues antes como ahora, la mujer necesita aportar lo mejor de sí a la sociedad, tener una visión amplia del mundo, asimilar los cambios, comprenderlos y adaptarse a ellos.

Entre nuestros valores culturales que tienen su origen en el mundo prehispánico, el trabajo, constituía una categoría fundamental para la reafirmación de la personalidad del individuo. El rango de la persona, se alcanzaba por su trabajo, en función del servicio que prestaba a la comunidad.

Entre las costumbres de los aztecas estaba educar a los hijos para el trabajo.

A los cuatro años comenzaba la educación del niño y a los cinco se les hacía trabajar, a las mujeres hilando, y a los hombres acarreado la leña, más tarde se les hacía juntar del suelo semillas y el maíz de manera que adquirían lentamente la costumbre de ganar el alimento con su trabajo, el cual se desarrollaba sin distinción de clases sociales.¹⁴²

¹⁴¹ ELU DE LEÑERO Ma. del Carmen
El trabajo de la mujer en México, pág. 20

¹⁴² MERINO CAMINO Ma. del Carmen
Introducción a la sociología mexicana del trabajo, pág. 45

Los oficios los aprendían los hijos trabajando con sus padres, pues, los talleres eran familiares y todos participaban en ellos. Las mujeres tenían que aprender "el arte de las plumas, los bordados de colores, el arte de urdir las telas y de hacer su trama."¹⁴³

Y debían saber usar el huso y el telar.

La situación de la mujer en la civilización azteca era de gran respeto y consideración, cuando nacía una niña era recibida con halagos por sus padres y parientes, como lo constata este pequeño fragmento del Códice Florentino que dice así:

Aquí estás mi hijita, mi collar de piedras finas, mi plumaje de quetzal, mi hechura humana, la nacida de mí. Tu eres mi sangre, mi color, en ti está mi imagen.

Ahora recibe, escucha, vives, has nacido, te ha enviado a la tierra el Señor Nuestro, el Dueño del cerca y del junto, el hacedor de la gente, el inventor de los hombres.¹⁴⁴

Las madres aztecas de las clases media y baja tenían mucho quehacer, entre el cuidado de los hijos, la atención al esposo, la casa. Además ayudaban en las labores del campo y cuidaban a los animales domésticos.

Las mujeres se ocupaban de hilar, teñir el algodón, confeccionar vestidos, con lo cual satisfacían el autoconsumo familiar, o bien llevaban a cabo el trueque en los tianguis con lo que ayudaban a cubrir las necesidades de su familia.

¹⁴³ LEON PORTILLA Miguel
Los antiguos mexicanos a través de sus crónicas y cantares, pág. 123

¹⁴⁴ LEON PORTILLA Miguel
Historia Documental de México 1, pág. 29

A las niñas aztecas

nunca se les permitía el ocio y si abandonaban su labor, las castigaban. A los seis años debían saber un oficio, y a los siete ayudaban a su madre en los quehaceres de la casa. Así llegaban a los 10 ó 12 años como mujercitas muy bien educadas ya. A los 12 años de edad la niña azteca entraba a la escuela, donde era adoctrinada en cosas generales de educación común y sobre todo se preparaba para el matrimonio, para llevar un hogar, ser buena esposa y madre de sus hijos.¹⁴⁵

A la educación de la mujer se le concedía gran importancia, se encauzaba el sentido de su existencia y el modo como debía vivir, con exhortaciones que sembraban en su corazón la semilla de los grandes ideales.

La posición de la mujer azteca era de gran dignidad y respeto, aunque el hombre era el jefe del hogar, ella tenía los mismos derechos. Su posición estaba por encima de la de otras mujeres en el mundo, como la griega y la romana y mucho más que la oriental y la europea del medioevo.

La organización social y laboral encauzaba "el sentido digno de la existencia humana hasta que el fenómeno de la conquista vino a romper con esos moldes, al someter a inescrupuloso tratamiento de esclavitud, servidumbre y explotación inmoderada la fuerza del trabajo indígena"¹⁴⁶, convirtiendo éste en el principal caudal de mano de obra de las encomiendas. A pesar de que el rey Carlos V trató de suprimirlas, intereses personales lo evitaron y su desaparición fue muy lenta a través del siglo XVIII.

¹⁴⁵ SPOTA VALENCIA Alma L.
La igualdad jurídica de los sexos, pág. 71

¹⁴⁶ MERINO CAMINO Ma. Del Carmen, op. cit. Pág. 52

En la época de la Colonia, la mujer indígena realizaba distintos trabajos como molendera, tejedora, hiladora, debía asistir a los repartimientos y trabajar en las labores domésticas.

Florecieron en esta época en las zonas cercanas a los centros de población, los obrajes, que pueden considerarse el germen que al desarrollarse dio origen a la fábrica contemporánea.

Los regímenes establecidos por los patrones de éstas fábricas, esclavizaban muchas veces a los obreros.¹⁴⁷

El impacto que tuvo la conquista en la mujer indígena es poco conocido, pero interesa saber que ella

era un elemento muy importante de la sociedad, como parte de la fuerza de trabajo al prestar diversos servicios a los centros urbanos que se estaban desarrollando, mientras ella misma sufría una transformación como resultado del contacto con la cultura española.¹⁴⁸

Las huellas históricas de las mujeres en esta época no son fáciles de seguir, especialmente las de las mujeres indígenas en los siglos XVII y XVIII, la investigación es más abundante sobre las mujeres blancas, aunque en general estaban confinadas al hogar, a la familia y a los conventos. Con anterioridad al siglo XIX, las mujeres de la América Española en general estaban poco preparadas y carecían de oportunidades para desarrollar su inteligencia, apenas si sabían leer. Las más ilustradas eran monjas y la más conocida de la colonia es Sor Juana Inés de la Cruz, cuyos logros la colocan en una categoría propia que impide compararla con cualquiera otra mujer.

¹⁴⁷ Cfr. CHAVEZ OROSCO Luis
Páginas de Historia Económica de México. Condiciones del Trabajo durante la Colonia y principios del siglo XX, pág. 61

¹⁴⁸ LAVRIN Asunción
Las mujeres latinoamericanas. Perspectivas históricas, pág. 15

La obra literaria que plasma la imagen de la mujer en la época colonial, proviene de escritores españoles. Sus obras estaban dirigidas a la educación de las mujeres y las reglas bien definidas de su conducta. Entre estos escritores se encuentran: Fray Martín de Córdoba con su obra, Jardín de bellas doncellas, Fray Hernando de Talavera (confesor de la reina Isabel), que escribió un ensayo sobre cómo las mujeres casadas deberían orientar y distribuir su tiempo para que se mantuviesen ocupadas, de preferencia en la oración, recalcando que el trabajo de la mujer de elevada cuna consistía en el buen manejo de su hogar y en hacer obras de caridad en hospitales e iglesias.

Luis Vives el más severo de los pensadores del siglo XVI escribió una obra llamada Instrucción de la mujer cristiana, muy leída en la época colonial en la que aseveraba que: todo lo bueno y lo malo de este mundo provenía de las mujeres. Su obra es un reflejo de las ideas de su época, en la que se apoyaba la condición social inferior de la mujer, quien debía permanecer en el hogar y tener el menor contacto posible con el mundo exterior y evitar mostrar en público sus conocimientos.

Fray Luis de León escribió, La perfecta casada, obra considerada en su época la más sana fuente de pensamiento y consejo para las esposas jóvenes.

En el siglo XVII un fraile benedictino Benito Feijoo escribe, Una defensa sobre la mujer, con la cual contribuyó a que se reconociera la capacidad intelectual de las mujeres de las que alababa sus virtudes morales privadas. Y, aunque esto no determinó un cambio en las actitudes sociales de España y de la América española, hacia las mujeres, sí sentó precedentes para que, pensadores de la época de las luces empezaran a contemplar la potencialidad económica de las mujeres.

El consejero del rey Carlos III, el conde de Campomanes, introdujo un nuevo concepto del trabajo de la mujer. El se lamentaba al ver que tantas de ellas pasaran gran parte de su vida sumidas en la ociosidad. No se cuestionaba la dedicación de las mujeres a las labores propias del hogar, pero sí, defendía

enérgicamente, el que el trabajo de la mujer podía ayudar a mejorar el nivel de vida de sus familias y de ellas mismas. Insistiendo en que su incorporación a la fuerza de trabajo era más barata que la del hombre (aceptando implícitamente la explotación del trabajo femenino) y restringía su acceso a las ocupaciones únicamente adecuadas a los hombres.

Todas estas ideas y opiniones de los escritores españoles repercutieron en la Nueva España y en el siglo XIX José Joaquín Fernández de Lizardi escribió la primera novela pedagógica, hecha en México sobre la educación de la mujer. La Quijotita y su prima, que contienen ideas sobre el papel de la mujer en la sociedad. a quienes comparaba con, cera suave fácilmente moldeable. Pero, es evidente que en su obra las coloca en un papel secundario y subordinadas en el esquema de las actividades humanas.

Un factor importante de los ideales de conducta social o personal femenina durante la colonia fue el de la clase social a la que se pertenecía.

En el catálogo de ocupaciones de la colonia se encuentran representadas las distintas actividades de la mujeres.

La clase baja realizaba ocupaciones muy diversas: tenían puestos en los mercados, vendían desde alimentos hasta ropa usada, trabajaban como sirvientas, nodrizas, vendedoras ambulantes, lavanderas, con lo que ayudaban al sostenimiento de sus familias. Y con sus servicios se convertían en un elemento indispensable de la economía local. En los obrajes trabajaban como hilanderas de seda, y en la fabricación de velas y cigarrillos.

Las mujeres de la clase media se consideraban, activas económicas importantes; algunas eran dueñas de casas, de alguna fracción de terreno o de tiendas, lo cual les daba cierta independencia por lo que podían trabajar desempeñando algún cargo no remunerado.

Algunas mujeres de la clase alta eran, activas asociadas legales de sus maridos: compraban y vendían bienes, fundaban capillas, liberaban esclavos, prestaban dinero, etc.

Un factor que influía en la condición social era la dote, la cual podían manejar directamente, junto con la mitad de los bienes del esposo al quedar viudas.

Eran muchas las viudas que habían tenido experiencia en el manejo de los bienes del esposo. Algunas eran dueñas de ingenios de azúcar, de minas, de estancias de ganado, de fábricas textiles (obrajes), de vinaterías, y de fábricas de ceras y cigarrillos.

La idea de que las damas no trabajaban fuera del hogar, dió a las ocupaciones manuales y aún a los primitivos empleos un carácter de poca categoría. Subsistía por lo tanto el hecho de que las mujeres trabajaban en fábricas o en las calles cuando las circunstancias económicas las obligaban a hacerlo y una gran mayoría de las que trabajaban así no eran blancas; una verdadera dama se quedaba en casa." ¹⁴⁹

Las condiciones generales del trabajo en la época virreinal fueron más negativas que positivas

en virtud de que una de las partes, productivas del proceso resultó explotada y degradada y a veces tratada cruelmente. No cabe duda que la permanencia histórica de estas condiciones adversas al trabajo, provocaron en la mente del mexicano una psicología muy especial al considerar que en el trabajo siempre se está exclusivamente en beneficio del patrón. El resentimiento que quedó como reducto de la explotación

¹⁴⁹ *Ibidem* pág. 64

colonial aún podemos encontrarla en las actitudes del trabajador en la fábrica.¹⁵⁰

A principios del siglo XIX la lucha por la independencia de México ocasionó profundos cambios jurídicos, políticos, sociales, y económicos, de donde salieron numerosos decretos en los que se establecieron los principios de la libertad personal y del trabajo, aboliéndose la esclavitud y la servidumbre.¹⁵¹

La crisis económica y social durante este período debida a las constantes luchas por lograr la independencia, agudizó la desorganización en las actividades productivas, por la falta de seguridad en la inversión y la ausencia de protección estatal.

El siglo XIX es una etapa de la historia de México de una crisis generalizada que se refleja en todos los ámbitos: la inestabilidad política del país se deja sentir en todos los aspectos, principalmente, por la guerra de independencia y las invasiones norteamericanas y francesa, lo cual tiene repercusiones importantes en todos los ámbitos.

En 1872 con la muerte del presidente Juárez la paz social y política sufren un mayor quebranto manifiestos en la administración pública. Surge la revolución encabezada por Porfirio Díaz y al establecerse su gobierno se consolida la paz y se abren las fuentes de prosperidad nacional. "El trabajo en todas sus manifestaciones se levantaba potente en la República y enviaba sus productos al cambio en alas de vapor, multiplicaba el comercio, y hacía renacer todas las industrias y robustecía la agricultura y ampliaba la minería, encendía el espíritu de las artes y reanimaba las ciencias. Sí, el trabajo, el redentor de todas las servidumbre humanas, a la sombra de la paz conquistada, transformaba a la nación al soplo de su aliento vivificante y aparecía la prosperidad en aquella república cuya anarquía había caído."¹⁵² Por medio de las vías ferroviarias los

¹⁵⁰ MERINO CAMINO Ma. Del Carmen, *op. cit.* Pág. 76

¹⁵¹ Cfr. CHAVEZ Orozco Luis
Los salarios y el trabajo en México durante el siglo XVIII, p.p. 64 a 74

¹⁵² REYES Bernardo
El general Porfirio Díaz, pág. 312

apartados pueblos se pusieron en contacto, se vigorizaron las relaciones interiores y exteriores con las que se abrieron nuevas fuentes de trabajo y se entró a una nueva era de la historia.

"A finales del siglo, los cambios económicos sociales y políticos propician la incorporación de la mujer al trabajo externo y remunerado, especialmente al trabajo fabril en la rama textil y del tabaco."¹⁵³

En esta época se plantea una dicotomía en cuanto al papel de la mujer según su clase social; mientras en las clases altas se buscaba encauzar a la mujer como esposa y madre, educadora y hogareña, entre las obreras el valor de la maternidad no sólo no se enfatizaba sino era: "un estorbo para el empleador. Para ellas no parecían regir los deberes de ser madres y educadoras de sus propios hijos ni se reconocía el problema de la contraposición entre el cuidado del hogar y los hijos y el trabajo externo."¹⁵⁴

Planteándose así el problema del abandono parcial o total de los hijos, o la pérdida del trabajo.

Por otro lado aparece el hecho de que la mujer debía educarse y estar mejor preparada y se fue integrando a actividades propias de su sexo, como litografista, encuadernadora, mecanógrafa, telegrafista, cajera. Y otras actividades en las que podía desarrollar su sentido estético como, el grabado en madera, pintura en porcelana, cristal o seda.

¹⁵³ A. A. V. V.
Presencia y transparencia. La mujer en la historia de México, pág. 105

¹⁵⁴ Ibidem pág. 106

La tecnificación del trabajo, especialmente, en la industria textil aceleró el cambio de la producción doméstica artesanal a la integración del trabajo femenino en el sector fabril. La industria de la transformación provocó que las condiciones de trabajo empeoraran constantemente.

Otra forma de integración a la fuerza de trabajo en el porfiriato fue el sector de los servicios donde la presencia de la mujer se hizo patente. Al crecer las ciudades y aumentar los comercios, tiendas y oficinas, las mujeres empezaron a trabajar como: secretarias, tenedoras de libros, y dependientas en los grandes almacenes.

En la prensa porfiriana aparecen gran cantidad de mensajes relacionados con la diversidad de actividades femeninas.

De este período data el primer censo del país correspondiente a 1885, en el que se consigna que en México había las siguientes mujeres profesionales: "5 dentistas, 10 farmacéuticas, 7 médicos; da cuenta de la existencia de 2076 parteras, 7698 mujeres peones de campo, 836 trabajadoras de minas, 140 obreras de fundición, 115 actrices, 12 escritoras, 61 pescadoras, y 40 carboneras o leñadoras."¹⁵⁵

Pero al mismo tiempo que se le plantea a esta mujer moderna, una mística inspirada en la necesidad de incorporarse al progreso, ha de ser ante todo femenina, calificativo al que se le otorga un valor tradicional.

En el presente siglo, una nueva cultura nacida de la Revolución influye en las actividades que realiza la mujer; ella es testigo de las múltiples transformaciones que rodean y condicionan el trabajo y de las luchas por resolver los grandes y serios problemas derivados de la actividad productiva y de la desigualdad

¹⁵⁵ REGUEIRO Ma. del Carmen et al
La mujer en sus actividades, pág. 15

económica con las que se pretende alcanzar nuevas normas de previsión social y ordenamientos jurídicos laborales.

En las últimas décadas de este siglo los movimientos feministas también influyeron en nuestro país, en la lucha por los derechos y promoción de las mujeres, iniciada en México por los precursores de la Revolución y por militantes de distintos partidos entre los que destaca el "Partido Liberal Mexicano", cuyo programa dio pie al surgimiento de múltiples organizaciones de mujeres obreras y campesinas.

Los puntos centrales en la mayoría de sus programas eran: la demanda por el voto femenino, el derecho a poseer la tierra en igualdad de oportunidades que el hombre, el derecho al trabajo, la creación de guarderías, la capacitación y elevación del nivel cultural de la mujer. Sobre estos puntos, en los distintos gobiernos se ha ido legislando y poco a poco la mujer ha ido adquiriendo más derechos.¹⁵⁶

La incorporación de la mujer al trabajo, es un problema complejo, queda un largo camino por superar; los prejuicios y tabúes persisten por la idea de su inferioridad.

La mujer sin menoscabo de sus deberes específicos puede y debe cumplir fuera del hogar, una misión que al mismo tiempo que beneficie a su familia y a la sociedad, suponga para ella una plenitud personal.

Recordemos nuestros antecedentes históricos para rescatar el valor de la educación para el trabajo en la familia.

¹⁵⁶ Cfr. SOLIS DE ALBA Ana Alicia
MARTINEZ OLIVE Alba
Trabajadoras mexicanas, pág. 21

Hemos de evitar las influencias ideológicas reduccionistas y permisivistas que han manipulado el concepto del trabajo desnaturalizándolo y trivializándolo. Y al referirnos al trabajo de la mujer, rescatemos el valor de la feminidad poniendo de relieve su formación y perfeccionamiento como directora del hogar, como profesional y como protagonista de los cambios. Consciente de su responsabilidad en la mejora de la sociedad en y desde la familia, cumpliendo sus funciones específicas e insustituibles, realizadas de acuerdo a su propia naturaleza en la cual se encuentra el potencial para su desarrollo, su felicidad y su perfección.

3.5 La seguridad social para la madre trabajadora.

El derecho laboral mexicano considera algunas diferencias relativas al trabajo de las mujeres en general y establece una protección especial en función de la conservación del hogar y de la maternidad, por la natural diferencia biológica de los sexos.

El artículo 123 constitucional (del trabajo y de la previsión social) establece en la fracción V:

"Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable que signifique un peligro para su salud en relación con la gestación, gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido con la relación de trabajo. En el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos."¹⁵⁷

Esta legislación tiene principalmente el propósito de proteger socialmente a la mujer y no es de ninguna manera discriminatoria ni desigual pues en la fracción VII del mismo artículo se establece:

¹⁵⁷ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pág. 78

"Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad."¹⁵⁸

A lo largo de los años ha habido modificaciones en los distintos artículos de la Ley Federal del Trabajo. En 1974, "en la antesala del "Año Internacional de la Mujer, que se celebró en 1975, el presidente Echeverría promulgó el Decreto que reformó y adicionó los artículos 4o. 5o. 30 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Decreto del 27 de diciembre de 1974, Diario Oficial del día 31), en relación a lo que llamó "Igualdad Jurídica de la Mujer". Paralelamente se publicó con fecha 5 de diciembre de 1974, para entrar en vigor sesenta días después de su publicación la reforma y adición a diversos cuerpos legales y en especial, a los artículos 5, fracción IV y XII, 133, fracción II-54, 155, 159, 167, 170, fracción I-423, fracción VII, 501, fracciones III y IV, fracción XVII del art. 132 de la Ley Federal de Trabajo, derogándose de la misma los artículos 168 y 169.

La Exposición de Motivos de la Iniciativa de Reforma Constitucional hizo hincapié en la diferente participación de la mujer con el hombre dentro de las actividades productivas. En la ya de por sí baja población económicamente activa del país, 13 millones de personas en 1970, el 81% corresponde a los varones y sólo el 19% al sector femenino, es decir únicamente la quinta parte de la población económicamente activa de México estaba compuesta por mujeres. Más significativo aún el que las mujeres casadas sólo alcanzaba de un 15 a un 17% el número de las que trabajaban. La diferencia, en perjuicio de la mujer, en los problemas de empleo y subempleo, también fue puesta de manifiesto.

Para superar estos contrastes, diría la Iniciativa, es necesario que en el elevado plano constitucional quede asentado claramente, al lado de otros grandes principios rectores de la vida social, la igualdad de hombres y mujeres. Y después, precisando el concepto se diría que, "En las circunstancias actuales de nuestro avance social, la única diferencia que puede establecerse válidamente, entre los derechos de la mujer y del varón será aquella que se deriva de la protección social a la maternidad

¹⁵⁸ *Ibidem* pág. 79

preservando la salud de la mujer y del producto en los periodos de gestación y de lactancia.¹⁵⁹

Las reformas al artículo 123 recalcan la diferencia en el trato de la mujer durante la gestación y el periodo posterior al parto.

Se suprimía la prohibición de que las mujeres desempeñaran labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las 10 de la noche. Se puso de relieve la necesidad de dar prioridad a aquellos trabajadores que representan la única fuente de ingresos en su familia.

Por último se elevó a la categoría de norma constitucional el derecho al seguro social de guardería. Quizá la reforma de mayor trascendencia se refiere a la eliminación de la prohibición de que las mujeres trabajen jornadas extraordinarias y al establecimiento, en sólo un 100% más, del salario correspondiente a las horas extras.¹⁶⁰

En el régimen legal actual a propósito del trabajo de la mujer,

se mantiene en alguna medida, la prohibición de que las mujeres realicen labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales después de las diez de la noche y en horas extraordinarias cuando se ponga en peligro su salud o la del producto, tanto durante la gestación como la lactancia, pero ello no deberá afectar a su salario, ni a sus prestaciones o derechos. Además se agrega -no lo decía antes la ley- que tampoco podrán laborar en establecimientos de servicios, en los mismos casos. (Art. 166).¹⁶¹

¹⁵⁹ DE BUEN Nestor
Derecho del Trabajo Tomo II, pág. 358

¹⁶⁰ Ibidem pág. 359

¹⁶¹ Idem

Esto ha tenido como propósito igualar ante la ley a hombres y mujeres en cuanto a sus derechos, pero por razones de orden biológico en determinadas labores peligrosas o insalubres, da protección a la mujer especialmente durante el embarazo y la lactancia.

El art. 167 define a las labores peligrosas o insalubres diciendo que son aquellas que "por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto." Se deja a los reglamentos la determinación de los trabajos que queden comprendidos en la definición anterior.¹⁶²

Respecto a las madres trabajadoras el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, mantiene las tradicionales normas de protección en los siguientes términos:

"Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I.- Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar, o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo, o que actúen o puedan alterar su estado psíquico o nervioso.

II.- Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto.

III.- Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto.

IV.- En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;

V.- A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha de parto; y

¹⁶² *Ibidem* pág. 360

VII.- A que se computen en su antigüedad los periodos pre y postnatales.

Artículo 171.- Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su ley y disposiciones reglamentarias.

Diversos factores, principalmente de índole económica, habían impedido que se cumpliera con este derecho que tienen las madres trabajadoras de que se le proporcionen servicios de guardería infantil; pero afortunadamente a partir de la nueva Ley del Seguro Social, publicada en el Diario Oficial de 12 de marzo de 1973, se reglamentó esta disposición. En efecto, en el citado ordenamiento se crea una nueva era del seguro denominada Seguro de Guarderías para hijos de Trabajadores Asegurados, estableciéndose que el mismo incluirá el aseo, la alimentación, el cuidado de la salud, la educación y la recreación de los hijos de las trabajadoras aseguradas; teniendo ese derecho los hijos de las mismas desde la edad de 43 días hasta que cumplan cuatro años.

El IMSS deberá establecer en el término de cuatro años a partir de la fecha en que entró en vigor su Ley, guarderías en todo el país, atendiendo a la localización de los centros de trabajo."¹⁶³

¹⁶³ TRUEBA URBINA Alberto
TRUEBA URBINA Jorge
Ley Federal del Trabajo
Comentarios, Prontuario Jurisprudencia y Bibliografía, pág. 110 y 111

Capítulo IV. LA PROBLEMÁTICA DE LA MUJER TRABAJADORA

4.1 La mujer trabajadora en el D. F.

La actividad de la mujer en tanto que trabajadora y miembro de una familia presenta serios retos y ha de enfrentarse a diversos y complejos problemas.

Desde 1970 numerosas publicaciones con distintos planteamientos teóricos y metodológicos han analizado algunos de los muchos problemas relativos a la situación de la mujer. Organismos Internacionales y otras instituciones preocupadas por el desarrollo han asignado recursos y mostrado interés en proyectos que se ocupan de la mujer.

En la actualidad existe el interés de recopilar conocimientos acerca de la participación económica de la mujer en sus distintas actividades tanto dentro como fuera del hogar, esto ha dado origen a diversos estudios sobre índices de participación en la fuerza laboral y pautas de inclusión en la producción remunerada según distintas variables como el ciclo vital de la familia y de la mujer, el tipo de familia, y otros que de alguna manera han facilitado el análisis de la dinámica familiar y el papel de la mujer, pese a que muchos de estos estudios son de tendencia feminista y o socialista.

Varios son los problemas que tienen particular importancia dentro de la modernización con modelos orientados al crecimiento y desarrollo en el marco de una economía capitalista, derivados en cierta forma de la marginación de la mujer en el proceso de desarrollo, así como de serias diferencias de clase y jerarquías sociales. Con este proceso de desarrollo deben evaluarse algunas pautas acumulativas en las relaciones de sumisión y dominio en las relaciones laborales, especialmente del sector femenino. Otro factor es la tendencia a ubicar a la mujer en el proceso de desarrollo fuera de un enfoque humanista y antropológico que considere tanto la dignidad como las características específicas de su sexo.

Pese a esto podemos observar que así como siguen existiendo situaciones de marginación y pobreza en nuestro país, la mujer participa cada vez más en todos los ámbitos, incluso con un potencial político importante como pudimos comprobarlo en las pasadas elecciones, en las que la mujer participó no sólo con su voto, sino como militante y candidata en diversos partidos.

La ubicación de la mujer en la fuerza laboral debe tener un enfoque en el que se definan las diferencias entre el hombre y la mujer pues dentro de la problemática actual resaltan: la división sexual del trabajo, el acceso a la educación, las diferencias de salarios, las oportunidades de acceso y especialización, donde podremos encontrar las raíces de la problemática en un clima de desigualdad de circunstancias y oportunidades.

Describo a continuación un panorama general de la situación de la mujer trabajadora en el Distrito Federal, tomando en cuenta su participación numérica, el tipo de trabajo que ejecuta y el sector de actividad. Estos datos son los más recientes que nos aporta el XI Censo General de Población y Vivienda realizado por el INEGI, (ver anexo cuadro 1) a través del cual podemos conocer que la población total del Distrito Federal es de:

8 235 744 personas de las cuales	3 939 911 son hombres y
	4 295 833 son mujeres ¹⁶⁴

Con una población económicamente activa de:

2 884 807 personas de las cuales	1 894 372 son hombres y
	990 426 son mujeres ¹⁶⁵

Resultando que el 34.33% de la población económicamente activa pertenece al sector femenino.

¹⁶⁴ Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática
Distrito Federal
XI Censo General de Población y Vivienda 1990
México, 1991, pág. 2

¹⁶⁵ Ibidem pág. 183

En estos datos se considera como fuerza de trabajo a los mayores de 12 años, aunque esto no quiere decir que todos los mayores de 12 años trabajen, pues sabemos que muchos se dedican a estudiar y otros a las labores domésticas, grupo dentro del cual se consideran a los trabajadores del sector informal que estadísticamente no son considerados y que presentan una problemática específica que más adelante analizaremos.

Para fines censales las estadísticas mexicanas clasifican a la población económicamente activa en 14 ramas de actividad que son las siguientes: 1.- Agricultura, ganadería, caza, pesca. 2.- Minería. 3.- Extracción de petróleo y gas. 4.- Industria manufacturera. 5.- Electricidad y agua. 6.- Construcción. 7.- Comercio. 8.- Transportes y comunicaciones. 9.- Servicios financieros. 10.- Administración pública y defensa. 11.- Servicios comunales y sociales. 12.- Servicios profesionales técnicos. 13.- Servicios de restaurantes y hoteles. 14.- Servicios personales y mantenimiento. Estas se agrupan a la vez en sectores primario, secundario y terciario. El primario comprende las actividades relacionadas con la agricultura, ganadería, caza, pesca, minería, petróleo, e incluye la fabricación de artículos menudos de palma, carrizo y mimbre, el sector secundario incluye las actividades relacionadas con la industria de la transformación y reparaciones, y el terciario todo lo relacionado con el comercio, los servicios, incluso los de enseñanza y asistencia médico-social, oficiales, transportes, comunicaciones, transportes y gobierno.¹⁶⁶

En el cuadro estadístico del censo observamos cómo se ubica la población femenina económicamente activa en los diferentes sectores de actividad. Se incluye también el correspondiente a la población masculina a fin de comparar ambas situaciones.

En estos datos estadísticos resaltan en el primer cuadro (ver anexo Cuadro 2) según el tipo de actividad los siguientes porcentajes en orden de importancia:

- 1.- Oficinistas 28%
- 2.- Trabajadoras domésticas 11.45%

¹⁶⁶ Cfr. GONZALEZ SALAZAR Gloria
Aspectos recientes del desarrollo social en México, pág. 236

- 3.- Comerciantes y dependientes 11.36%
- 4.- Trabajadores de la educación 7.8%
- 5.- Trabajadores en servicios públicos 7.5%
- 6.- Técnicos 7.14%
- 7.- Artesanos y obreros 4.7%
- 8.- Profesionales 4.5%
- 9.- Operadores de máquina fija 4%
ayudantes y similares
- 10.- Trabajadores ambulantes 3%
- 11.- Funcionarios y directivos 2.7%
- 12.- Ayudantes y similares 2.4%
- 13.- Trabajadores del arte 1.34%
- 14.- No especificados 1.3%
- 15.- Inspectores y supervisores .98%
- 16.- Protección y vigilancia .34%
- 17.- Operarios de transportes .17%
- 18.- Trabajadores agropecuarios .07%

Con estos porcentajes resalta la participación de la mujer en actividades de oficina, servicio doméstico, comercio y educación, que tradicionalmente ha realizado este sector de la población. En cambio observamos muy baja proporción en el sector agropecuario (probablemente porque en el D.F. esta actividad está circunscrita sólo a ciertas delegaciones).

En el cuadro 3 (ver anexo Cuadro 3) según el sector de actividad en el que se desarrolla la mujer podemos observar los siguientes porcentajes:

- 1.- Servicios comunales y sociales 22.54%
- 2.- Industria manufacturera 16.43%
- 3.- Comercio 16.33%

- 4.- Servicios personales y mantenimiento 15.15%
- 5.- Administración pública y defensa 7%
- 6.- No especificado 4.8%
- 7.- Servicios de restaurantes y hoteles 4.8%
- 8.- Servicios ferroviarios 4.5%
- 9.- Servicios profesionales y técnicos 3.5%
- 10.- Transportes y comunicación 2.7%
- 11.- Construcción .88%
- 12.- Extracción de gas y petróleo .49%
- 13.- Electricidad y agua .28%
- 14.- Agricultura, ganadería, caza y pesca .12%
- 15.- Minería .05%

Estos porcentajes nos permiten observar que la participación de la mujer en actividades productivas está mayoritariamente en el sector terciario y después en el sector secundario. En cambio en las actividades del sector primario, la participación laboral femenina es muy baja, en este renglón la fuerza de trabajo masculina es muy importante. Sin embargo las cifras censales en este renglón difícilmente registran la verdadera colaboración femenina en este sector.

- 1.- Porque existe confusión al incluir formalmente bajo la denominación de población económicamente activa a las personas que sin recibir remuneración personal ayudan a algún miembro de la familia que sí la recibe.
- 2.- Hay mucho trabajo femenino comprendido en este renglón como son las artesanías y el comercio rural que forman parte de la economía familiar y que estadísticamente no está cuantificado.
- 3.- La falta de organización y preparación en este sector económico permite que en algunos casos se incluyan a la mujer y los hijos como parte del contrato del hombre.
- 4.- Las familias rurales son en algunos casos unidades de producción y autoconsumo por lo que el papel de la mujer es de gran importancia pues su trabajo abarca: la preparación de alimentos, el cuidado de la salud, la manufactura de ropa, el cuidado de animales y de pequeñas hortalizas, labores que tienen escaso reconocimiento y status social.

En cuanto al sector secundario la participación de la mujer es restringida en algunas industrias como la explotación de minas y la extracción de petróleo y gas natural, en cambio tiene un papel importante en la industria de la transformación, presente principalmente en la industria del vestido y alimentos.

En la industria textil tradicionalmente la mujer ha participado, pero las grandes y modernas empresas con su alta tecnología han desplazado la mano de obra femenina repercutiendo esto en su desarrollo laboral. Cabe señalar que en este ramo de la industria las relaciones laborales y las prestaciones sociales no han sido siempre favorables. Las actividades de esta industria muchas veces las realiza la mujer dentro del hogar, que es el caso de la maquila, en el que se excluye la relación obrero patronal y el salario es inferior (generalmente se paga por destajo). Estas actividades laborales de alguna forma evitan el conflicto entre la estructura y dinámica familiar pero implica otros problemas.

A pesar de la importancia del papel de la mujer en la industria de la transformación hay que reconocer que es en el sector terciario en el que mayor número de ellas prestan sus servicios.

En este sector quedan incluidos desde el servicio doméstico hasta los servicios de enseñanza e investigación en institutos universitarios, pasando por todos los otros campos de este sector.

Con estos datos tenemos un panorama elemental acerca de las actividades que realiza la mujer en el Distrito Federal. Desde luego conscientes de la complejidad e importancia del tema y de las limitaciones que los estudios estadísticos presentan; sin embargo son instrumentos útiles para tener una base en la investigación.

4.2 El problema del acceso de la mujer a los distintos ámbitos laborales, bajo cuatro enfoques: jurídico, antropológico, social y pedagógico.

4.2.1 Jurídico

4.2.1.1 Desigualdad de salarios.

Estando legislada la igualdad jurídica de los sexos, la retribución del trabajo femenino no siempre corresponde a la responsabilidad que éste implica. A pesar de que en nuestro país está establecido que: a trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta el sexo, la desigualdad salarial es un problema existente y son generalmente los hombres los que tienen asignado un mejor salario.

La explicación de la diferencia de ingresos proviene de diversos factores: sociales, políticos e ideológicos y la discriminación salarial es padecida por un gran número de mujeres.

Ante la necesidad de tener un empleo o por el temor a perderlo, la mujer acepta esta desigualdad aunque ésta no sea justa, pues parece ser que aún no se ha desarraigado la costumbre de mantener a la mujer en un plano de inferioridad jurídica.

En los sectores de alta participación femenina el porcentaje de ingresos es menor en aproximadamente 10%.

En el sector de los servicios en el que tradicionalmente la participación femenina es más elevada, el bajo nivel de preparación implica que la remuneración económica sea inferior, con lo que parece haber una relación directa entre el nivel educativo y la remuneración salarial.

"El salario inferior para la mujer podría relacionarse con una división específica del trabajo pero también con una justificación ideológica basada en la opinión de que la mujer es una trabajadora secundaria o una ganadora de ingresos suplementarios."¹⁶⁷

Con respecto a este problema la información obtenida en diferentes estudios es indirecta pues muchos empresarios no confirman la desigualdad salarial, o la justifican reportando que se debe a una menor destreza o menor fuerza física de la mujer.

Sin embargo en labores en las que es precisa la delicadeza y minuciosidad de la labor femenina, como es el caso del montaje de piezas pequeñas en la industria electrónica se da también la brecha salarial entre el hombre y la mujer.

Sorprende observar que aún desempeñando la misma ocupación, las mujeres reciben salarios inferiores como lo podemos observar en el cuadro no. 4 del anexo.

4.2.1.2 Participación femenina en el sector laboral clandestino.

La mujer mexicana está insertada en una doble fuerza laboral: una abierta o legal y otra oculta o clandestina, que implica sistemáticamente una mayor explotación y opresión que la participación masculina. Problema que se presenta principalmente en las áreas marginadas donde un gran número de mujeres trabajadoras lo hacen dentro de talleres "piratas" estrictamente domiciliarios.

"En 1977, el Presidente de la Cámara Nacional de la Industria del Vestido declaró a El Día (15 de octubre de 1977) que sólo en el Distrito Federal existían más de 3500 empresas clandestinas, en las que

¹⁶⁷ BENERIA Lourdes
 ROLDAN Martha
Las encrucijadas de clase y género, pág. 197

se emplea un altísimo porcentaje de mujeres.¹⁶⁸ Desde luego la estructura laboral de todas estas industrias está fuera de la ley y de las estadísticas oficiales.

Este sector de participación en la economía mexicana es superexplotado y queda al margen de la seguridad social y de la organización sindical.

4.2.1.3 Subcontratación.

La subcontratación desplaza la producción en diferentes niveles que van desde la economía formal hasta las actividades semilegales o subterráneas que caracterizan el trabajo domiciliario.

La subcontratación distingue dos tipos de arreglos de negocio:

- a) subcontratación horizontal que da producción a la calle sin proporcionar las materias primas.
- b) Subcontratación vertical que proporciona las materias primas y otros insumos, se le conoce como maquila o maquila doméstica, que se da en tareas que requiere mucha mano de obra surgida de la fragmentación del proceso de producción.

La subcontratación es una estrategia usada por algunas empresas, desde esta perspectiva "se aprovecha la fragmentación ya existente del mercado de trabajo en que la división más nítida está entre la economía legal y subterránea con su correspondiente agudo descenso de salarios, desaparición de prestaciones sociales y deterioro de las condiciones de trabajo."¹⁶⁹

¹⁶⁸ LAUREL Ana Cristina, et al.
Condiciones de trabajo, pág. 249

¹⁶⁹ BENERIA Lourdes
ROLDAN Martha
op. cit. pág. 57

Además de reducir el costo de la mano de obra, esta estrategia ofrece la posibilidad de enfrentar los problemas de las fluctuaciones de la producción, los conflictos laborales, la sindicalización (derecho que contemplan las leyes de México cuando el número de trabajadores es mayor de veinte) y las condiciones de trabajo en función de factores tales como espacio de trabajo, iluminación, servicios disponibles para los obreros, niveles de seguridad, etc.

La subcontratación se convierte en la posibilidad de acceso de la empresa a una oferta de mano de obra más flexible y más barata.

Este problema fue motivo de escándalo en nuestro país a raíz de los sismos de 1985 cuando salió a la luz la explotación del gremio de las costureras que laboraban en talleres inseguros e insalubres donde quedaron sepultadas cientos de ellas y donde se hizo evidente la preferencia de los patrones por rescatar los equipos y la materia prima sobre las obreras que ahí laboraban. (A raíz de esto surgió el sindicato independiente de costureras Diecinueve de Septiembre).

4.2.2 Antropológico

4.2.2.1 El sexismo (discriminación sexual) en las relaciones de trabajo.

"Actualmente las mujeres son cada vez más conscientes de sí mismas. Participan en economía, política, cultura, y muy intensamente en medios de comunicación. Su capacidad se toma en cuenta, se aprecia, y sus características ya no se consideran como defectos, pero desgraciadamente no siempre ha sido así y es un hecho que en muchos lugares estos cambios todavía no llegan o apenas empiezan."¹⁷⁰ Y es por esto que aún se reporta la existencia de requisitos sexistas tanto para la contratación como para los ascensos.

¹⁷⁰ MONTELONGO Patricia
Mujer y trabajo: Nueva Cultura familiar. pág. 37
 En ISTMO N°. 216, 1995

La buena presentación, solteras y el no ser madres, son requisitos indispensables en algunos empleos, principalmente en los bancos y en algunas prestigiadas tiendas departamentales.

En un estudio realizado en la Universidad Autónoma Metropolitana¹⁷¹ se coordinaron 16 grupos de mujeres trabajadoras de distintos sectores, con las que se llevaron a cabo sesiones de discusión refiriendo a lo largo de ellas experiencias personales o de amistades donde se expresó lo siguiente:

Los sentimientos generalizados de las mujeres que trabajan son que su desempeño laboral no es reconocido, valorado, ni debidamente retribuido, como tampoco lo son sus conocimientos ni sus capacidades.

Se sienten desprotegidas por las instancias que debían actuar en su favor, como los sindicatos y el conjunto de la sociedad.

Las trabajadoras se percatan del sexismo existente en el trato que reciben. Pero tienen miedo de perder el empleo y en ocasiones son víctimas del acoso sexual.

Expresan que los puestos más altos y mejor remunerados son para ellas inalcanzables.

A las embarazadas las colocan en puestos donde no se vean y en algunos trabajos se exigen análisis que demuestren que la mujer no está embarazada al momento de la contratación.

¹⁷¹ Cfr. SOLIS de ALBA Ana Alicia
MARTINEZ OLIVE Alma
Trabajadoras mexicanas, pág. 55 a 71

A pesar de todo en la época actual se vislumbran cambios, algunos empresarios están valorando las cualidades femeninas que "pueden contribuir eficazmente a la humanización del mundo laboral."¹⁷² Mejorando las relaciones interpersonales, promoviendo al trabajador como persona e interviniendo con un estilo de liderazgo conciliador e integrador.

En México la mentalidad machista ha dañado mucho y es por eso que se ha dado una tajante división sexual del trabajo.

Sin embargo el hombre está aceptando que puede aprender mucho de la mujer.

4.2.2.2. La edad

En los estudios realizados sobre el trabajo de la mujer la edad es una variable importante, ya que está relacionada con su estado civil y su ciclo familiar y esto tiene repercusión sobre su desarrollo personal y profesional.

La ONU considera tres etapas del ciclo laboral de la mujer: un "periodo inicial de trabajo hasta antes del matrimonio y/o hasta el nacimiento del primer hijo, retiro del empleo hasta que el último hijo alcance una edad conveniente y regreso a la actividad productiva hasta la edad establecida para la jubilación."¹⁷³

De acuerdo a esto es posible observar en las distintas encuestas que la mayor proporción de mujeres ocupadas se encuentra entre 20 y 25 años de edad, luego se observa un descenso en los grupos de actividad entre 26 y 30 años que generalmente se origina por el matrimonio y la crianza de los hijos y

¹⁷² MONTELONGO Patricia
op. cit. pág. 38

¹⁷³ JIMENEZ Maria Teresa
Características de la mano de obra femenina en sectores
seleccionados de la industria de transformación, pág. 127

posteriormente existe un ligero ascenso de la participación femenina a los 35 años que decrece de modo gradual después de los 40 años.

De esta circunstancia se desprende otra situación de desventaja de la mujer respecto al hombre en el mercado de trabajo, el papel que desempeña la mujer con relación a la atención de su familia y las actividades propias del hogar limitan sus posibilidades de capacitación y empleo.

De modo que las edades en las que más frecuentemente la mujer puede trabajar son aquellas en las que sus funciones familiares son menores. Esta es la razón por la cual muchas empresas otorgan mayores oportunidades de empleo a las mujeres solteras.

Podemos observar que la participación laboral femenina responde a factores distintos que la masculina. La interrupción del trabajo femenino por el matrimonio o la maternidad hace que durante su ciclo vital en el que ella podría ser más productiva y tener mejores posibilidades de ascenso y formación profesional el hombre la supera ventajosamente.

Por lo que cuando la mujer se retira de la actividad económica difícilmente se reincorpora, ya que por su edad no encuentra las mismas posibilidades de empleo.

Esta es la razón por la que en las áreas urbanas muchas mujeres, principalmente profesionales alargan la edad para contraer matrimonio o tener hijos.

4.2.3 Social

En el plano social la marginación de la mujer se manifiesta en diferentes dimensiones de tipo: económico, político e ideológico y son varios los factores que influyen en ésta.

La marginación económica que sufre la mujer se debe a que no tiene acceso a las mismas oportunidades de trabajo que el hombre y su salario es inferior.

Existen serios obstáculos para la incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo. Por un lado en la economía capitalista se promueve su superación y se le impulsa a ingresar al mercado de trabajo y por otro hay un desequilibrio entre la oferta y la demanda.

La baja capacidad de la economía para generar empleos se deriva de políticas inadecuadas, que han brindado enormes facilidades a la inversión extranjera. Y se ha permitido la importación de productos de baja calidad y muy bajo costo, por lo que la pequeña y mediana empresa tiende a desaparecer, con el consiguiente incremento del desempleo y del subempleo.

Otro problema que se plantea por el mecanismo de la trasnacionalización de las empresas es que por su alta tecnología, hay la tendencia a substituir la fuerza de trabajo por maquinaria.

Resulta difícil disminuir el desempleo mientras las políticas económicas y sociales sean fragmentarias y están orientadas a intereses minoritarios de quienes concentran la riqueza (8% de la población) provocando una economía enferma y una sociedad con grandes desigualdades.

El problema se acentúa en la ciudad de México por la explosión demográfica, debida en gran parte al intenso proceso migratorio, campo-ciudad, que se da por la misma injusticia social y los grandes problemas que se viven en el campo mexicano de donde muchos salen hacia las grandes ciudades en busca de una mejor opción.

En el aspecto político se manifiesta un avance en cuanto al número de mujeres que ingresan a los distintos partidos, sin embargo su participación en los cargos de dirección es aún muy limitada. Y en este campo es el hombre el que desempeña el papel protagónico.

En el aspecto ideológico la concepción contemporánea de los papeles sociales que corresponden a los distintos miembros de la sociedad se ha visto seriamente influida por los medios masivos de comunicación.

Las alternativas de acción aceptadas por algunas mujeres en el campo social y laboral han influido en su escala de valores orientándola hacia un mundo competido y complejo que en muchas ocasiones le han alejado de su hogar.

4.2.3.1 Fecundidad y trabajo

Una de las variables relacionada con la problemática del trabajo de la mujer es la correspondiente a la fecundidad, la cual abarca distintos aspectos pues implica cambios a nivel social y educativo, así como en la dinámica conyugal y familiar.

Encontramos que en la actualidad son muchos los programas abocados a la planeación familiar, dirigidos principalmente a las parejas jóvenes con la finalidad de convencerlas de las ventajas de tener pocos hijos, planteando una metodología anticonceptiva con la que los gobiernos pretenden resolver los problemas demográficos.

El primer aspecto que se plantea con respecto a este tema es: si el número de hijos influye en el ingreso de la mujer al trabajo remunerado o si el trabajo de la mujer influye en el número de hijos. Incluso se plantea el que hay mujeres que deciden no casarse o no tener hijos por alcanzar el éxito profesional.

Los problemas respecto a la relación entre fecundidad y trabajo se originan en la dificultad de compatibilizar el rol de madre con el de trabajadora, competencia que algunas mujeres resuelven disminuyendo la fecundidad o no participando en el mercado de trabajo.

En el conflicto entre el rol de madre y trabajadora se plantea para su resolución la estrategia de planear el número de hijos y su espaciamiento, lo cual permite a la mujer su incorporación laboral. Esta estrategia dependerá básicamente de la disponibilidad que tengan de orientación sobre distintos métodos de planificación familiar y de la posibilidad de que el cuidado de los hijos lo asuman instituciones gubernamentales u otras personas.

El número y edades de los hijos se convierte en un elemento clave para permitir la incorporación de la mujer en la población económicamente activa.

En un análisis exploratorio de los niveles de fecundidad de la mujer y su desempeño en actividades remuneradas realizado en México en la Encuesta Nacional Demográfica por el Consejo Nacional de Población en el año 1982 se hace evidente la diferencia en la fecundidad entre las mujeres que trabajan remuneradamente y las que se dedican al hogar. A través de la información obtenida "se observa que las mujeres que trabajaron dentro de su casa tienen el promedio de hijos nacidos vivos más alto entre las mujeres alguna vez unidas, mientras que las mujeres que trabajaron fuera de su hogar se encuentran en el extremo opuesto con el promedio más bajo, 4.1 y 3.1 hijos respectivamente.¹⁷⁴

Las diferencias de fecundidad se encuentran asociadas a otros factores como: el tipo de ocupación, el nivel de escolaridad y la edad en que se inicia la unión conyugal cualquiera que sea su naturaleza.

En algunos ambientes laborales como el sector obrero se observa una baja considerable del nivel de fecundidad, debido a que ésta es una población joven que ha tenido acceso a los servicios de planificación familiar promovidos principalmente por el Instituto Mexicano del Seguro Social el cual provee a un buen número de su población de métodos anticonceptivos eficaces.

El problema de la relación entre fecundidad y trabajo debe analizarse no sólo desde el punto de vista individual de la mujer como madre y trabajadora sino de su situación familiar.

En el estudio antes mencionado se encontró que "las mujeres trabajadoras con hijos pequeños declararon en más del 50% que algún familiar cercano sin remuneración se hacía cargo de su cuidado

¹⁷⁴ COOPER, Jennifer, et al
Fuerza de Trabajo Femenina Urbana en México
Características y tendencias, pág. 197

mientras ellas trabajaban; en el 12% de los casos los cuidaban ellas mismas, el 8% los enviaba a guarderías, tanto privadas como de las diversas instituciones de seguridad social, y sólo el 5.7% pagaba una persona para que cuidara a sus hijos durante su jornada laboral."¹⁷⁵

Lo que puede observarse con respecto a la relación fecundidad-trabajo es que si bien la fecundidad es inversamente proporcional al trabajo fuera de casa, lo es también respecto al nivel de escolaridad. (Ver Anexo Cuadro 5)

La relación entre participación femenina en las actividades económicas y fecundidad resulta importante desde un enfoque social pues nuestro gobierno ha implementado estrategias políticas que pretenden incidir sobre los niveles de población, con lo cual parece determinarse que si la anticoncepción no está disponible para la mujer, es la fecundidad la que determina su participación en el mercado de trabajo y viceversa, la participación económica femenina influye en la fecundidad, por lo que las mujeres pueden decidir regular la fecundidad para eliminar la incompatibilidad de los roles de madre y trabajadora.

4.2.3.2 Recesión económica y trabajo femenino.

La crisis económica por la que atraviesa actualmente nuestro país ha ocasionado un severo incremento en las tasas de desempleo y una baja en los niveles de salarios; esto aunado a la creciente inflación, ha deteriorado enormemente el nivel de vida de la población.

Muchas pequeñas y medianas empresas no han podido sostenerse ante la falta de crédito y los excesivos intereses, con lo que el desarrollo de nuestro país está detenido y cada vez un sector más amplio de la población vive en situación de pobreza o de extrema pobreza.

¹⁷⁵ *Ibidem* pág. 204

"Las disyuntivas disponibles son restringidas y pueden disminuir todavía más si la economía no se reactiva, con aumentos de salarios reales, crecimiento en el número de empleos bien remunerados y un desarrollo más igualitario."¹⁷⁶

La respuesta de la mujer ante esta situación de crisis no se ha hecho esperar. Así, muchas mujeres en especial madres de familia están contribuyendo a la satisfacción de las necesidades básicas de su hogar.

Su participación en el mercado de trabajo se ha incrementado principalmente en actividades que la mujer realiza por cuenta propia, ya que los empleos estables y bien remunerados son escasos.

Y mientras el hombre difícilmente acepta un trabajo de menor categoría o en el que desempeñe una labor para la que no estaba preparado, la mujer se dice que es "reciclable" pues con tal de ganar cuando menos lo indispensable para darle de comer a sus hijos, acepta no sólo trabajar en cualquier cosa, sino que además pone en juego toda su creatividad para salir adelante.

Así, muchas mujeres que en otros tiempos se dedicaban exclusivamente a su hogar han buscado la forma de obtener algunos recursos para el sostenimiento de sus familias.

Sin embargo en tiempos de recesión se trabaja más y se vive en peores condiciones.

4.2.3.3 Migración

Las circunstancias políticas y económicas en nuestro país han provocado desde hace varias décadas problemas sociales graves. Esto ha ocasionado en los distintos estados de la república

¹⁷⁶ AGUIAR Neuma, et al.
Mujer y crisis respuesta ante la recesión, pág.50

desplazamientos de la población de las zonas rurales a las grandes ciudades. Situación que se ha acentuado en la actual crisis, principalmente, por la falta de desarrollo e infraestructura en el campo mexicano, y por la aparente diferencia de oportunidades y nivel de vida entre el campo y la ciudad.

Muchas personas abandonan sus hogares y emigran a la ciudad de México, instalándose en asentamientos irregulares, localizados en zonas de alto riesgo, carentes de los más elementales servicios.

Este flujo migratorio tiene repercusiones importantes en los aspectos demográfico, fiscal, social y laboral.

Los efectos que produce este problema son muy complejos, especialmente porque la demanda de trabajo ha sido fuertemente afectada por la actual recesión.

En los países latinoamericanos en las décadas pasadas más mujeres que hombres han dejado el campo. Llegan a las grandes ciudades en una situación de desventaja "y suelen agruparse en los niveles más bajos del mercado de trabajo tradicional generalmente de sirvientas o de vendedoras ambulantes."¹⁷⁷

Y aunque existen serias dificultades de medición se sabe que "dos de cada cinco de todas las mujeres económicamente activas en América Latina trabajan como sirvientas."¹⁷⁸

¹⁷⁷ CHANEY Elsa M.
Supermadre
La mujer dentro de la política en América Latina, pág. 107

¹⁷⁸ *Ibidem* pág. 133

En México al igual que en los otros países, un porcentaje importante de la PEA femenina que emigran de las zonas rurales se ocupan con amplia diferencia en los servicios de aseo y limpieza y servicios domésticos en casas particulares.

El 46.2% de la PEA femenina trabaja como sirvientas en domicilios particulares y son dignos de mención los siguientes datos recopilados por Gloria Leff: a) en el Distrito Federal el 50% de las empleadas domésticas provienen de regiones rurales pobres; b) casi el 80% de ellas gana menos de la mitad del salario mínimo; c) carecen de posibilidades de superación puesto que el 85% ha desempeñado siempre la misma ocupación; d) las solteras son las que más se integran a la PEA femenina."¹⁷⁹

El fenómeno de la migración provoca en muchas mujeres problemas de desvalorización, pérdida de autoestima, problemas de identidad, desarraigo e inversión de valores.

En este sector de la población generalmente es la mujer la que asume la responsabilidad de la sobrevivencia de los hijos. Son muchos los hogares encabezados por mujeres que soportan el maltrato y el alcoholismo del esposo. Y tienen que absorber la angustia por el hambre de los hijos, por las enfermedades y la violencia de la vida cotidiana.

Existen algunos casos en los que estas personas trabajan en casas donde verdaderamente son bien tratadas y se les impulsa en su desarrollo personal. Sin embargo no siempre valoran lo que reciben y les resulta difícil adaptarse a un modo distinto de vida al que tenían en el campo.

¹⁷⁹ LAURELL Ana Cristina, et, al
Condiciones de Trabajo, pág. 227

4.2.4 Pedagógico.

Para García Hoz la educación es el perfeccionamiento intencional de las facultades específicamente humanas: inteligencia y voluntad, por lo que es evidente que es el elemento básico del desarrollo personal, familiar y social.

El ser humano necesita de la educación integral para mejorar su nivel de vida y hacer su existencia más digna, más justa y más libre.

La educación y capacitación de la mujer debe realizarse en condiciones de igualdad con el hombre para que pueda tener un mayor acceso a los procesos productivos del país y para aumentar su eficacia laboral. Sin embargo en este aspecto la marginación también existe en nuestro país.

Podemos observar que el ingreso de hombres y mujeres en los primeros niveles educativos es equilibrado. El ingreso a niveles de preescolar y primaria es de 50% hombres y 50% mujeres y comienza a descender a nivel medio y medio superior.

A nivel superior las estadísticas básicas del sistema Educativo Nacional de la Secretaría de Educación Pública reflejan una menor inscripción femenina que masculina en las principales universidades, así como una mayor deserción femenina, argumento que esgrimien quienes consideran un desperdicio el que la mujer estudie. (Ver anexo cuadro 6)

En nuestro país las universidades públicas ofrecen iguales posibilidades de educación a hombres y a mujeres, en tanto que, los centros educativos privados de nivel superior motivan a las mujeres para

que estudien carreras que son continuidad de la vida familiar y de los roles tradicionales de esposa y madres.¹⁸⁰
(Ver anexo cuadro 7)

De alguna manera a la mujer se le plantea la alternativa de que su realización personal está en el matrimonio y la maternidad y muchas estudian mientras no se casan.

Sin embargo el nivel educativo es un factor influyente en la mujer en cuanto a su decisión de trabajar o no.

El acceso de la mujer a la enseñanza está limitado por factores como: la desigualdad en la distribución de ingreso, que dificulta en muchos casos el sostenimiento de los estudios, a veces primarios, de los miembros de una familia, y por otro lado el concepto de prioridades, a través del cual observamos que, se le da mayor oportunidad de estudiar al hombre que a la mujer, pues éste tendrá que sostener una familia y buscar mejores oportunidades de empleo (convirtiéndose muchas veces la mujer en becaria del hombre) además existe la idea de que las mujeres al contraer matrimonio serán sostenidas y no aprovecharán sus estudios, por lo que los gastos habrán sido inútiles.

Por otro lado las estructuras educativas inciden directamente en las estructuras sociales, por lo que la elección de carrera o estudio tiene relación con la clase social a la que se pertenece, por ejemplo algunas carreras cortas son la opción para la mujer de clase media baja, pues este tipo de carreras les proporciona la oportunidad de trabajar en corto tiempo y así contribuir a la economía familiar.¹⁸¹

En cambio la educación superior es privilegio de las clases sociales acomodadas.

¹⁸⁰ Cfr Memoria PRONAM
Secretaría de Gobernación, CONAPO
Diciembre 1980-Noviembre 1982, cap. V

¹⁸¹ Cfr. Lau Jaiven Ana
La nueva ola del feminismo en México, págs. 67 a 69

"Las limitaciones que existen en el acceso a la educación y la insuficiencia de amplitud del mercado de trabajo se agudizan con los desequilibrios que existen entre ambos."¹⁸²

Además, como en la familia tradicional mexicana el patrón de autoridad mayoritario y dominante es el masculino, y el femenino de sometimiento y dependencia, nos encontramos que el sistema valoral actual sigue orientando a la mujer hacia una situación de dependencia en el ámbito familiar y social. Esto existe como una norma no formal a pesar que la educación es un derecho y la legislación actual no hace distinción en cuanto oportunidades.

Esto se manifiesta en todos los niveles, e igual perjudica a las mujeres obreras que a las universitarias, que en algunos casos ven limitadas sus posibilidades de capacitación.

La falta de oportunidades de educación de la mujer limita sus posibilidades de obtener un empleo digno y bien remunerado y la mantiene sumida en la ignorancia y en situaciones de marginación e inferioridad.

La educación de la mujer contribuye al desarrollo de nuestro país, el cual se enfrenta a un fuerte problema de desempleo, que en el caso de la mujer es más acentuado; por su falta de formación la relega a los niveles más bajos de ocupación.

En la actualidad es un reto para nuestro gobierno hacer frente a la tarea de ampliar los sistemas de enseñanza, a fin de ofrecer niveles más altos de educación a todos los grupos de población, así como adaptarlos a las necesidades de desarrollo. Y elaborar disposiciones para que las mujeres se puedan

¹⁸² ELU DE LEÑERO Ma. del Carmen
Educación y participación de la mujer en la PEA de México en:
Revista del Centro de Estudios Educativos de México Vol. II
Núm., 1, 1977, pág. 82

beneficiar estando preparadas para participar plenamente en los procesos de cambio que tan aceleradamente se viven en nuestro país.

4.3. Vida conyugal y trabajo profesional.

Las buenas relaciones conyugales dan como resultado la armonía y el equilibrio del hogar.

Sin embargo, en todos los matrimonios existen dificultades inevitables que están ligadas a todos aquellos factores que provocan diferencias y separan a los miembros de la pareja. Surgidos principalmente del individualismo, de la falta de amor y de no respetar una adecuada jerarquía de valores.

El hecho de que la mujer trabaje propicia ciertos cambios en la dinámica conyugal que pueden, en algunos casos convertirse en verdaderos conflictos.

Entre los elementos básicos indicadores de la dinámica conyugal, tenemos, el tipo de comunicación que se establece entre los cónyuges, la satisfacción sentida por ambos en cuanto a su vida en común, la forma como se ejerce la autoridad, el modo en que ambos colaboran en las tareas domésticas.¹⁸³

Con respecto a la comunicación, el diálogo debe ir acompañado siempre del respeto y la madurez de ambos cónyuges.

Al compartir sentimientos, experiencia, intereses mutuos y valores se irá descubriendo lo mejor de cada uno. No para dominarlo sino para hacerlo crecer. Con lo que se enriquecerán mutuamente y crecerán como pareja.

¹⁸³ ELU DE LEÑERO María del Carmen
El trabajo de la mujer en México, pág. 150

Parece ser que esta comunicación se dificulta cuando la mujer trabaja, por diferentes motivos.

Uno de ellos es el ocultamiento de cosas importantes como por ejemplo, el tema del dinero. Es común que las mujeres que trabajan ocultan a sus maridos cuánto ganan, en qué gastan su dinero, por lo cual no se da una planeación del gasto familiar. En este asunto se da la reciprocidad, pues el marido también lo oculta.

Otro tema del que poco se habla entre los cónyuges es el de la planeación familiar. Y como el número de embarazos puede condicionar el ingreso de la mujer a la fuerza de trabajo, muchas mujeres que trabajan, no desean tener más hijos. Por lo que en un alto porcentaje usan métodos anticonceptivos ocultándoselo al esposo.

Generalmente es la mujer la que asume este problema, sin el apoyo del esposo, o sin su aprobación.

Algunas mujeres se niegan a tener relaciones íntimas, no sólo por el temor a un embarazo, sino también a causa del cansancio que la doble jornada representa para ellas.

Esto incide en la dinámica conyugal, pues va causando resentimiento y alejamiento de la pareja.

Estos y otros muchos temas deben compartirse y explicarse en el matrimonio, para llegar a acuerdos mutuos, pues los silencios son una amenaza para la felicidad del matrimonio.

Con relación al manejo de la autoridad es muy importante la madurez de los esposos, pues ésta favorece la armonía entre el trabajo y el hogar.

En nuestra sociedad sigue persistiendo el machismo y solamente una escasa minoría de hombres aprecian el beneficio que el trabajo de la mujer puede aportar a la familia, a la sociedad y a ella misma. Y parece ser que la única justificación que le encuentran es la necesidad de ayuda económica. Esta manera de pensar da como resultado que en las decisiones importantes de la familia, persista la supremacía del hombre.

En un alto porcentaje, a la mujer no se le permite una decisión libre y personal con respecto al trabajo.

En un estudio realizado en el IMES (Instituto Mexicano de Estudios Sociales), en el que se preguntó sobre quién toma la decisión de que la mujer trabaje, se observó el siguiente resultado:

Quién decide que la mujer trabaje o no¹⁸⁴

	porcentajes información de la mujer	información del hombre
La mujer	14.0	3.0
El hombre	57.0	74.4
Los dos juntos	24.6	18.3
Otras personas	0.4	0.0
No informaron	4.0	4.1
	100.0	100.0

¹⁸⁴ ELU DE LEÑERO Ma. del Carmen
Hacia donde va la mujer mexicana, pág. 126

Esta actitud la justifica el hombre argumentando que para la mujer el salir a trabajar es una puerta de escape de sus deberes en el hogar.

Por otro lado, el hombre tiene miedo que, al ser autosuficiente su mujer y al aportar dinero a la casa, se emancipe y ya no respete su autoridad, o que quiera sustituirlo o desplazarlo. Existen hombres que se sienten incómodos ante esta idea, como si por ello su condición de hombre se resintiese.

4.3.1. Repercusión del trabajo en la crianza y educación de los hijos.

Para la mujer la responsabilidad más difícil de conciliar con su trabajo es la de la crianza y educación de sus hijos.

Esta presenta distintos problemas dependiendo de diversas circunstancias como:

- 1.- Edad y número de hijos.
- 2.- La posibilidad de contar con una persona o institución que pueda encargarse del niño.
- 3.- Distancia entre el hogar y el trabajo.
- 4.- Horario de trabajo.

Las necesidades vitales del niño varían según la edad. La influencia de la madre es decisiva en su desarrollo integral. El amor de la madre y su presencia cercana brindan al niño seguridad emocional y le permiten sentirse confiado y con posibilidades de desarrollar su capacidad afectiva. Cuando en los primeros años de vida es atendido por distintas personas que se intercambian continuamente, el niño se vuelve pasivo, triste y desconfiado.

La privación prolongada o aguda del cuidado materno durante los primeros tres años de vida tiene consecuencias graves sobre el desarrollo.

En el período preescolar, los efectos inmediatos pueden describirse como sigue:

- 1.- Retardo en el desarrollo motor, lingüístico e intelectual.
- 2.- Desnutrición y una tasa de mortalidad infantil, excepcionalmente elevada, aún con una excelente atención médica.
- 3.- Síndrome conductual de agitación y llanto seguido de apatía, pasividad, desinterés por el ambiente, movimientos estereotipados de balanceo, hostilidad y creciente susceptibilidad a las infecciones."¹⁸⁵

Estas influencias en el desarrollo del niño dependen de varios factores, en primer lugar de la etapa evolutiva, del tiempo de privación de la atención materna y de la posibilidad de una atención adecuada por alguna persona o institución que substituya a la madre durante su jornada laboral.

Sabemos que la educación de los hijos es la dimensión espiritual de la paternidad, y que en este ámbito el padre y la madre tienen la misma responsabilidad. Sin embargo en los primeros años de vida el niño necesita de su madre como constante punto de referencia, para crecer en armonía y equilibrio.

La madre proporciona al niño diferentes estímulos, al alimentarlo cuando tiene hambre, cambiarlo cuando está mojado, abrigarlo cuando tiene frío, y esta interacción proporciona efectos "que permiten al bebé transformar poco a poco, los estímulos sin significado en señales significativas"¹⁸⁶, con los que aprende a percibir y coordinar y va integrando y sintetizando experiencias. Así los primeros años son básicos en el desarrollo de la personalidad.

¹⁸⁵ AUSABEL David P.
SULLIVAN Edmund V.
El desarrollo infantil,
Tomo II. El desarrollo de la personalidad, pág. 208

¹⁸⁶ SPITZ René A.
El primer año de vida del niño, pág. 44

Con la ausencia de la madre en el proceso de crecimiento y maduración se pierden las oportunidades de interacción a través de las cuales el niño aprende a querer, pues el nacimiento de los primeros sentimientos de amor van unidos a sus necesidades vitales cubiertas de manera natural por la madre.

El bienestar y el correcto desarrollo de los niños, especialmente emocional y afectivo, es básicamente una responsabilidad materna, ya que de ésta depende su bienestar físico psíquico y principalmente espiritual.

Cuando la madre trabaja se plantea la cuestión de saber si su ausencia en el hogar provoca efectos negativos que alteran el desarrollo del niño. En México no se ha realizado ningún estudio serio sobre esta cuestión y no sabemos hasta qué punto los hijos de las madres que trabajan son felices y están bien atendidos.

No se puede generalizar, pero sí considerar que el amor que una madre prodiga a sus hijos, difícilmente puede suplirse.

La calidad y tipo de demanda que plantea la atención de los hijos, principalmente en edad preescolar, implica la búsqueda de substitutos en quienes delegar las funciones maternas. Esto es una dificultad pues no siempre se cuenta con personal capacitado y con experiencia que llene los requisitos adecuados para favorecer el desarrollo físico y mental del niño.

El que los hijos alcancen la edad escolar no libera a la madre de la necesidad de estar presente cuando se termina la jornada escolar.

Para aquellas que trabajan se presenta el problema de que los horarios escolares concluyen con anterioridad a los de su empleo, lo que se

traduce en un sentimiento de culpabilidad constante porque los hijos a falta de actividades extracurriculares o de instituciones culturales o deportivas que los retengan después de clases, pueden quedar expuestos a la vagancia callejera hasta el momento del regreso de sus padres al hogar.¹⁸⁷

El tiempo que la madre ha de dedicar a la atención de los hijos incluyen diversas actividades que van más allá de la simple convivencia, como el cuidado de su salud, la formación de hábitos, la transmisión de los valores y la atención a su desarrollo académico, entre lo que está la verificación de tareas escolares, y el contacto con los profesores. Para la madre que trabaja las ocasiones de tener contacto con el medio escolar en que vive el niño gran parte de la jornada son raros.

La adecuada atención y relación con los hijos no depende exclusivamente de la cantidad de tiempo que pueda dedicarle, es importante la calidad del mismo y el estar presente en el momento que se le necesite.

Una queja constante es que "la responsable única de la educación y cuidado de los hijos es la mujer; el hombre no participa en ella, y si lo hace, es de manera casual, no sistemática"¹⁸⁸

Esta realidad hace que la mujer se encuentre en constante conflicto, pues su trabajo le deja poco tiempo que pueda dedicar a los hijos.

Para muchos niños que después de salir de la escuela, se encuentran solos durante largas horas, encuentran en la televisión una niñera electrónica, en la que las madres han abdicado su papel de

¹⁸⁷ CHANG Ligia
DUCCI Ma. Antonieta
Formación profesional para la mujer, pág. 48

¹⁸⁸ SOLIS DE ALBA Ana Alicia
MARTINEZ OLIVE Alma
Trabajadoras mexicanas, pág. 70

educadoras primarias. La madre trabajadora pierde la posibilidad de controlar y regular la cantidad y calidad de los programas y de juzgar los valores o disvalores que en ella se transmiten, por lo que los niños pueden asimilar los comportamientos de los modelos que ahí se presentan.

Ser madre no es sólo un privilegio sino una gran responsabilidad que lleva consigo una larga lista de obligaciones. Entre las que están conocer al hijo, respetarlo y estimularlo a crecer y madurar estando presente en la vida del niño.

Una madre inmadura y agobiada ejercerá una influencia negativa en la vida del niño y su entorno. En cambio una madre serena, organizada y madura podrá criar a un niño feliz aunque tenga que hacer compatibles su rol de madre y trabajadora.

Lo anterior hace indispensable una orientación encaminada a proporcionar acciones educativas realistas y óptimas que permitan la mejora de la situación familiar. Y sería muy bueno proporcionar éste apoyo desde el trabajo, con programas de Educación Familiar.

4.3.2. Hijos en las "guarderías".

En nuestro país existe una gran carencia de servicios básicos y de una infraestructura que apoye a la mujer en su situación de madre trabajadora.

A partir de los años 30's la participación laboral de la mujer se ha incrementado; su ausencia en el hogar la obliga a dejar a sus hijos en manos de otras personas ya sea de una institución, algún familiar cercano y en ocasiones solo. Esto produce en la mujer tensión, angustia, sentimientos de culpa, y en los niños falta de cuidado y protección adecuadas.

La incorporación de la mujer en los procesos productivos ha generado una creciente demanda por servicios de atención, protección y educación de los niños durante las jornadas de trabajo de la madre.

Distintos programas y experiencias han ofrecido propuestas para la atención del niño, como una respuesta a la preocupación central de la creación de una infraestructura que contribuya con la madre trabajadora a disminuir su preocupación por el cuidado de sus hijos pequeños.

A continuación se hará referencia a dos tipos de estructuras: una formal dirigida a públicos cautivos, que son los hijos de las trabajadoras de instituciones públicas o privadas antes llamadas guarderías y actualmente CENDI (Centro de desarrollo infantil); y la otra promovida por el Voluntariado Nacional, llamada Casas de Cuidado Diario. Finalmente se hará referencia a la problemática que se plantea cuando los hijos de las trabajadoras son atendidos por sus abuelos.

CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL (CENDI)

Antecedentes históricos.

Las primeras instituciones para el cuidado de los hijos de las madres trabajadoras de las que se tiene referencia en México las podemos ubicar en el año 1837, cuando en el mercado del Volador se abre un local para atender a niños menores de 4 años.

En 1865 inicia sus actividades la Casa de Asilo de la Infancia fundada por la Emperatriz Carlota.

Y en 1869 se crea el Asilo de la Casa de San Carlos en donde los pequeños recibían atención y cuidado.

Estos son los primeros esfuerzos que se conocen con respecto a la atención de los niños menores de 4 años.

En 1928 nace la Asociación Nacional de Protección a la Infancia que sostiene diez hogares infantiles que en 1937 cambian su denominación por la de Guarderías Infantiles.

En este mismo período la Secretaría de Salubridad y Asistencia (hoy Secretaría de Salud) funda otras guarderías apoyada por comités privados. Se establece el Departamento de Asistencia Social Infantil y surgen guarderías para atender a los hijos de los comerciantes del mercado de la Merced, de vendedores ambulantes y empleados del Hospital General.

En 1939 el presidente Lázaro Cárdenas convierte los Talleres Fabriles de la Nación en una cooperativa e incluye en el mismo decreto la fundación de una guardería para los hijos de las obreras.

A partir de entonces la creación de estas instituciones se multiplica como una respuesta a la demanda social del servicio, originado por la creciente incorporación de la mujer al trabajo.

De 1946 a 1952 se establecen una serie de guarderías dependientes de las Secretarías de Estado y de Paraestatales, (IMSS y PEMEX), así como la primera guardería del Departamento del Distrito Federal, creada por iniciativa de las madres trabajadoras de la Tesorería del D.F.

En 1969 se promulgó la Ley del ISSSTE de donde surgen las Estancias Infantiles como una prestación para las madres derechohabientes.

Durante la gestión del Lic. Ernesto P. Uruchurtu se inician las obras destinadas a mejorar la fisonomía de los mercados de la ciudad y a petición de los locatarios se designa un local en ellos para el cuidado de sus hijos.

Las Secretarías de Estado, los mercados y otras instituciones crearon guarderías para que sus trabajadores pudieran delegar el cuidado de sus hijos; sin embargo en ellos no se contaba con personal especializado y los niños solo recibían cuidados asistenciales, es decir, servían para "guardar al niño", ya que poco se ocupaban de él. La prestación de este servicio carecía de coordinación y supervisión.

Así en 1976 por acuerdo del Lic. Muñoz Ledo, Secretario de Educación Pública se creó la dirección General de Centros de Bienestar Social para la Infancia, con facultades para coordinar y normar, no sólo las guarderías de la SEP, sino también aquellas que brindaban atención a los hijos de madres trabajadoras de otras dependencias.

Cambió la denominación de "guarderías" por la de Centros de Desarrollo Infantil (CENDI) con un nuevo enfoque en el que se incluye: atención nutricional, asistencial, y estimulación para el desarrollo físico, cognoscitivo, y afectivo social.¹⁸⁹

¿Qué, ofrece esta estructura?

Los Centros de Desarrollo Infantil son instituciones que brindan educación integral a los niños desde 45 días de nacidos hasta los 6 años. En estas instituciones se aplica el Programa de Educación Inicial, en el que se realizan actividades organizadas de acuerdo a las edades de los niños, para estimular su desarrollo.

¹⁸⁹ Cfr. Programa de Educación Inicial
SEP., México, octubre de 1992, págs. 21-27

Las actividades para los lactantes están enfocadas al desarrollo psicomotriz que es de vital importancia en esta etapa evolutiva.

En la edad maternal, el punto central de la actividad es la formación de la autonomía que se logra por la realización de múltiples tareas que el niño realiza por sí mismo. Los agentes educativos orientan, apoyan, y enriquecen la cooperación, la iniciativa y la espontaneidad de los niños.

En los preescolares varía de una institución a otra. Tienen un programa de educación integral equivalente al de SEP, las actividades buscan formar en los niños las habilidades y destrezas necesarias para un mejor aprovechamiento de la vida escolar.

Importancia y ventajas de los CENDI

Los CENDI cumplen una función social por el hecho de que en ellos las madres encuentran un sitio donde el niño recibe atención y cuidados mientras ellas trabajan. Sin embargo su función más importante es de carácter educativo y complementaria de la familia.

La metodología que se aplica en estos centros es la del Programa de Educación Inicial que busca favorecer la interacción de los niños con su entorno.

Su conformación se deriva de las tres áreas básicas de desarrollo: área de desarrollo personal, área de desarrollo social y área de desarrollo ambiental.

Cada CENDI cuenta con una directora, un equipo técnico o en su defecto con personal responsable de los grupos de niños. Este personal se encarga de la planeación de actividades para cubrir las necesidades e intereses de los niños.

Muchos de estos centros están muy bien equipados y cuentan con excelentes servicios asistenciales. Los que cuentan con pocos recursos tratan de ofrecer el mismo servicio "brindando al niño una educación integral, apoyada en la participación activa del adulto y centrada en el desarrollo de aspectos referidos a su persona, a su relación con los demás y con el entorno."¹⁹⁰

Desventajas de esta estructura.

- 1.- Los CENDI que existen en nuestra ciudad tienen características distintas, debido a que atienden a poblaciones diversas y cuentan con recursos diferentes para atender a los niños. Por ejemplo los CENDI de PEMEX y de algunas Secretarías de Estado cuentan con las mejores instalaciones y los recursos óptimos para alcanzar los objetivos del programa. Sin embargo en otros centros como son los de los mercados, las instalaciones son deficientes, los materiales escasos y el personal tiene un nivel inferior de preparación. Así la calidad de estos centros varía mucho según: la institución que los avala, el nivel y los elementos de que disponen, y la preparación del personal con el que se cuenta.
- 2.- Los CENDI de la República Mexicana según datos de 1992 dan atención a 400,000 niños, por lo que resultan insuficientes para atender la demanda de las madres trabajadoras (anteriormente se mencionó que sólo el 8% de las madres trabajadoras hace uso de este servicio).
- 3.- Los CENDI tienen horarios rígidos que no siempre corresponden al horario de trabajo de las madres. Generalmente las madres que no cumplen exactamente con el horario del centro son sancionadas con no recibirles a los niños.
- 4.- Los CENDI están hechos para niños sanos. Al recibir al niño se realiza un filtro para evitar el riesgo de contagio de enfermedades. Cuando el niño se enferma la madre no siempre cuenta con alguna persona que se lo cuide. Por lo que debe quedarse en casa para atender a su hijo. Ante esta circunstancia las madres disponen

¹⁹⁰ *Ibidem* pág. 27

en algunas empresas de los llamados "días económicos", que no siempre son suficientes para que el niño recupere su salud.

Resulta muy interesante comprobar cómo han resuelto este problema en algunos países como Suecia, en donde las guarderías tienen que tomar a su cuidado al niño en caso de enfermedades breves, o bien, "contratar enfermeras competentes que puedan ir al domicilio de los niños."¹⁹¹

Casas de Cuidado Diario.*

Las Casas de Cuidado Diario surgen como una demanda de ciertos sectores que no tienen servicios de seguridad social o bien estos servicios no se ajustan a sus demandas y necesidades.

Una Casa de Cuidado Diario es un ámbito de protección y cuidado infantil. Es un hogar que abre sus puertas a niños procedentes de otras familias y que conjunta tres condiciones básicas y complementarias entre sí: solidaridad entre las familias, participación comunitaria y corresponsabilidad social de las acciones.

Al frente de una Casa de Cuidado Diario está una Madre Cuidadora, apoyada por una Madre Auxiliar que se dedican a atender un grupo de niños (de 8 a 12 niños) en edades de 18 meses a 6 años.

El Voluntariado Nacional puso en marcha este proyecto en zonas marginadas y de extrema pobreza, en las que han motivado a las familias a buscar fuentes alternativas de ingreso.

¹⁹¹ A. A. V. V. Centro Internacional de la Infancia
La madre soltera y su hijo, Pág. 219

* Nota: Toda la información sobre las casas de cuidado la recibí directamente en el Voluntariado Nacional de parte de la Lic. Luz Ma. Chapela, autora del programa

El voluntariado asesora a los usuarios de la Casa de Cuidado Diario a nivel nutricional, de reparación y adaptación de la vivienda, y en aspectos de seguridad e higiene.

Se estimula a que cada familia resuelva su problema para que la casa sea autofinanciable.

La Secretaría de Salud asigna un médico que atiende a los niños. Los pequeños se vuelven usuarios del Sistema Nacional de Salud.

Las Casas de Cuidado Diario cuentan con una serie de servicios en materia nutricional, de salud, de estimulación psicomotriz, de educación y de recreación. Para lo cual las madres cuidadoras y auxiliares reciben una capacitación. Los materiales educativos que utilizan son los del sistema Montessori y generalmente son elaborados por los padres usuarios.

En el D.F. el proyecto se inicia en 1990. "El voluntariado del Departamento del Distrito Federal trabaja este proyecto en 12 de sus 16 delegaciones. Se mantienen en operación 50 casas que en conjunto atienden 625 niños. Así mismo, 26 más se encuentran en la fase terminal de adecuación de instalaciones y próximamente entrarán en servicio. Complementariamente se realizan trabajos orientados a la habilitación de 21 casas más, que en su oportunidad serán sujetas de consideración por parte de los especialistas del Voluntariado Nacional."¹⁹²

El voluntariado se da a la tarea de buscar agentes sociales que sean solidarios con su comunidad y respalden las Casas de Cuidado Diario con apoyos materiales y financieros a través de organizaciones vecinas o agrupaciones civiles con la finalidad de mejorar los servicios y ayudar a los padres, para que las cuotas que ellos aportan no se eleven.

¹⁹² CASTILLON GUILLERMO Julio
Casa de Cuidado Diario, pág. 73
En Memoria Foro de abril - 1993

Las familias usuarias aportan una cantidad semanal para cubrir los gastos de alimentación y mantenimiento y para dar un estímulo económico a las madres cuidadoras y auxiliares. Esto se logra a través de una labor de conscientización de las familias. Ya que gracias a las madres cuidadoras y auxiliares que están al frente de la casa, las madres pueden estar tranquilas porque hay quien atiende y cuida a sus niños pequeños durante las horas de ausencia del hogar por su incorporación al mercado de trabajo.

Otra ventaja que este sistema ofrece es el de involucrar a los padres al programa, convirtiéndose ellos mismos en promotores voluntarios, con una instancia que los coordina.

Desventajas y problemas de este programa

- 1.- El Voluntariado Nacional fue durante mucho tiempo una institución desprestigiada. En muchos casos lo que hacía era repartir juguetes a los niños y despensas a las familias de escasos recursos y no se brindaban elementos para que las familias pudieran resolver su problemática más urgente.
- 2.- Se observa cierto índice de deserción de niños, pues, algunas mujeres usuarias tienen trabajos eventuales.
- 3.- No hay suficiente información y difusión sobre este servicio.
- 4.- Falta apoyo a nivel de servicios médico, dental y psicológico.
- 5.- En las unidades de Promoción Voluntaria que coordinan el trabajo voluntario, faltan programas de capacitación y formación (este puede ser un campo en el que el Educador Familiar podría desarrollar una labor muy importante).

6.- A pesar de tener un buen sistema de evaluación del programa, la escolaridad de las madres cuidadoras es variable y a veces elemental, por lo que se considera difícil que estén aplicando correctamente el sistema Montessori que requiere especialización..

7.- En el D.F., inicialmente se cometió el error de no involucrar a los papás. Esto se ha corregido y en la actualidad las casas que se han fundado recientemente están funcionando mejor.

8.- El Voluntariado Nacional depende de las Secretarías de Estado y sabemos que programas que están funcionando bien y requieren difusión, en los cambios administrativos de cada sexenio pueden quedarse en el olvido. Parece que éste es un programa importante que tiene buena aceptación y cuenta con el apoyo y promoción de la UNICEF. Pero puede considerarse un programa piloto. Existe la intención de llevarlo a otras partes del mundo. Concretamente Cuba está recibiendo asesoría para implantarlo en ese país.

El Voluntariado Nacional quiere poner en marcha programas de ludotecas y talleres de tareas, para ayudar a las madres trabajadoras que tienen niños mayores de 6 años y que por las tardes se quedan solos.

4.3.3. Hijos al cuidado de los abuelos

Los abuelos ocupan un lugar muy importante en la vida de los niños y mucho pueden hacer en favor de su educación. Su función es especialmente importante en la actualidad en la que las influencias ideológicas y lo acelerado de la vida han influido en la dinámica familiar y en los valores esenciales de la persona.

Ellos pueden ayudar a rescatar los valores y la esencia de la familia a través de una convivencia habitual en la que existan buenas relaciones familiares basadas en la comprensión y el cariño.

Los abuelos son los primeros responsables de la conservación y transmisión de la herencia cultural de su familia. "Nos ayudan a encontrar nuestro lugar en ese mundo, nos dicen de dónde venimos, qué significa apellidarse de una manera u otra y qué implica haber nacido en determinado rincón de la tierra."¹⁹³

De los abuelos se aprende mucho y ellos son los protagonistas de la transmisión de valores tanto espirituales como humanos.

Sin embargo se presentan situaciones en las que los abuelos no ejercen como tales, al tener que asumir la responsabilidad parcial o total de criar y educar a los nietos.

Algunas mujeres agobiadas por el trabajo fuera del hogar delegan en un alto porcentaje la atención de sus hijos en los abuelos.

Esto incide desde luego en la familia como unidad de comunicación, pues no podemos perder de vista que son los padres los que tienen el derecho y el deber de educar a sus hijos, y que los abuelos pueden influir pero limitadamente en la educación de los nietos.

Un criterio general con respecto a esta situación es que exista un gran respeto y apoyo entre los abuelos y los hijos casados. Y que la acción de los abuelos tienda a reforzar de la manera más natural los criterios educativos de los padres. Ya que para el niño es importante ver "una coherencia en la conducta de todos los mayores, antes que una guerra de competidores por ver quién lo mimas más."¹⁹⁴

¹⁹³ Redescubrir a los abuelos
Familia y Vida. Revista Bimestral
 Editorial pág. 1 Julio-Agosto de 1994

¹⁹⁴ ALTAREJOS JOSE
 F. OTERO Oliveros
Los abuelos jóvenes, pág. 77

Cuando son los abuelos los que se ocupan de la crianza y educación de los nietos se presentan básicamente dos problemas:

- 1.- Cómo respetar la autonomía de los hijos casados en relación a la educación de los nietos, si se ha delegado en los abuelos esta obligación.
- 2.- Sobre quién recae el ejercicio de la autoridad si los padres no están presentes.

Estas dos situaciones repercuten directamente en el niño, quien en ocasiones no sabe a quién obedecer, al no tener una sola figura representativa de autoridad. Estos niños suelen decirle mamá a la abuela o a la persona que lo atiende. Esto puede repercutir en el niño como un problema de identidad.

Otro problema que puede presentarse es la inseguridad que para el niño representa no tener definido su espacio vital, pues parece como si tuviera dos casas a las que tiene que adaptarse y conocer.

Algunos niños que salen de sus casas a horas muy tempranas para ser llevados a casas de sus abuelos pueden presentar trastornos respiratorios o del sueño.

Y aunque son los niños los más afectados por esta situación, los hijos casados pueden alterar también su relación, al sentir que sus padres se están entrometiendo en sus vidas y esto ocasiona serios daños en la comunicación.

Otra relación que puede deteriorarse es la conyugal de los abuelos, que tal vez habían hecho planes al quedarse solos, o jubilarse del trabajo para saborear nuevos horizontes de felicidad, como la tranquilidad del hogar, espacios de silencio y comunicación y otros proyectos preparados para cuando tuvieran tiempo. O tal vez esperaban "tener una relación menos tensa con sus nietos que la que tuvieron con sus hijos,

especialmente si estaban demasiado ocupados o inseguros como para disfrutar plenamente de sus primeros años de vida."¹⁹⁵

Se da que es generalmente la abuela la que al ocuparse de los nietos y de otras demandas familiares, se encuentra activa y en el esposo puede recaer el sentirse vacío, inútil y desplazado por los nietos.

Esta es una problemática frecuente y compleja, de la que existe escasa bibliografía. Y representa para el educador familiar un excelente campo de trabajo.

El equilibrio de la mujer actual, su función maternal y su autorrealización en el trabajo se torna un tema polémico. El impacto de la crisis económica y el de las ideologías modernas apuntan a que la mujer tenga que escoger entre su familia, como primera y fundamental dedicación, o su trabajo anteponiéndolo a la familia.

El ambiente actual es propicio para el cambio, para abrir nuevos caminos y superar nuevos retos.

Las mujeres de esta generación están aprendiendo a equilibrar la vida entre un trabajo exigente y más tiempo para la familia y necesitan de una orientación que les permita un sano desarrollo.

"Los empresarios pueden ayudar a crear el equilibrio mediante medidas orientadas a la flexibilidad, licencias temporales, trabajo profesional a medias jornadas, cargas compartidas, horarios flexibles y

¹⁹⁵ BROW DORESS Paula
LASKIN SIEGAL Diana
Envejecer juntas, pág. 90

más cortos, años sabáticos."¹⁹⁶ Y con programas de capacitación que enfoquen correctamente los valores fundamentales y trascendentes de la persona humana.

Para muchas mujeres el trabajo es la plataforma para su liberación y su autorrealización y es ahí adonde se enfrenta a muchos de los problemas que se han descrito aquí y a otros más. Y es en esto donde cobra sentido el asumir un cambio que permita la competencia en el trabajo y el disfrute y equilibrio de la vida familiar.

¹⁹⁶ ABURDENE Patricia
NAISBITT John
Megatendencias de la mujer, pág. 56

Capítulo V. PROPUESTAS DE MEJORA ANTE LA PROBLEMÁTICA DE LA MADRE TRABAJADORA A TRAVÉS DE LA EDUCACIÓN FAMILIAR EN LA EMPRESA.

La empresa como cualquier otra organización está formada por un conjunto de personas "unidas por relaciones funcionales y jerarquías; es un grupo humano con simpatías y antipatías, rencores y amistades, usos y costumbres, con una clara jerarquía de prestigios internos y sobre todo, con actitudes y normas de conducta aceptadas por todos los miembros."¹⁹⁷

En la empresa al igual que en otras organizaciones, es necesario que las personas sepan aprovechar sus recursos y desarrollar sus capacidades y es aquí donde la educación juega un papel muy importante.

"Algunos economistas buscan en la educación la razón principal del adelanto de países como Alemania y Japón que pese a haber sido destrozados en la Segunda Guerra Mundial se recuperaron muy rápidamente."¹⁹⁸

En nuestro país enfrentamos actualmente una severa crisis que ha repercutido en todos los ámbitos: económico, político, laboral, social, familiar y personal.

Las familias han sufrido un fuerte deterioro económico que obliga hoy más que nunca al trabajo y a la aportación salarial de la mujer al hogar.

¹⁹⁷ GARDER BURLEIG B.
MOORE David G.
Relaciones humanas en la empresa, pág. 13

¹⁹⁸ ARIAS GALICIA Fernando
Administración de Recursos Humanos, pág. 310

Esto plantea una serie de problemas que se han tratado en el capítulo anterior, que requieren ayudas específicas que permitan a la mujer conciliar su función maternal, su vida familiar, su realización personal y laboral.

El desarrollo de la mujer es un tema de actualidad, se promueve desde una perspectiva libre de tradicionalismos y sentimientos de culpa, desbordada en ideologías que la han hecho perder su identidad y la han alejado de su vocación de entrega y amor, empobreciendo sus aspiraciones e impidiendo su desarrollo armónico.

Por lo anterior aparece como urgente suscitar un verdadero proceso de mejora que posibilite a la mujer al desarrollo de todas sus facultades.

La educación resulta extraordinariamente importante no sólo para la mujer sino para toda la población. Nuestro país tiene derecho a salir adelante y a que sus ciudadanos mejoren su calidad de vida.

El proponer mejoras a través de la Educación Familiar en la empresa se basa en los siguientes argumentos:

- 1.- El factor más importante de una organización es el elemento humano.
- 2.- La empresa actual debe cambiar. Dejar de ser manipuladora, paternalista o explotadora y tener un sentido humanista de su función.
- 3.- Las políticas y objetivos en la administración de los recursos humanos deben basarse en lo que es el hombre, en su naturaleza.
- 4.- En México a partir del 1o. de mayo de 1978, la Ley Federal del Trabajo establece la capacitación del trabajador como un derecho de éste. Los programas de Educación Familiar pueden ser parte de la capacitación que brinda la empresa.

5.- La empresa debe brindar a sus trabajadores oportunidades para su desarrollo integral, a fin de lograr satisfacer diferentes tipos de necesidades.¹⁹⁹

6.- La empresa moderna ha de tener como uno de sus principales fines "el desarrollo de su gente; ese desarrollo no es otra cosa que un proceso educativo continuo que empieza en el hogar, continúa en la escuela y ha de seguir perfeccionándose en la empresa"²⁰⁰

7.- "Por su protagonismo social y capacidad de acción, la empresa posee un enorme poderío y penetración social. Podríamos decir, un poco atrevidamente, el que puede, debe."²⁰¹

8.- Porque en el rescate familiar va de por medio el futuro de la empresa.

9.- Para la empresa deben ser relevantes las satisfacciones y motivaciones humanas pues éstas repercuten en la adecuada satisfacción del trabajo.

¹⁹⁹ Cfr. *Ibidem*, cap. 6

²⁰⁰ IBARRA RAMOS Ramón
Un buen negocio empresa y familia
ISTMO, Revista bimestral, N°. 214, septiembre-octubre 1994, pág. 5

²⁰¹ *Ibidem* pág. 6

5.1 Propuesta didáctica para la educación familiar a través de la empresa.*

Introducción

"Si quiere que su empresa florezca, más vale plantar en terreno fecundo. El único recurso verdaderamente vital es el hombre. Por eso, el empresario debe ser jardinero que descubra y cuide el buen grano desde las aulas y el hogar."²⁰²

En los umbrales del siglo XXI, la tendencia de las empresas ha cambiado. En otros tiempos el factor decisivo de la producción era la tierra, luego lo fue el capital y hoy día es el hombre mismo.

La empresa no es solamente una sociedad de capitales y de servicios, sino de personas que merecen respeto de su dignidad, reconocimiento de sus esfuerzos y espacios vitales de participación y desarrollo.

Esto implica tener un concepto claro del hombre, de su esencia. Considerarlo como una realización imperfecta susceptible de mejorar, que necesita mejorar y debe mejorar a través de un proceso permanente que es la educación.

Si esta educación es integral, unificará todos los posibles aspectos de su vida, desarrollará su libertad y su capacidad de querer, teniendo como punto de partida los valores permanentes que promueven comportamientos que conducen a la plenitud personal, beneficiando el ambiente familiar, laboral y social.

* La estructura didáctica que sigue esta propuesta, reproduce la propuesta publicada en: CHAVARRIA OLARTE Marcela, Programa de Orientación Educativa a Padres de Familia, Secretaría de Educación Pública, México 1988.

²⁰² *Ibidem*, pág. 19

"El desarrollo integral de la persona humana en el trabajo no contradice; sino que favorece más bien la mayor productividad y eficacia del trabajo mismo."²⁰³

Educación es la mejor inversión, porque se invierte en la formación del capital humano. Y no es un asunto que compete sólo al gobierno, ha de interesarle a cada individuo y a la organización donde éstos van a trabajar.

Esto exige valorar los beneficios que un programa de Educación Familiar dentro de la empresa puede ofrecer. A través de un diagnóstico de necesidades educativas de los trabajadores y sus familias, con un planteamiento de objetivos en una doble dirección.

Hacia el interior de cada persona en cuanto a la responsabilidad de construir el ser humano vivo y consciente y hacia el exterior, en cuanto a favorecer las relaciones interpersonales, las actitudes y los comportamientos.

La empresa consciente de esta necesidad puede organizar para sus empleados cursos de Educación Familiar donde se imparta instrucción específica sobre temas que promuevan a la persona en y desde la familia aprovechando los recursos que conforman los distintos ámbitos de desarrollo humano.

Lo que la Educación Familiar ofrece a la empresa es algo diferente a lo que ofrecen organizaciones especializadas en capacitación, adiestramiento, actualización personal, superación, etc. Que en muchas ocasiones producen cambios momentáneos, motivados por la emoción pasajera y no por la apropiación de un valor.

²⁰³ JUAN PABLO II
Carta Encíclica Centésimus Annus, pág. 85

Esto plantea un reto, lograr cambios en las personas que tiendan a su perfeccionamiento y a su plenitud, a pesar de la problemática social y económica, a la manipulación de los medios masivos de comunicación y de la influencia de ideologías contemporáneas.

5.1.1.- Fundamentación

A) Por parte de los trabajadores

El hombre de manera natural tiende a la perfección, posee una dimensión de plenitud, tiene huecos que debe llenar, horizontes que debe recorrer. Tareas propias que debe cumplir, necesidades que ha de satisfacer. Y estos son los principales motores de su comportamiento.²⁰⁴

En la educación el hombre encuentra la fuente segura para su desarrollo personal, consigue el señorío para hacerse dueño de sí mismo al desarrollar su libertad y asumir la responsabilidad de sus actos, cultiva hábitos buenos que fortalecen su voluntad y le permiten edificar su vida sobre cimientos sólidos.

Los trabajadores necesitan desarrollar sus potencialidades y sentirse motivados para mejorar. Esto se logra a través de una seria tarea educativa que abarque todos los ámbitos de desarrollo incluyendo desde luego el familiar.

B) Con respecto a la empresa

La empresa debe considerar a sus trabajadores con todo su potencial, como un recurso y una oportunidad, no como un problema, un costo o una amenaza.

Necesita de colaboradores eficientes por lo cual ha de ayudarlos a descubrir sus cualidades y talentos y ponerlos en ocasión de utilizar al máximo sus aptitudes, desarrollar su espíritu de servicio e iniciativa para que se sientan partícipes del bien común.

²⁰⁴ Cfr. LLANO CIFUENTES Carlos
El empresario ante la responsabilidad y la motivación, pág. 46

Muchos problemas de la empresa son creados a través de las actitudes del personal que labora en ellas. El empresario necesita eliminar las actitudes negativas que generalmente son contagiosas. Debe promover la formación de actitudes y hábitos convenientes para la vida. Esto es posible en la interacción trabajo-educación pues ambos tienen valor formativo para el hombre.

En la empresa es posible crear las condiciones necesarias para la promoción de las personas que en ella laboran mediante la implementación de estructuras que favorezcan la educación.

La empresa ocupa un lugar muy importante en la configuración de la sociedad, sus decisiones tienen efecto multiplicador en la economía y el progreso del país.

La empresa es una sociedad y una prolongación de la libre acción individual. De modo que los problemas que en ella surgen no se resuelven con recetas técnicas. La empresa necesita capacitar a sus trabajadores para que alcancen una personalidad madura y estable, que les permita mostrar actitudes positivas de flexibilidad, comprensión, servicio, disponibilidad, etc.

Y puede colaborar con sus trabajadores ofreciéndoles programas de Educación Familiar que les motive a mejorar sus relaciones familiares; conyugales, paterno-filiales, fraternales. "Ayudando a la aceptación de sí mismo y de los demás, lo que emerge de una profunda valoración de los bienes y valores que posee el hombre y que están antes y por encima de cualquier defecto o limitación".²⁰⁵

Toda persona procede de una familia, es un ser de relaciones; se forma y crece en la medida en que se relaciona con los otros, especialmente con aquellos que están más próximos. La familia es la principal

²⁰⁵ GARCIA HOZ Victor
Tratado de educación personalizada en la familia, pág. 340

comunidad social que influye en la formación y construcción del ser personal y de ahí proceden los primeros influjos educativos en la vida humana.

La Educación Familiar ayuda en el proceso de conocernos a nosotros mismos y al mundo que nos rodea, a conocer los problemas de la vida, a saber enfrentarse a ellos y tomar decisiones comprometidas y prudentes para resolverlos.

Esta ayuda respeta el protagonismo personal, considerando a la persona sujeto de deberes y derechos.

El mejorar como persona, como padre, como cónyuge, como hijo, como abuelo, repercutirá en la mejora de la familia y de la sociedad. La unidad de la familia es un elemento estabilizador para el desarrollo y el progreso humano.

La experiencia confirma la estrecha vinculación de la vida familiar con la formación integral de la persona y las actitudes primarias en sus diferentes roles, especialmente en situaciones de privaciones afectivas, culturales, sociales, etc., en las que se carece de adecuados estímulos que repercuten en el desempeño del trabajo, en las relaciones laborales, en la toma de decisiones, en las actitudes, éticas, etc.

Todo esto como resultado de la disfuncionalidad de las familias, de la constitución anormal de las mismas, por separación, ruptura, divorcio, o por la incapacidad educadora de los padres.

La falta de educación familiar afecta el comportamiento del trabajador en la empresa, ocasionando problemas de diferentes tipos: de actitudes, de relaciones interpersonales y de toma de decisiones.

Es por esto que:

El gerente de recursos humanos necesita informarse sobre las carencias educativas de la gente que labora en su empresa para poder hacer algo que ayude a su formación.

- Coordinar esfuerzos entre la labor realizada en el departamento de recursos humanos con profesores especialistas en Educación Familiar.
- Todas las personas que laboran en una empresa deben y pueden ser sujetos en constante desarrollo

Para

Crecer como personas, autoeducarse y ser ejemplo vivo que motive a otros, multiplicando la mejora de la sociedad.

Es necesario:

- Adecuar la labor educativa a la edad, sexo, nivel de escolaridad, estado civil y puesto que ocupa el trabajador.
- Conocer y utilizar propuestas y alternativas que la Educación Familiar ofrece.
- Conocer los posibles obstáculos y resistencias que se puedan presentar.
- Apoyarse en los puntos fuertes de las personas.
- Aprovechar los momentos y circunstancias que puedan servir para mejorar.
- Tener apertura para aceptar la Educación Familiar como un medio de información y formación.

5.1.4. La educación familiar dirigida a trabajadores dentro de la empresa, de acuerdo con sus características y necesidades específicas.

En la actualidad son muchos los factores que influyen en la vida de las personas. Ideologías, medios de comunicación, la crisis social y económica, afectan la estabilidad familiar, el sentido de la vida, las relaciones interpersonales y el sentido de la actividad laboral.

El trabajo es sin duda un factor decisivo que influye en la vida personal familiar y social.

"El trabajo mismo implica fuerza, dinamismo, movimiento y por lo tanto cambio."²⁰⁶

Este cambio repercute en la forma de realizar el trabajo y está condicionado por la instrumentalización del mismo y por el surgimiento de nuevas necesidades. Los cambios importantes en el trabajo requieren de una constante preparación y educación.

Cada vez es mayor la necesidad de preparación técnica y también de formación humanística, y deben ser satisfechas de una manera particular y adecuada en cada caso.

En cada empresa y en cada grupo de trabajadores las necesidades son distintas.

Por lo que: la tarea del Educador Familiar se ha de desarrollar de acuerdo a la realidad a la que se enfrenta.

²⁰⁶ GARCIA HOZ Victor et al
La educación personalizada en el mundo del trabajo, pág. 51

" No puede ser mecánica una labor que pretenda formar y no informar a quienes se dirige."²⁰⁷

Los programas se han de elaborar de acuerdo a cada caso particular, tomando en cuenta que la finalidad es educar.

Es importante considerar los distintos tipos de personas a las que se dirigen los programas de Educación Familiar, adaptándolos a las peculiaridades y circunstancias de cada grupo, matizándolos según sea el caso, sin perder de vista los puntos de referencia y los principios de la Educación Familiar.

Las variables en cuanto al tipo de personas son las siguientes:

- Personal de nuevo ingreso. Que debe adaptarse al trabajo y conocer la filosofía de la empresa.
- Personal joven. Que puede aportar cosas nuevas y que por su edad tiene facilidad de aprender, deseos de progresar y posibilidad de acrecentar sus potencialidades.
- Personal ya situado. Que necesita descubrir nuevas posibilidades seguir formándose y estar abierto a la oportunidad de seguir progresando.
- Personal administrativo. De quienes la empresa tiene necesidad de cuidar su formación y de transmitir una mentalidad de servicio, con lo que contribuirán a facilitar las relaciones entre los distintos departamentos.
- Personal comercial. Delegados, inspectores, jefes de ventas cuya formación debe ocupar un lugar relevante, lo cual influirá en la promoción de las ventas.
- Personal de mando de nivel intermedio. Que tiene trato directo con el personal ejecutante y con los mandos superiores. La formación de este personal facilitará el desarrollo de sus aptitudes de mando y de organización. A su formación debe prestarse una esmerada atención.
- Personal de mando de nivel superior. La formación de este personal aportará grandes ventajas que supondrán la buena marcha de la organización y su perfeccionamiento tenderá a un ejercicio adecuado de la autoridad.

²⁰⁷ CHAVARRIA OLARTE Marcela
Programa de Orientación Educativa a padres de familia, pág. 19

"Los mandos superiores de una Empresa tienen una pesada responsabilidad que comparten más o menos con el empresario y es la de conducir la Empresa hacia un próspero destino."²⁰⁸ Este personal debe estar en constante formación pues su labor consiste en saber conducir el sector de la Empresa que comprende las máquinas y los hombres que las hacen funcionar.

- Personal de alta dirección. El perfeccionamiento de este personal repercutirá en todo el ámbito de la empresa. En este rango con frecuencia se dispone de poco tiempo para reflexionar y formarse. Sin embargo un ejecutivo de alto nivel debe tener una adecuada jerarquía de valores, por lo que el seguirse formando le permitirá no desbordarse en los múltiples problemas que en su trabajo pueden presentarse. Deberá contar con tiempo para su realización personal, familiar y social, ámbitos que a veces descuida por estar inmerso en la problemática de la empresa.

Otras variables que deben tomarse en cuenta dentro de la empresa son: sexo, estado civil, nivel de escolaridad, edad y número de hijos.

Con lo anterior queda claro que los tipos de personas con los que se trabaja dentro de la empresa son variables y la Educación Familiar debe contar con estas variables accidentales.

²⁰⁸ GARCIA HOZ Victor
La educación personalizada en el mundo del trabajo, pág. 164

5.1.5. Forma de diagnosticar las necesidades específicas de los trabajadores, en relación a su propia educación y a su función educativa.

Son diversos los medios que pueden utilizarse para realizar un diagnóstico, lo que permitirá al Educador Familiar detectar las necesidades educativas en una empresa.

Se sugiere lo siguiente:

- A) Entrevista directa con el gerente de Recursos Humanos de la empresa, y al personal por muestreo. En esta entrevista se obtendrá un perfil básico de los trabajadores en cuanto al número, escolaridad, estado civil, edad y sexos, y de ser posible que se nos proporcione un organigrama para saber el puesto que ocupan. En esta entrevista es posible obtener datos en cuanto actitudes de los trabajadores, ambiente de trabajo, filosofía de la empresa y algunos otros problemas específicos que por falta de educación se están presentando.
- B) Observación directa. Esto es posible en algunas empresas en las que se nos muestra el lugar de trabajo. Con esto se puede observar: el trato entre los compañeros, interés hacia el trabajo. El área de trabajo. si está limpia, bien ventilada, agradable. Si hay mucho ruido, si se ve desperdicio. Si existen normas de seguridad e higiene. Si hay carteles motivacionales, etc.

Esta observación puede servir para tener una primera impresión de la empresa donde se pretende proporcionar los servicios de Educación Familiar, así como el lugar y los recursos que la empresa puede proporcionar para la realización de los cursos.

- C) Encuesta. Este instrumento permite de manera rápida y sencilla conocer las necesidades. Tiene que ser a base de cuestionarios, con preguntas concretas y fáciles de responder, teniendo en cuenta el tipo de personas a quienes se les aplica. Como el contenido de la educación son los valores, el cuestionario debe estar fundamentado en ellos.

Se sugiere, a manera de ejemplo, dos tipos de cuestionario:

El primer cuestionario diagnóstico consta de 4 apartados relacionados con los distintos ámbitos de desarrollo: personal, familiar, laboral y social.

Este cuestionario es muy sencillo y se responde simplemente con " sí o no" a diez preguntas de cada apartado. Tiene un doble objetivo: 1° que en la persona a quien se aplique se suscite la necesidad de asistir a un programa de Educación Familiar, y 2° que el educador familiar conozca de manera general las necesidades del personal de la empresa.

El segundo cuestionario nos servirá para descubrir necesidades específicas en cuanto a algunos temas concretos que preocupan e interesan en cuanto al desarrollo personal y sobre la educación de los hijos.

Cuestionario diagnóstico

En medio de la prisa en que con frecuencia nos vemos inmersos, hace falta detenerse unos momentos a reflexionar sobre nosotros mismos y el mundo que nos rodea.

Te invitamos a resolver este sencillo cuestionario que te permitirá darte cuenta de lo importante que es en nuestra vida reflexionar sobre algunos aspectos que desconocemos de nosotros mismos, de nuestra familia, de nuestro trabajo y de la sociedad en que vivimos, con el fin de que en un curso futuro pudiésemos cubrirlos.

Instrucciones: Contesta sí o no a las siguientes preguntas.

Ambito personal.

	Sí	No
1.- Me valoro como persona y tengo una alta autoestima.	()	()
2.- Me conozco y doy lo mejor de mí mismo en mi trabajo, mi familia y la sociedad.	()	()
3.- Me considero una persona estable y madura.	()	()
4.- Conozco mis capacidades y me preocupo por desarrollarlas.	()	()
5.- Estoy consciente de mis limitaciones: me he empeñado en superarlas	()	()
6.- Sé cuales son los rasgos característicos de la persona humana.	()	()
7.- Estoy consciente que el hombre es una unidad bio-psico-social.	()	()
8.- Conozco mi carácter y me he propuesto algunas alternativas de autoeducación.	()	()
9.- Alguna vez me he planteado un plan de vida.	()	()
10.- Tengo actualmente algunas metas y estoy poniendo los medios para alcanzarlas.	()	()

Ambito familiar.

	Sí	No
1.- Conozco las características propias de la edad de mis hijos.	()	()
2.- Soy consciente de la influencia del ambiente en mi familia.	()	()
3.- Conozco los valores fundamentales de la educación.	()	()

- | | | |
|--|-----|-----|
| 4.- Sé qué significa ser padre. | () | () |
| 5.- Me he planteado alguna vez objetivos educativos para mi familia. | () | () |
| 6.- He pensado alguna vez sobre una forma concreta de mejorar como padre. | () | () |
| 7.- Sé en qué debo exigir y cómo para educar a mis hijos | () | () |
| 8.- Sé cómo relacionarme con mis hijos para crear situaciones
que favorezcan su desarrollo. | () | () |
| 9.- Sé qué es la sexualidad humana y los puntos claves de
la educación familiar en torno a este tema. | () | () |
| 10.- Sé cuál es la función de los padres en relación a la educación de los hijos. | () | () |

Ambito laboral.

- | | | |
|--|-----|-----|
| | Sí | No |
| 1.- Considero mi trabajo como una fuente de perfeccionamiento. | () | () |
| 2.- Sé cómo influye mi trabajo en mi familia. | () | () |
| 3.- Mi trabajo lo realizo a tiempo, con dedicación y esmero. | () | () |
| 4.- Mi manera de ser ayuda a crear un buen ambiente de trabajo. | () | () |
| 5.- Me siento capacitado para realizar un trabajo eficiente. | () | () |
| 6.- Considero el trabajo como un bien . | () | () |
| 7.- Sé que con mi trabajo contribuyo al progreso y a la mejora de la sociedad. | () | () |
| 8.- Sé cual es la filosofía de la empresa donde laboro, sus metas y valores. | () | () |
| 9.- Reconozco que con mi trabajo desarrollo mi libertad de hacer, de tener y de ser. | () | () |
| 10.- Lucho constantemente para poner lo mejor de mí mismo en mi trabajo. | () | () |

Ambito social.

- | | | |
|--|-----|-----|
| | Sí | No |
| 1.- Sé aprovechar mi tiempo libre. | () | () |
| 2.- Conozco los obstáculos de la comunicación interpersonal. | () | () |
| 3.- Mi manera de ser favorece la relación con las demás personas. | () | () |
| 4.- Cuando no estoy de acuerdo en algo que se transmite en algún medio | | |

- | | | |
|--|-----|-----|
| de comunicación, sé a quién dirigirme para expresar mi inconformidad. | () | () |
| 5.- Participo activamente en mi colonia, comunidad, parroquia, | | |
| escuela de mis hijos, haciendo algo por mejorar. | () | () |
| 6.- Sé qué hacer ante la crisis económica actual. | () | () |
| 7.- Conozco mis deberes cívicos y los cumplo. | () | () |
| 8.- Tengo claros los conceptos de amistad, compañerismo y camaradería. | () | () |
| 9.- Estoy convencido de que mi manera de ser influye en el medio que me rodea. | () | () |
| 10.- Me dejo influir fácilmente por el medio que me rodea. | () | () |

Gracias por tu colaboración.

Nota.- Esta encuesta por su extensión y contenido podrá aplicarse a ejecutivos, gerentes y directores dentro de la empresa, ya que requiere preparación y cierto grado de cultura.

Cuestionario diagnóstico dirigido al personal de la empresa.

El mundo actual sufre constantes transformaciones y nuestro país también, esto crea la necesidad en cada uno de nosotros de capacitarnos y de formarnos para ser mejores personas a través del desarrollo de nuestras potencialidades.

Esperamos poder ayudar en un proceso de mejora encaminado a dar respuesta a sus inquietudes y necesidades para lo cual solicitamos su colaboración, respondiendo a este cuestionario con la mayor sinceridad posible.

Instrucciones. Responde a las preguntas de acuerdo con las indicaciones que a continuación se presentan en cada apartado.

I.- Señala con una X los tres aspectos que más te preocupen con respecto a tu desarrollo personal.

- 1.- _____ Los obstáculos de la comunicación.
- 2.- _____ El aprovechamiento del tiempo libre.
- 3.- _____ El manejo de las adicciones (alcoholismo, t. v., videos, etc.)
- 4.- _____ El desarrollo de la autoestima
- 5.- _____ El tipo de carácter; su influencia en el desarrollo y en las relaciones interpersonales.
- 6.- _____ El valor de la persona humana y sus principales características.
- 7.- _____ La influencia de los medios masivos de comunicación.
- 8.- _____ La educación de la amistad.
- 9.- _____ La realización personal en el trabajo.
- 10.- _____ Cuáles son los valores que me motivan?

Otros.- _____

II.- Teniendo en cuenta que la educación de nuestros hijos es una preocupación constante, señala con una X los tres aspectos que más te preocupan y anota algún otro asunto de tu interés que no se haya incluido.

- 1.- _____ ¿Cómo educar en los valores a nuestros hijos en la época actual?
- 2.- _____ ¿Qué hacer cuando nuestros hijos nos dan problemas?
- 3.- _____ ¿Cómo acercar a nuestros hijos a nuestros valores culturales?
- 4.- _____ ¿Cómo educar a los hijos en la libertad?
- 5.- _____ ¿Cómo manejar la autoridad en la familia?
- 6.- _____ ¿Cómo comprender mejor a nuestros hijos?
- 7.- _____ ¿Cómo apoyar a nuestros hijos en sus estudios?
- 8.- _____ ¿Cómo manejar la rivalidad entre hermanos?
- 9.- _____ ¿Cómo lograr la participación en la familia?
- 10.- _____ ¿Cómo comunicarnos mejor con nuestros hijos?

Otros _____

5.1.6. Objetivos que se pretenden alcanzar a través de la implementación de programas de educación familiar en la empresa.

La ley laboral plantea exigencias muy concretas tanto a trabajadores como a empresarios.

El trabajador aporta personalmente a la empresa su dedicación y su tiempo y ha de cumplir con intensidad y cuidado las tareas que se le encomienden. La no realización de esto puede considerarse motivo de despido.

El empleador por su parte ha de crear un buen ambiente de trabajo y respetar el tiempo y lugar convenidos para su realización.

Sin embargo el trabajador llega a la empresa con actitudes aprendidas y prejuicios. Y es la educación o la falta de ella la que influye en los comportamientos y actitudes hacia la empresa.

Por parte del empleador observamos también actitudes diversas, algunas veces paternalistas, despóticas, autoritarias e incluso indiferentes hacia sus trabajadores.

La Educación Familiar debe ayudar a promover una nueva cultura de trabajo, favoreciendo la formación de empresarios con una mentalidad nueva, con sentido de la realidad social de nuestro país. Y de trabajadores cada vez más responsables y productivos que realicen un trabajo bien hecho y de calidad como un servicio a la comunidad y a su realización personal.

El implementar programas de Educación Familiar dentro de la empresa busca alcanzar objetivos generales y objetivos específicos.

Las metas generales serán para cualquier tipo de empresa y las específicas para cada grupo particular de acuerdo al diagnóstico previo.

La Educación Familiar pretende la personalización educativa; esto obliga a la formulación de objetivos que tengan en cuenta las características comunes de las personas y las empresas y las que se refieren a lo que tienen de singular.

Dada la enorme complejidad del ser humano, deberán tomarse en cuenta las capacidades y limitaciones del hombre.

Esto implica una formulación de objetivos de conocimiento, actitudes y habilidades que se consideren necesarios para la Educación Familiar de cualquier ser humano. Y otros objetivos que pretendan desarrollar al máximo a cada sujeto y a cada grupo dentro del campo propio de su singularidad.

Los objetivos generales por parte del Educador Familiar serán: (de enseñanza)

- Propiciar la interiorización de conceptos relacionados con la Educación Familiar.
- Promover estrategias educativas que permitan el desarrollo personal.
- Favorecer la mejora en las relaciones interpersonales y en el trabajo en equipo.
- Ayudar a encontrar opciones para una mejora personal, familiar, laboral y social.
- Proponer objetivos educativos de acuerdo a las necesidades de los trabajadores y de la empresa.
- Desarrollar acciones educativas que beneficien tanto a la empresa como a las personas que la integran.

Objetivos generales para la Orientación Familiar en cualquier tipo de empresa: (de aprendizaje)

- Profundizar en el conocimiento y valoración de sí mismo para dar lo mejor de sí en los distintos ámbitos de desarrollo.
- Desarrollar la posibilidad de hacer un uso digno eficaz y responsable de las facultades propiamente humanas.
- Comprender la necesidad de un proceso educativo que favorezca el desarrollo armónico de las capacidades para alcanzar la verdad, realizar el bien y apreciar la belleza.
- Adquirir conciencia de la importancia de la influencia familiar en el desarrollo de las personas, de sus actitudes y del grado de maduración.
- Valorar la propia responsabilidad como padres en la educación integral de los hijos.
- Conocer los principales medios de educación que favorecen el desarrollo de las capacidades de los hijos.
- Manifestar, a través de distintas actitudes, deseos de superación personal en favor del desempeño familiar, laboral y social.
- Desarrollar sencillas habilidades de comunicación que favorecen las relaciones interpersonales.
- Mostrar un compromiso personal respecto a los valores de nuestra cultura y el progreso de nuestra familia, nuestro trabajo y nuestra sociedad.
- Integrar los propios objetivos de superación personal a los objetivos propios de la empresa a través de conocer su misión, filosofía y valores.
- Integrar los conocimientos adquiridos para mejorar la vida familiar en beneficio de cada uno de sus miembros.

Objetivos específicos a cada grupo de trabajadores.

Estos objetivos serán planteados a partir de un buen diagnóstico en el que se detecten las necesidades específicas de cada grupo, tomando en cuenta el tipo de personas a las que se imparte la formación, derivadas de su edad, medio en el que se desenvuelven, sexo, y posibilidades de realización personal.

Así por ejemplo las necesidades y el interés por algunos temas será distinto para un grupo de obreros que para uno de gerentes, para gente joven que para personas cercanas a la jubilación, aunque,

también podrán plantearse temas de interés general que de alguna manera deberán relacionarse con las metas básicas.

"Las metas básicas y las metas específicas poseen entre sí relación y apoyo, nunca van disparadas unas de otras, ya que parten de la misma realidad y se encaminan a un mismo fin último."²⁰⁹

De acuerdo a los datos obtenidos en el diagnóstico tendremos que plantear objetivos particulares según los productos de aprendizaje que pretendamos conseguir.

Para establecer objetivos específicos tendremos que plantearnos que en la Educación Familiar están en juego las tres áreas de desarrollo: cognoscitivo, afectivo y psicomotriz.

Es importante especificar los objetivos, ya que esto facilita la comunicación con los participantes en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Esto crea un clima estimulante para el aprendizaje, propicia la cooperación y el trabajo grupal y al tener metas comunes se concentra el esfuerzo y se descubre el sentido de las actividades.²¹⁰

²⁰⁹ CHAVARRIA OLARTE MARCELA
Programa de Orientación Educativa a Padres de Familia, pág. 56

²¹⁰ Cfr. AGUIRRE LORA Ma. Esther
ARREDONDO GALVAN Martín
PEREZ RIVERA Gabriela
Manual de la Didáctica General, pág. 31

5.1.5. Contenidos

Los contenidos al igual que los objetivos deberán dividirse en dos grandes grupos:

- Contenidos básicos de Educación Familiar que es importante desarrollar en cualquier tipo de empresa y para cualquier grupo dentro de la misma de acuerdo a los objetivos generales.
- Contenidos específicos que se desprenderán del diagnóstico de necesidades y de los objetivos específicos.

Estos contenidos se organizarán de acuerdo a los productos de aprendizaje que deseemos obtener. Así tendremos contenidos de conocimientos de actitudes y de habilidades.

Los temas a nivel de teoría aportan conceptos y conocimientos indispensables en Educación Familiar. Sin embargo es relativamente fácil adquirir conocimientos sobre todo si éstos cubren las necesidades y expectativas de nuestros educandos.

Pero partiendo de esto y de un decidido afán de mejora de nuestros educandos debemos incluir contenidos que promuevan la modificación de actitudes y el desarrollo de habilidades.

El Educador Familiar debe saber que el proceso de cambio es lento y sólo será posible desde el propio querer de nuestros educandos.²¹¹

En la elaboración de contenidos de Educación Familiar debemos buscar que están conectados con la vida real, para garantizar el interés y el mayor aprovechamiento, pues de lo contrario nos encontraremos con mecanismos de defensa, y con falta de interés y compromiso por parte de nuestros educandos.

²¹¹ Cfr. Otero Oliveros F.
Que es la Orientación Familiar, págs. 85 y 86

"Los temas más importantes para el ser humano son los que tocan su vida, los demás son hobbies culturales."²¹²

a) Contenidos básicos para cualquier tipo de empresa.

1. Conocimientos

1.1 Area de desarrollo personal.

La persona humana; rasgos característicos de su esencia.

La dignidad de la persona humana.

Estudio del carácter y su educación.

El desarrollo de una personalidad madura y estable.

1.2 Desarrollo familiar

Los valores de la familia.

El papel de la familia en la existencia humana.

La comunicación y la participación, dimensiones esenciales de la convivencia familiar.

Características propias de las distintas etapas evolutivas de los hijos.

Medios de Educación Familiar.

1.3 Ambito laboral

El trabajo de los padres y su influencia educativa en los hijos.

El trabajo y la educación de la persona y su dimensión social.

Los valores del trabajo.

Misión, valores y filosofía de la empresa.

El trabajo como medio de perfeccionamiento personal

1.4 Ambito social

La comunicación como medio de desarrollo en las relaciones interpersonales.

La diferencia entre compañerismo, camaradería y amistad.

Aprovechamiento y administración del tiempo libre.

La influencia de los medios de comunicación

²¹² LLANES Rafael
Como educar adultos, pág. 152

en la sociedad actual.

2. Actitudes.

2.1 Area de desarrollo personal.

Aceptación de sí mismo a través del descubrimiento y desarrollo de capacidades y superación de limitaciones.

Deseo de superación personal.

2.2 Desarrollo familiar.

Valoración del núcleo familiar como sustento del desarrollo humano en los distintos ámbitos.

Disposición de mejorar las relaciones padres e hijos en las distintas etapas de la vida.

2.3 Ambito laboral.

Apertura de la comunicación con los compañeros de trabajo.

Aceptación del trabajo como medio de realización personal.

Disposición de crear un buen ambiente de trabajo.

2.4 Ambito social.

Aceptación de la participación y el compromiso en el medio que nos rodea.

Disposición de cambiar las actitudes que obstaculizan las relaciones con los demás.

Deseo de influir positivamente en el ámbito social.

3. Habilidades.

3.1 Desarrollo personal.

Capacidad de reconocer y aceptar la propia manera de ser con el fin de proponerse alternativas de autoeducación.

Capacidad de desarrollar la propia autoestima.

3.2 Desarrollo familiar.

Capacidad de mejorar la comunicación, la comprensión y la tolerancia en la familia.

Capacidad de elaborar objetivos educativos para la familia después de analizar su propia situación.

3.3 Ambito laboral.

Capacidad de desarrollar un trabajo más eficiente, satisfactorio y enriquecedor.

Capacidad de valorar el trabajo en equipo.

3.4 Ambito social.

Capacidad de distinguir los obstáculos de la comunicación y desarrollar sencillas habilidades que la favorecen.

Capacidad de enriquecer las relaciones humanas en los intercambios de convivencia social.

Capacidad de desarrollar la sensibilidad y la participación social.

b) Contenidos específicos para cada grupo de trabajadores

Estos contenidos se establecerán con base en el diagnóstico de necesidades del cual se desprenden los objetivos específicos.

Los contenidos específicos se deberán integrar a los contenidos básicos que son el apoyo y pilar de nuestro programa, y se elaboran a partir de los intereses y necesidades expresadas en el diagnóstico previo.

Los contenidos específicos deberán cubrir las necesidades prioritarias del grupo y programarse de acuerdo con el tiempo disponible, tomando en cuenta que estos pueden ser muy variados y se podrán ir abordando en subsecuentes sesiones de continuidad.

Los títulos de los contenidos deben ser expresados con sencillez y claridad y de manera atractiva y motivante.

5.1.7. Actividades para la implementación de programas de educación familiar en la empresa.

La eficacia de un programa de Educación Familiar dependerá en gran medida de una adecuada metodología, que ayude al educando a recorrer su trayecto educativo a través de potenciar y aprovechar sus cualidades para que pueda recoger frutos duraderos y profundos.

En la actividad educativa con adultos debemos considerar tres aspectos importantes:

- a) Que sea adecuada al adulto, tomando en cuenta sus características intelectuales, volitivas, afectivas y sociales, en la que ha alcanzado su madurez básica, y el conjunto de experiencias y conocimientos previos que pueden facilitar o entorpecer el aprendizaje.

"La acción educativa tendrá éxito en la medida que haga participar a toda la persona con todas sus potencias".²¹³

Un buen método con adultos será prioritariamente inductivo y deberá favorecer la participación activa, aprovechar la experiencia y los puntos de vista propios, estar enfocado a la aplicación en la vida diaria y responder a las necesidades e inquietudes del educando.

- b) El diseño de actividades con adultos supone que el educador tenga bien claros sus objetivos.

Los objetivos representan uno de los criterios básicos para la eficacia de cualquier programa si se formulan a partir del diagnóstico de necesidades. Por lo que las actividades que se diseñen y apliquen tratarán de asegurar el logro de aquellos.

- c) Una buena metodología con adultos debe dar atención especial al contenido del curso pues las características de éste serán determinantes del método.

²¹³ LLANES Rafael
Como educar adultos, pág. 62

Los contenidos deben presentarse de manera que se estimule el interés y el adulto no lo rechace por aburrido o demasiado teórico.

"El contenido por sí mismo no motiva ni educa a la persona, sino en cuanto es atractivo y útil para ella."²¹⁴

La metodología con adultos deberá nacer de la armonía entre los destinatarios, los objetivos y el contenido.

Los medios y formas para alcanzar los objetivos son diversos, pero serán más eficaces aquellos que promuevan integralmente las facultades de nuestro educando.

Se proponen a continuación varias sugerencias de actividades que se pueden realizar en los programas de Educación Familiar dentro de la empresa.

Al elaborar el plan de trabajo deberán plantearse una diversidad de ellas para que el programa no resulte repetitivo.

a) Actividades básicas que serán útiles en cualquier programa dirigido a padres de familia en las distintas empresas.

Estas actividades deberán propiciar el logro de los objetivos planteados en las variables de conocimientos, actitudes y habilidades.

1.- Para promover conocimiento.

²¹⁴ Ibidem pág. 77

1.1. Pláticas o conferencias.

En las pláticas o conferencias debemos resaltar los elementos nucleares del contenido, elaborando un esquema claro, para lo cual podemos emplear algún apoyo visual como: pizarrón, rotafolio, acetatos, etc. Teniendo cuidado de no reducir la exposición a teoría.

Conviene aprovechar la repercusión afectiva y social del contenido para enlazarla con la vida diaria. Relacionando lo teórico con lo familiar, ofreciendo algunos ejemplos o ilustraciones del tema, apoyados en alguna experiencia tomada de la vida diaria y sobre todo haciendo participar al público para opinar, para aclarar dudas y para hacer una síntesis final del contenido.

En resumen la exposición ha de ser breve, clara, concisa y dinámica.

1.2 Elaboración de periódico mural o carteles.

Esto se puede considerar como una de las actividades que se planean dentro del programa con el objeto de apoyar el proceso de calidad de la empresa y el proceso de desarrollo de los trabajadores con la consecuente repercusión en la familia y en la sociedad.

Serán colocados en áreas estratégicas, visibles y con mensajes educativos y motivantes que refuercen los contenidos de conocimiento.

Estos recursos gráficos cuando son elaborados por los trabajadores con mensajes escritos por ellos mismos animarán su deseo de ser mejores.

Los mensajes necesitan ser cortos y variados, renovados con frecuencia para mantener el interés, de diferentes tipos de materiales y presentados en forma atractiva.

1.3 Técnicas de grupo.

Debemos tener en cuenta que el uso de técnicas grupales favorece la integración, el trabajo en equipo, acrecienta el interés y promueve la asimilación y comprensión de nuevos contenidos de aprendizaje, y adquieren mayor significado al ser creados en las relaciones interpersonales.

Para escoger estas técnicas conviene tener en cuenta los siguientes criterios:²¹⁵

- Qué objetivos se persiguen.
- Cuál es la madurez y entrenamiento del grupo.
- El tamaño del grupo.
- El ambiente físico
- Las características del medio externo.
- Las características de los miembros.
- La capacitación del conductor.

Las técnicas de grupo se clasifican en:

- | | |
|--------------------------------|---|
| Técnicas de interacción grupal | <ul style="list-style-type: none"> a) Ruptura del hielo b) Comunicación c) Solidaridad |
| Técnicas de discusión | <ul style="list-style-type: none"> a) Participación con expertos b) Participación del grupo |

²¹⁵ Cfr. CIRIGLIANO Gustavo
VILLAVEDE Rafael
Dinámica de grupos y educación

Técnicas sociométricas.

- Técnicas de integración grupal

Al inicio de cualquier programa es necesario la aplicación de alguna de estas técnicas, empezando siempre por un encuadre que consiste en "la explicitación de los objetivos, de la metodología a seguir, de los contenidos programáticos, de los recursos, las estrategias de evaluación, los horarios, las funciones y responsabilidades, tanto del profesor como de los participantes, etc."²¹⁶

Esto es básico en la primera sesión para analizar y discutir la información necesaria respecto al curso, así como para conocer las inquietudes y aspiraciones de los participantes

Cuando los integrantes del grupo no se conocen conviene llevar a cabo alguna técnica de presentación, esta se escogerá dependiendo del tiempo y del número de participantes.

Cuando el grupo ya se conoce se puede aplicar alguna técnica de integración en la que los participantes descubran algunas facetas nuevas de sus compañeros. Esto es importante para el Educador Familiar, ya que le permite conocer inicialmente al grupo con el que va a trabajar.

2.- Técnicas de discusión

a) Actividades con la participación de expertos

Simposium

Pánel

²¹⁶ CHEHAYBAR y KURY Edith
Técnicas para el aprendizaje grupal.
Grupos numerosos, pág. 47

Debate

Conferencia

Entrevista

Mesa redonda

b) Actividades con la participación del grupo

Corrillo

Philips 66

Acuario

Rejilla

Lluvia de ideas

Lectura comentada, etc.

2.1.4 Creación de bibliotecas familiares.

"Para la inmensa mayoría que no incursiona en la lectura, ni en otras fuentes irradiadoras de conocimiento y de pensamiento, los medios de comunicación social, particularmente la televisión y la radio, son las verdaderas fuentes de información y por lo tanto de formación."²¹⁷

La creación de bibliotecas familiares es una alternativa que la empresa puede implantar y promover colocando al alcance de sus trabajadores y de sus familias libros que promuevan el desarrollo personal, familiar y social. La lectura es un escape a la trampa de la televisión cuya carga negativa ataca frontalmente a la familia. El educador familiar puede sugerir a la empresa la creación de un rincón familiar con bibliografía que apoye el contenido de los cursos y la cultura familiar. "Se trataría en primer lugar de incrementar la cultura necesaria a un padre o a una madre de familia para atender y educar razonablemente bien a sus hijos."²¹⁸

²¹⁷ ALVEAR ACEVEDO Carlos
Informar, comunicar y servir, pág. 67

²¹⁸ IBARRA RAMOS Ramón
op. cit. pág. 10

Dentro de la misma biblioteca es posible promover círculos de lectura y de estudio.

1.5 Semanas Culturales

Esta actividad está implementada en algunas empresas como Ford, en donde se programan una serie de conferencias con contenidos básicos de Educación Familiar y de Desarrollo Humano en la que participan no sólo los trabajadores sino también sus familias. Esta es una actividad que el Educador Familiar puede proponer en otras empresas con propuestas educativas encaminadas a alcanzar los objetivos básicos y específicos.

2. Para promover actitudes.

Actitud en términos operativos es la predisposición relativamente estable de conducta en la que se integran procesos cognitivos, afectivos y comportamentales que sustentan, orientan, posibilitan y dan estabilidad a la personalidad.

Con actitudes idóneas consecuencia de una buena formación las relaciones humanas en los distintos ámbitos se hacen más fluidas y más cordiales. La "Empresa como un organismo vivo se hallará en óptimas condiciones para alcanzar el objetivo que constituye su razón de ser; prestar unos servicios determinados a través de unos hombres y mujeres que, al mismo tiempo que trabajan, se realizan a sí mismos y en definitiva se perfeccionan."²¹⁹

²¹⁹ GARCIA HOZ Víctor
La Educación Personalizada en el mundo del trabajo
pp. cit. pág. 142

Las actividades dentro de un programa de Educación Familiar no pueden estar orientadas solamente a la adquisición de conocimientos sino al desarrollo de la personalidad de sus educandos, tendiendo siempre a su perfeccionamiento, partiendo del principio pedagógico de aprender haciendo.

Para ello se propone:

2.1 Convivencias, días de campo, campamentos.

Estas actividades favorecen la interacción de los miembros de la familia con en el trabajo. Son además de recreativas formativas: fomentan la amistad y la generosidad. Si se planean adecuadamente constituyen un excelente medio de utilización del tiempo libre.²²⁰

2.2 Formación de algún equipo deportivo de trabajadores de la empresa y sus familiares (hijos adolescentes y jóvenes).

Estas pueden ser unas actividades formativas que fomenten la autoexigencia, el esfuerzo, la participación, etc., y con una posibilidad constructiva de disfrutar juntos padres e hijos.

Pueden también realizarse eventos deportivos en los que participe toda la familia como: miniolimpiadas y rallies.

2.3 Formación de algún grupo artístico.

Como por ejemplo coro, ballet folklórico, orquesta. Al respecto, algunas Secretarías de Estado tienen formados algunos de estos grupos, como la Secretaría de Comunicaciones y Transportes que

²²⁰ Cfr. VAREA DE ALBA Luis Javier
El tiempo libre de los hijos, págs. 41 y 42

cuenta con un excelente ballet folklórico constituido por los trabajadores y miembros de sus familias. La participación en este tipo de actividades fomenta la cultura, la disciplina, evita el aburrimiento y el abuso de las diversiones comercializadas.

2.4 Técnicas grupales

Las técnicas grupales que favorecen los cambios de actitudes serán aquellas que dentro de la metodología participativa entrenen a los educandos en el análisis de situaciones familiares y por lo tanto al análisis de situaciones propias. "Esto contribuye al desarrollo de capacidades relacionadas con el saber prudencial, fomenta actitudes positivas (por ejemplo, de optimismo, de confianza, de respeto, de comprensión, de exigencia, de previsión), despierta interés por la mejora personal propia, etc."²²¹

Entre las técnicas que pueden ayudar a alcanzar los objetivos de actitud están:

Sociodrama

Análisis de proyección de videos

Estudio de Casos

Role playing

2.5 Festejo de fechas tradicionales

Como por ejemplo día de muertos, posadas, etc., que promueven el rescate de nuestros valores culturales y su transmisión. Con la realización de estos eventos se pretende despertar en las generaciones jóvenes el interés por las formas de vida de generaciones anteriores, con contenidos culturales asequibles y adaptados a las formas de vida actual, en la que el influjo del ambiente presenta modelos de otras culturas que hacen que inconscientemente se vayan perdiendo nuestros valores.

²²¹ OTERO OLIVEROS F.
Qué es la orientación familiar, pág. 156

Los valores contenidos en las tradiciones y costumbres promueven una civilización más humana por medio de vivencias sociales de valores ya conquistados.

2.6 Visitas culturales

En nuestro país tenemos un importante legado cultural heredado de nuestros antepasados. Acercarse a esta herencia, enriquece espiritualmente a las personas al fomentar las capacidades de admiración, de entusiasmo, de contemplación, etc. Si esto se hace en familia, padres e hijos aprenderán a conocer la verdadera cultura fruto del patrimonio histórico de los que forjaron nuestra patria.

3.- Para promover habilidades.

3.1 Aplicación de los círculos de calidad familiar.

Desde el punto de vista educativo los círculos de calidad familiar responden a la necesidad de desarrollar acciones de formación permanente dentro del ámbito ordinario del trabajo.

Los círculos de calidad familiar.

Desde el punto de vista educativo los círculos de calidad familiar responden a la necesidad de desarrollar acciones de formación permanente dentro del ámbito ordinario del trabajo.

Los círculos de calidad se han aplicado con gran acierto en algunas empresas.²²² Estos proporcionan a las personas la oportunidad de participar activamente en un proceso interpersonal de solución de los problemas; se propicia el desarrollo personal, el autorrespeto, la autoestima y la autorrealización.

Estos son parte de una filosofía especial por lo que no en todas las empresas se han establecido. Vale la pena resaltar que su aplicación será conveniente para adaptarlos a los programas de educación familiar en aquellas empresas en las que ya están implementados y funcionando adecuadamente con resultados positivos, requieren monitores profesionalmente preparados para ello.

Por lo general están formados por grupos de 4 a 10 personas que se reúnen con regularidad para identificar las causas de los problemas de trabajo y proponer soluciones

Esto, aplicado a la Educación Familiar dentro de la empresa, puede favorecer el alcanzar los objetivos planeados dentro de un programa de orientación que tenga clarificadas las pautas y directrices que ayuden a la mejora de las personas y sus familias motivando la voluntad hacia el bien.

Se pretende con esto que las personas aprendan de las experiencias de otros, que desarrollen la habilidad de identificar los problemas, de tener una visión más amplia en el aspecto educativo, que desarrollen la capacidad de ocuparse de los conflictos y de su solución, que realicen un esfuerzo continuo por mejorar.

²²² Cfr. BARRA Ralph
Círculos de calidad en operación

Su aplicación requiere precauciones "En primer término, empezar gradualmente con un grupo piloto antes de integrar a los restantes. Es necesario crecer de manera paulatina, basados en personas capaces de coordinar con acierto los círculos."²²³

Conviene que los grupos estén integrados por parejas que tengan en común el nivel socio-cultural y la edad de los hijos. Que se seleccionen adecuadamente a los facilitadores cuyo perfil deberá ser el de una persona que sea respetada por el grupo, que tenga credibilidad, facilidad para comunicarse, experiencia en la coordinación y planeación y formación en orientación familiar.

"Se trata de un instrumento controlado y dirigido por expertos."²²⁴

3.2 Análisis de casos.

El método del caso facilita especialmente la participación, al ser reflejo de una situación real que de algún modo afecta a las personas que realizan su estudio. Su uso es aconsejable en distintas situaciones de aprendizaje. Sirve para reforzar la modificación de actitudes y para desarrollar algunas habilidades como:

- La habilidad de diferenciar hechos de opiniones.
- Destacar lo importante de lo secundario.
- Relacionar los hechos con otros ya destacados.
- Resaltar lo positivo antes que lo negativo.
- Fomenta la relación entre soluciones y problemas y la capacidad de prevenir algunos problemas.

²²³ IBARRA RAMOS Ramón
op. cit. Pág. 9

²²⁴ Idem

En general es un excelente ejercicio de análisis y de síntesis que favorece el desarrollo de habilidades del pensamiento.

El análisis de casos requiere por parte del conductor:

- Conocer los objetivos del programa
- Conocer a los participantes
- Escoger el caso de acuerdo a los participantes que lo analizan para que tenga relación con situaciones reales para ellos.
- Estudiar y conocer muy bien el caso antes de conducirlo.

3.3 Promoción de actividades recreativas y otras.

Estas actividades pueden realizarse fuera de la dirección y auspicio de la empresa.

Su realización será producto de los cambios de actitud realizados a través de los programas de Orientación en los que los padres tendrán que darse cuenta de la necesidad y valor de la convivencia familiar.

Esto requiere de un aprendizaje y de ir descubriendo cosas valiosas para compartir vivencias con los hijos para favorecer su educación.

Conviene elaborar un plan de acción que ayude a mejorar la vida familiar en el que se incluyan:

Salidas al campo, paseos y excursiones.

- Practicar algún deporte con la familia cuando se tienen gustos afines.
- Tiempo para estar presente cuando menos en alguna de las comidas en casa.

- Propiciar algunos juegos de mesa de los cuales hay muchos muy interesantes y divertidos, que favorecen la convivencia, el respeto, el saber aceptar las reglas del juego, etc.
- Tener momentos de comunicación constante con el cónyuge y los hijos.

5.1.8. Recursos didácticos

Los recursos didácticos son un elemento del proceso enseñanza-aprendizaje: utilizarlos requiere de una tarea de planeación, que se incluirá dentro de la planeación general con el fin de que los educandos aprovechen al máximo el aprendizaje, por lo que es indispensable cuidar tanto la calidad como el contenido de los mismos.

En la actualidad tenemos una gran variedad de recursos que van desde el más común que es el pizarrón hasta las computadoras con la más sofisticada tecnología.

Sin embargo "una cosa es tener el equipo y los materiales y otra muy distinta es saber cómo utilizarlos para crear situaciones adecuadas de aprendizaje."²²⁵

Cada recurso tiene su aplicación, su elaboración requiere tiempo y esfuerzo, y son instrumentos muy valiosos que facilitan el aprendizaje.

El Educador Familiar ha de preparar sus propios materiales de acuerdo a las necesidades del grupo, a sus objetivos y al tiempo de que dispone para utilizarlos.

²²⁵ WIMAN Raymond V.
Material Didáctico. Ideas prácticas para su desarrollo. pág. 133

Debe planear sus estrategias y determinar la mejor manera de aprovecharlos.

Es recomendable saber adaptarse a los recursos de que disponemos, ya que encontramos lugares en donde podemos contar con los más variados y modernos y otros en los que contamos con lo más elemental.

No es conveniente abusar de ciertos recursos como por ejemplo de los acetatos, que si bien sirven de guía o para desarrollar un esquema deben estar muy bien elaborados, con letras grandes que se vean bien para no cansar al público.

El educador familiar debe estar familiarizado con los diferentes recursos y desarrollar la habilidad para usarlos adecuadamente pues la asimilación y comprensión de los contenidos se facilita a través de ellos.

Algunos ayudan a captar la atención y a motivar por lo que su uso juega un papel muy importante en el trabajo del educador familiar.

Tipos de recursos que pueden ser utilizados en la implementación del programa.²²⁶

1.- Material escolar de uso cotidiano:

Pizarrón
Rotafolio

Aparatos de proyección

Retropoyector
Video casetera
Proyector de cuerpos opacos

Papelería general
Carteles

²²⁶ Cfr. CHAVARRIA OLARTE Marcela
Programa de orientación educativa
a padres de familia, pág. 108 a 114

2.- Material ilustrativo de tipo visual

Fotografías

Diapositivas

Filminas

Esquemas, cuadros sinópticos, etc.

Acetatos

3.- Material impreso

Libros

Artículos

Revistas

Notas técnicas

Fichas técnicas

Hojas de evaluación

4.- Material auditivo

Grabaciones

5.- Material audiovisual

Películas

Sonoramas

6.- Material especializado

Computadoras con aparatos de proyección y sonido.

5.1.9. Distribución de tiempos y horarios

Dentro de la empresa existen dos posibilidades de planeación de tiempos y horarios:

- a) Que sea la empresa la que fije el horario, ya sea dentro de la jornada laboral, o bien en espacios de paro técnico, situación que se está presentando con gran frecuencia actualmente, incluso en las grandes empresas.
- b) Que el horario se fije de acuerdo con un diagnóstico previo en tiempos disponibles fuera de las horas de trabajo.

Ventajas y desventajas de estas opciones:

Horario dentro de la jornada laboral.

Ventajas:

- Se logra una muy buena asistencia y puntualidad.
- No hay preocupación por salir más tarde o permanecer horas extras en la empresa.
- Se puede lograr el interés después de las primeras sesiones.

Desventajas:

- La asistencia puede ser obligada o no.
- Puede existir poca motivación.
- No hay flexibilidad en el tiempo.
- Es difícil que haya matrimonios.
- Se puede dar interferencia entre el programa y el trabajo.

Horario en tiempo de paro técnico.

Ventajas

Se proporciona orientación familiar como una compensación.

- Hay posibilidad de disponer de más tiempo para las sesiones.
- Los trabajadores no estarán preocupados por incorporarse a su trabajo, lo cual puede favorecer la concentración y la participación.

Desventajas

La asistencia puede ser obligada o no

Se tiene que ir al lugar del trabajo sin recibir remuneración económica. (Aunque en algunas empresas esto puede ser una prestación)

- Puede haber poca motivación.

Horario fijado de acuerdo al diagnóstico previo fuera de las horas de trabajo. Este puede ser entre semana después de la jornada laboral o los sábados por la mañana o por la tarde.

Ventajas:

- La asistencia es voluntaria.
- Se cuenta con la participación de matrimonios.
- El horario es flexible.
- Los asistentes están motivados.
- Se favorece el logro de objetivos.

Desventajas:

- Puede haber poca asistencia al principio
- Los padres pueden no tener con quién dejar a sus hijos y requieren de apoyo especial para su atención.
- La poca asistencia se puede deber a tener ocupado el tiempo fuera del horario de trabajo.

Para la distribución de tiempos y horarios debe tomarse en cuenta los siguientes aspectos:

- Que las personas que toman los cursos generalmente tienen poca costumbre de estudiar, de leer o de reflexionar y esto puede ser un obstáculo sobre todo si el horario es después de una jornada intensa de trabajo o si el contenido que se aborda es difícil en cuanto a los conceptos y la extensión de los mismos.
- En sesiones demasiado cortas de 45' ó 60' no se puede profundizar en los temas, ni se propicia la participación, generalmente la metodología en este caso será expositiva.
- Conviene que las sesiones duren un mínimo de dos horas para abordar los contenidos cognoscitivos y tener un espacio para realizar alguna técnica grupal.
- Es necesario tener todo listo para la realización de la sesión (chechar los recursos didácticos y las condiciones del lugar) para cumplir el horario fijado.
- El educador familiar debe tener muy bien calculado su tiempo para empezar y terminar a la hora prevista para no entorpecer el que los trabajadores puedan reincorporarse a sus otras actividades.
- Conviene planear las sesiones (si esto es posible) con un pequeño receso para convivir y conversar con el grupo, esto favorece las relaciones interpersonales y la integración.

La planeación será mucho mejor si el horario responde a las posibilidades del mismo en la empresa.

5.1.10. Evaluación del Programa

La evaluación del programa debe hacerse en forma permanente para verificar los resultados y tener una retroalimentación que permita mejorar las acciones futuras.

Para el educando realizar la evaluación le permite reflexionar sobre su propio proceso de aprendizaje.

Es necesario evaluar cada sesión y hacer una evaluación global del programa.

Las evaluaciones se hacen a través de la observación directa de actitudes durante el curso, de cambios logrados, de la participación y el interés mostrado durante el curso. Otra forma de evaluar es a través de algún cuestionario o encuesta que nos ayude a conocer los aprendizajes significativos, las inquietudes o desacuerdos, el interés por profundizar en ciertos temas, o en tratar otros que no se abordaron, así como la valoración de los participantes hacia el conductor de la sesión, de la organización general del curso, etc.

Es conveniente al finalizar cualquier acción educativa dentro de la empresa, hacer un concentrado de las evaluaciones, de las sugerencias del grupo, y de los aprendizajes significativos, para entregarlo a la empresa junto con nuestras sugerencias para posteriores acciones educativas.

A continuación se sugieren dos formas de evaluación.

1.- ¿Cuáles son las tres ideas más importantes que aprendiste hoy?

2.- ¿Tienes alguna duda o sugerencia?

3.- ¿En que conceptos de los tratados en esta sesión te gustaría profundizar?

4.- Valoración general de esta sesión en cuanto al interés y profundización.

MB

B

R

S

Nombre de la sesión _____

Nombre del Participante _____

Fecha _____

Evaluación general del curso.

Nombre del participante _____

Fecha _____

Número de sesiones a las que asistió _____

Contesta brevemente las siguientes preguntas:

1.- Menciona las tres sesiones que más te gustaron.

2.- Describe dos acontecimientos o momentos que hayan significado un estímulo especial para ti en este curso.

3.- ¿Qué aprendiste del grupo durante el curso?

4.- Si se volviera a dar otro curso, ¿qué temas te gustaría que se trataran?

5.- ¿Qué esperas de ti mismo al terminar este curso?

5.2 Programa básico de orientación educativa a madres trabajadoras

Programa dirigido a madres trabajadoras que laboran en la empresa.

Coordinado y realizado por profesores especialistas en Educación Familiar.

Objetivos.

- Analizar las principales características de la persona humana como punto de referencia del proceso de mejora personal y familiar.
- Reflexionar sobre el manejo de la autoridad de los padres como un servicio a la educación de los hijos.
- Valorar la participación familiar como un medio que contribuye al bien común de la familia y al desarrollo de cada uno de sus miembros.
- Descubrir las principales barreras personales y ambientales que impiden la adecuada planeación del tiempo, con metas congruentes con los valores y las prioridades.
- Reconocer la profesionalización del trabajo dentro y fuera del hogar como un imperativo que llene la necesidad de armonizar hogar y trabajo.
- Identificar las limitaciones que dificultan a la mujer armonizar hogar y trabajo.
- Mostrar una actitud de compromiso ante lo que significa ser una mujer integral, identificada con su naturaleza y capaz de armonizar los distintos roles que ha de desempeñar.

Contenido:

- 1.- La persona humana y su educación.
- 2.- Las virtudes femeninas y la maternidad.
- 3.- Las características de las distintas etapas evolutivas de los hijos.
- 4.- El manejo de la autoridad en la familia.
- 5.- La participación del esposo y de los hijos en las labores del hogar.
- 6.- Disponibilidad y administración del tiempo cuando la madre trabaja.
- 7.- Profesionalismo en el trabajo dentro y fuera del hogar.
- 8.- La armonía entre el hogar y el trabajo.

Metodología:

Expositiva y participativa con la aplicación de distintas técnicas grupales.

Recursos didácticos:

Pizarrón, gises, rotafolio, plumones, retroproyector, acetatos.

Carpetas con material de apoyo (notas técnicas, hojas de evaluación, hojas blancas etc.), plumas.

Tiempos y horarios:

8 sesiones de 2.30 horas cada una en las fechas y horarios que fije la empresa.

Evaluación:

Se hará evaluación de cada sesión y una evaluación final que nos permitirá conocer las inquietudes del grupo en cuanto a profundizar en ciertos temas y conocer el interés y la necesidad de abordar otros que permitan tener un panorama más completo de lo que es la Educación Familiar.

Capítulo VI. PRACTICA PROFESIONAL DE ORIENTACION EDUCATIVA FAMILIAR, PARA MUJERES TRABAJADORAS A TRAVES DE LA EMPRESA.

A continuación expongo la planeación, realización y evaluación de programa efectuado en la Empresa Formatécnica, S. A. de C. V., localizada en Industria Eléctrica de México N° 11 Col. Vista Hermosa, Tlalnepantla Edo. de México.

Este programa lo llevé a cabo personalmente con el propósito de promover la Educación Familiar en el ámbito de la empresa, de observar los resultados y de valorar las posibilidades y limitaciones de este campo de trabajo.

El director general de la empresa, Ing. Luis Alberto Gutiérrez Piña, se mostró interesado en proporcionar a sus trabajadoras un programa de Educación Familiar. Acudí a una primera entrevista en la que estuvo presente también el Ing. Antonio Peláez, asesor externo de la empresa en Recursos Humanos, quien manifestó su desconocimiento con relación al trabajo profesional del Educador Familiar y comentó que en varias empresas que él asesora existe la necesidad de abordar los temas que se proponen en los programas de Educación Familiar y consideró un acierto incluirlos dentro de la capacitación empresarial.

Gracias al interés del Director General y del Ing. Peláez fue posible aplicar casi inmediatamente el diagnóstico de necesidades, vaciar los resultados y elaborar un programa inicial.

6.1 Diagnóstico (n=22)

Antecedentes de las trabajadoras que laboran en la empresa.

N°. de mujeres	Estado Civil	N°. de hijos
11	solteras	--
3	madres solteras	06

6	casadas	09
1	unión libre	01
1	divorciada	01

Escolaridad:

2 profesionistas

2 carrera técnica (secretarias)

18 secundaria terminada

Ocupación:

Profesionistas. 1 administradora de ventas

1 jefa de mercadotecnia

secretarias: Secretaria del Director General

Secretaria de ventas

Obreras en diferentes categorías

Edad entre 18 a 35 años.

Edad de los hijos entre 2 a 15 años

Se aplicó el cuestionario diagnóstico a las 22 mujeres que laboran en la empresa. El Ing. Peláez invitó y motivó a contestar, explicando brevemente las preguntas.

El cuestionario utilizado está dividido en tres apartados; en el primero se mencionan preocupaciones con respecto al desarrollo personal, el segundo aspectos de interés en la educación de los hijos y el tercero, datos de identificación personal.

Este cuestionario tiene el formato que presenté en las páginas 141 y 142.

Resultado del diagnóstico.

I. Los aspectos que más te preocupan con respecto a tu desarrollo personal.

N° de pregunta	N° de personas	Porcentaje
9	13	59%
6	12	54%
1, 2, 5	10	45%
4	6	27%
3, 8	3	13.6%
7, 10	2	9%

II. Preocupación e interés en aspectos de educación de los hijos.

N° de pregunta	N° de personas	Porcentaje
6	14	63.6%
1, 10	11	50%
2	7	31.8%
4	6	27.2%
5	5	22.7%
7, 8	4	18%
3, 9	3	13.6%

Como resultado de este diagnóstico observé que en el primer apartado los temas de mayor preocupación fueron en orden de importancia los siguientes.

La realización personal en el trabajo.

El valor de la persona humana.

Los obstáculos de la comunicación.

El aprovechamiento del tiempo libre.

El tipo de carácter y su influencia en el desarrollo personal y en las relaciones interpersonales.

En cuanto a las preocupaciones e interés en aspectos de la educación de los hijos, el orden fue el siguiente:

Cómo comprender mejor a nuestros hijos.

Como educar en los valores a nuestros hijos en la época actual.

Cómo comunicamos mejor con nuestros hijos

Qué hacer cuando nuestros hijos nos dan problemas

Una persona manifestó el interés por la educación de los valores morales.

6.2 Planeación.

La empresa sugirió un programa inicial de 4 ó 5 sesiones, con el fin de observar el interés y la respuesta de las trabajadoras y dependiendo de lo anterior se podrá llevar a cabo un programa de continuidad con el objeto de cubrir posteriormente los temas básicos de la Educación Familiar.

En cuanto al horario, después de visualizar varias posibilidades, la empresa propuso que se efectuara de 2 a 4 p. m., porque el cambio de turno es a las 3 p. m. De modo que las trabajadoras que salen a las 3 p. m. se quedarían una hora extra y las que regularmente entran a las 3 p. m. lo harían a las 2 p. m., asistirán también algunas del turno de la noche.

En todos los casos tanto la empresa como las trabajadoras darán 1 hora de su tiempo, de trabajo y de descanso respectivamente en el caso de las obreras del tercer turno podrán disponer de las horas que la empresa les da en algún momento que lo necesiten.

Configuración del programa.

Fue necesario seleccionar 7 aspectos de mayor interés y preocupación para unirlos y obtener 5 temas para las sesiones planeadas.

La pregunta 6 del apartado I debe ir sola por ser un tema de gran contenido y conviene resaltar su importancia en el proceso educativo.

La pregunta 1 del apartado I y la 10 del apartado II se unieron y se abordarán en una sola sesión.

Las preguntas 2 y 9 del apartado I se unieron por ser temas que se complementan.

La pregunta 6 del apartado II se dará con el conocimiento de las etapas evolutivas que no se preguntó en el cuestionario pero es necesario abordarlo así, porque el conocimiento conduce a la comprensión

La pregunta I del apartado II se deja como un solo tema en el que se hablará de los valores morales y de la relación valores-motivación que se preguntó en el apartado I pregunta 10.

El tema del carácter que resultó de interés para el 45% de las personas no se incluyó en este programa porque consideré de mayor importancia los anteriores y probablemente se podrá incluir en un programa posterior

A continuación incluyo el programa tal como lo presenté a la empresa.

MUJER, TRABAJO Y FAMILIA

Programa de educación familiar para mujeres

De la empresa FORMATECNICA, S. A. de C. V.

1. Personas implicadas en el proceso:
 - 1.1 Docente: Ma. Yolanda Estrada de García
 - 1.2 Personal de enlace con la empresa:
 - Ing. Luis Alberto Gutiérrez Piña
 - Ing. Antonio Peláez Alonso
 - 1.3 Participantes:
 - Personal femenino de la empresa, aproximadamente 22 personas.
- II. Objetivos:
 - Conocimientos:

- Analizar las principales características de la persona humana que le confieren su valor y la posibilidad de ser mejor.
- Identificar las principales características de las distintas edades de los hijos, para comprenderlos mejor.
- Descubrir las principales barreras de la comunicación.
- Reconocer la importancia de educar en los distintos valores a nuestros hijos.
- Valorar el trabajo y el tiempo libre, como medios para ser mejores personas.

Habilidades:

- Desarrollar la capacidad de distinguir las conductas características de los hijos y el consecuente papel de las madres.
- Distinguir los principales valores que son la base fundamental de la educación.
- Practicar sencillas habilidades de comunicación que favorecen la convivencia familiar y laboral.

Actitudes:

- Integrar los conocimientos adquiridos para mejorar en la vida familiar y laboral.
- Adquirir conciencia de la necesidad de una educación continua para lograr una vida más plena.

III. Contenido:

1. El valor de la persona humana.
2. Cómo conocer y comprender a nuestros hijos en las diferentes etapas de su desarrollo.
3. La comunicación en la convivencia familiar y laboral.
4. Cómo educar en los valores a nuestros hijos, en la época actual.
5. La realización personal en el trabajo y en el tiempo libre.

IV. Metodología:

Expositiva y participativa (con la aplicación de diferentes técnicas).

V. Recursos didácticos:

Fijos: mesas, sillas, hojas de papel, lápices, pizarrón, plumones, retroproyector de acetatos, hojas de evaluación.

Variables: cada sesión podrá requerir de algún recurso adicional, que se avisará con anticipación.

VI. Horario: 5 sesiones de 2 horas cada una, en los horarios que la empresa disponga.

VII. Costo: \$2,500.00 por programa de 10 hrs.

Cuando fue aprobado el programa procedí a la elaboración del material escrito que se utilizaría en el curso, fue un material sencillo que incluyó:

Hoja de bienvenida e instrucciones para el óptimo aprovechamiento del curso.

Programa con objetivos y contenidos.

Notas sencillas que permitieron la profundización de los contenidos y sirvieron de apoyo a las sesiones.

Hojas de evaluación para cada sesión.

Hoja de evaluación general del programa.

Este material lo entregué en un diskette y el gerente de relaciones industriales se encargó de reproducirlo y de entregarlo en la primera sesión en una carpeta con hojas blancas adicionales para cada una de las participantes.

Con anticipación se revisó el lugar donde se daría el curso. Es un salón pequeño, con mesas y sillas cómodas y con los recursos didácticos necesarios, pizarrón para plumones, pantalla, proyector de acetatos, televisión y videocasetera.

Por el tamaño del salón y por la disponibilidad de tiempos y horarios se decidió hacer dos grupos, uno los martes y otro los jueves en el horario que se habla previsto.

La planeación de cada sesión se hizo de la siguiente manera:

CURSO: MUJER, TRABAJO Y FAMILIA	1ª. SESION EL VALOR DE PERSONA HUMANA	Analizar las características de la persona humana que le confieren su valor y posibilidad de ser mejor.	
Tiempo	Contenidos	Metodología	Recursos
15'	Bienvenida Introducción general del curso Objetivos Contenido Metodología Indicaciones, acuerdos.	Encuadre	Hoja de Bienvenida Gafetes
15'	Presentación de distintos aspectos de los participantes	Técnica de Integración grupal	
20'	La persona humana Importancia de saber lo que somos Unidad cuerpo-espíritu Individualidad-Personalidad Facultades de la persona Dignidad y valor	Expositiva y participativa	Pizarrón, plumones, borrador
40' 20' proyección 20' análisis	La persona	Análisis de proyección de video	Televisión, videocasetera Película-La persona humana
15'	¿Qué puedo hacer para ser mejor persona?	Trabajo individual	Hoja blanca, lápiz
15'	Evaluación de la sesión	Trabajo individual	

CURSO: MUJER, TRABAJO Y FAMILIA	2ª. SESION COMO CONOCER Y COMPRENDER A NUESTROS HIJOS EN LAS DIFERENTES ETAPAS DE DESARROLLO 11 Y 13 DE JUNIO DE 1996	Identificar las principales características de las distintas edades de los hijos para comprenderlos mejor. Desarrollar la capacidad de distinguir las conductas características de los hijos y el consecuente papel de la madre	
Tiempo	Contenidos	Metodología	Recursos
15'	Comentarios y respuestas a las dudas de la sesión anterior	Encuadre	Hojas de Evaluación (Sesión anterior)
1h 10'	Características de las diferentes etapas evolutivas. Posibilidades de desarrollo de cada etapa de acuerdo a los periodos sensitivos	Explositiva y participativa	Pantalla, proyector de acetatos. Acetatos con los cuadros de las etapas y de los periodos sensitivos
20'	Para conocer y comprender a sus hijos en las distintas etapas evolutivas los padres deben:	Trabajo en equipo Elaboración de un decálogo de actitudes de los padres	Hoja de rotafolio, plumones
15'	Evaluación de la sesión	Trabajo individual	Hoja de evaluación

CURSO: MUJER, TRABAJO Y FAMILIA	3ª. SESION LA COMUNICACIÓN EN LA CONVIVENCIA FAMILIAR Y LABORAL	Reflexionar sobre lo que es la verdadera comunicación. Practicar sencillas habilidades de comunicación que favorecen la convivencia familiar y laboral.	
Tiempo	Contenidos	Metodología	Recursos
15'	Comentarios y respuestas a las dudas de la sesión anterior	Encuadre	Hoja de Evaluación (Sesión anterior)
1h 10'	¿Qué significa comunicar? Características de la verdadera comunicación. Obstáculos de la comunicación. ¿Cómo mejorar la comunicación en la familia y en el trabajo?	Expositiva y participativa Ejercicio de sencillas habilidades que favorecen la comunicación	Pantalla, proyector de acetatos, acetatos
20 '	Factores que paran la comunicación. Factores que nos previenen que la comunicación está en peligro de detenerse. Factores que la hacen posible	Trabajo grupal. Elaboración de un semáforo de la comunicación	Hoja de rotafolio, plumones
15 '	Evaluación de la sesión	Trabajo individual	Hojas de evaluación

CURSO: MUJER, TRABAJO Y FAMILIA	4ª. SESION COMO EDUCAR EN LOS VALORES A NUESTROS HIJOS EN LA EPOCA ACTUAL 23 Y 25 DE JUNIO DE 1996	Reconocer la importancia de educar en los distintos valores a nuestros hijos. Distinguir los principales valores que son la base fundamental de la educación que favorecen la convivencia familiar y laboral	
Tiempo	Contenidos	Metodologia	Recursos
10'	Comentarios y respuestas a las dudas de la sesión anterior	Encuadre	Hoja de la sesión anterior
40'	¿Qué son los valores? Características de los valores Jerarquía de los valores Criterios para distinguir un valor de lo que no lo es	Expositiva y participativa	Pizarrón, plumones
20'	Etapas necesarias en la formación de valores Medios y formas para insertar los valores	Expositiva y participativa	Nota técnica Valores y vivencias
20'	El valor más importante para mí Un valor que no poseo y que me gustaría adquirir El mayor logro de mi vida. La principal cualidad de mi familia Cuatro cualidades que la gente va a descubrir en mi epitafio	El escudo familiar Trabajo individual	Hoja con escudo Lápices
20'	El mas alto valor de las personas que aquí trabajan La principal cualidad de ésta empresa Cuatro cualidades que nos gustaría que la gente de fuera observara en nosotros Nuestro valor más importante El valor que nos gustaría propagar en el trabajo Un valor que no poseemos y nos gustaría adquirir	El escudo de la empresa Trabajo grupal	Hojas de rotafolio, plumones
10'	Evaluación de la sesión	Trabajo individual	Hojas de evaluación

CURSO: MUJER, TRABAJO Y FAMILIA	5ª. SESION LA REALIZACION PERSONAL EN EL TRABAJO Y EN EL TIEMPO LIBRE 2 Y 4 DE JULIO DE 1996	Valorar el trabajo y el tiempo libre como medios para ser mejores personas	
Tiempo	Contenidos	Metodología	Recursos
10'	Comentarios y respuestas a las dudas de la sesión anterior	Encuadre	Hoja de Evaluación (Sesión anterior)
45'	¿Qué es el trabajo? ¿Qué es el tiempo libre? Dignidad del Trabajo La mujer y el Trabajo Trabajo-Familia La educación para el trabajo	Expositiva y participativa	Pantalla, proyector de acetatos, pizarrón, plumones
25'	Como administrar mejor nuestro tiempo para armonizar trabajo-familia	Expositiva y participativa	Pizarrón, plumones
20'	¿Qué necesito para realizar mejor mi trabajo y para administrar mejor mi tiempo	Trabajo individual Elaboración de un plan de mejora personal	Hojas blancas, lápices
20'	1.- Menciona dos sesiones que más te gustaron 2.- Dos sucesos o momentos que hayan significado un estímulo especial 3.- ¿Qué aprendí del grupo durante el curso? 4.- Si se volviera a dar otro curso, ¿qué temas te gustaría que se trataran? 5.- ¿Qué esperas de ti mismo al terminar éste curso? (Evaluación Final)	La estrella de cinco picos Trabajo individual	Hojas de evaluación final con estrella de cinco picos
30'	Conclusiones, comentarios, entrega de reconocimientos	Expositiva y participativa	Reconocimiento para cada participante.

6.3 Realización

Primera sesión.

Fechas: 4 y 6 de junio de 1996

Inicio de la sesión 2 p.m. en punto

El gerente del Departamento de Relaciones Industriales se presentó a la 1.45 p.m. para:

- registrar asistencia
- entregar a cada participante su material
- dar la bienvenida
- presentarme con el grupo.

Procedí a hacer un encuadre breve del programa, aclarar dudas y hacer algunas sugerencias prácticas para el óptimo aprovechamiento del curso.

Enseguida cada una de las participantes se presentó con su nombre, número y edades de los hijos (en caso de tenerlos) ocupación dentro de la empresa y algo que les gusta hacer cuando están fuera del horario de trabajo.

Manifestaron que no todas las integrantes de los grupos se conocían previamente pues trabajan en diferentes turnos y en distintos departamentos y que son pocas las ocasiones que tienen oportunidad de convivir. La presentación permitió conocer algunos aspectos de cada participante, romper el hielo y propiciar la participación.

Tema:

El valor de la persona humana.

La sesión se desarrolló conforme al plan elaborado.

Comentarios:

Hubo una buena participación.

La proyección de la película apoyó la exposición y el análisis permitió aclarar dudas y compartir los aprendizajes. Hubo felicitaciones por la sesión y las participantes se mostraron entusiasmadas a continuar con el curso.

Segunda sesión:

Fechas: 11 y 13 de junio de 1996

Tema.

¿Cómo conocer y comprender a nuestros hijos en las diferentes etapas de su desarrollo.

La sesión se inició puntualmente y de acuerdo al plan elaborado.

Para reforzar el aprendizaje pedí la elaboración de un decálogo de actitudes positivas de los padres para educar a sus hijos en las distintas etapas evolutivas.

Ejemplo del trabajo elaborado por el grupo 2 Los padres deben:

1. Dar buen ejemplo
2. Tener una buena comunicación.
3. Ser justos con sus hijos.
4. Valorar las capacidades de sus hijos.
5. Corregir con la razón no con la emoción.
6. Enterarse de lo que sucede en el ambiente en el que se desarrollan sus hijos.
7. Ser justos con todos sus hijos.
8. Ser comprensivos y exigentes, evitando el autoritarismo.
9. Explicar lo que es bueno o malo.
10. Atender a sus hijos en el momento que lo necesiten.

Comentarios:

Pedí al gerente de relaciones industriales colocara el jueves los dos rotafolios en un lugar visible, a lo que opuso cierta resistencia por pasadas experiencias en las que había intentado colocar un periódico mural y los obreros lo habían destruido. Le pedí que lo platicara con las trabajadoras y juntos buscaran un lugar adecuado.

Se colocaron por dentro de una ventana que da a un pasillo por el que circulan los empleados cerca del reloj checador.

El Director de la empresa se mostró sorprendido y en una entrevista me comentó que no había pensado que un curso cerrado para un grupo de mujeres trabajadoras pudiera repercutir con aprendizajes en los demás empleados.

Lo del decálogo le pareció una excelente idea sobre todo porque ese fin de semana se celebraba el día del padre.

Hubo comentarios de algunos empleados que mostraron curiosidad por lo que se estaba enseñando en este curso y se interesaron por tomarlo también ellos.

En esta sesión los dos grupos mostraron interés en profundizar en el tema de la adolescencia.

Pidieron bibliografía.

Nació la idea de tener una biblioteca en la empresa.

Esta sugerencia la pasé a la dirección junto con una lista de libros adecuados para profundizar de manera accesible en los temas de Educación Familiar.

Tercera sesión.

La comunicación en la convivencia familiar y laboral.

Fechas: 18 y 20 de junio de 1996.

La sesión empezó puntualmente y se llevó a cabo conforme a lo previsto. Me interesaba mucho que esta sesión fuera muy participativa, y que tuviéramos tiempo de realizar algunos ejercicios prácticos para mejorar la comunicación.

Hicimos un ejercicio para aprender distintas maneras sencillas de reconocer a las personas con las que nos relacionamos. Esta es una necesidad que el ser humano tiene que cubrir al relacionarse con las demás personas, es una expresión del amor que responde a la necesidad de sentirse valorado y apreciado.

Como en esta sesión ya todas las participantes se conocían un poco más a través de sus aportaciones personales y del trabajo en equipo fue adecuado hacerlo. Les pedí que se dieran estímulos positivos para: poner de relieve y hacer notar un hecho positivo o un comportamiento, para expresar un sentimiento propio frente al hecho o al comportamiento del otro o algún signo o gesto que demostrara reconocimiento hacia el otro. Aquí les hablé de la importancia de apoyarse en los puntos fuertes y desarrollar la habilidad del reconocimiento como parte del amor y la comunicación del amor. Motivé el ejercicio con un reconocimiento hacia el grupo sobre los aspectos positivos que hasta ese momento yo había podido observar y como los grupos son pequeños fue fácil ir

conociendo a las participantes y dar algún sencillo reconocimiento de lo que hasta ese momento conocía de ellas.

Puse como condición que todas las participantes tenían que dar y recibir por lo menos un estímulo y que nadie podía rechazar el estímulo positivo que recibiera. Esto fue un momento muy importante del curso que retroalimentó positivamente a todas y elevó su autoestima.

Les hablé de la importancia de saber escuchar y les conté algunas anécdotas en las que se destaca cómo estamos más preparados para responder que para escuchar y la necesidad que tenemos los seres humanos de que alguien nos escuche. Las anécdotas provocaron risas, y les hicieron reflexionar.

La parte expositiva la cerré con unas ideas básicas para mejorar la comunicación en la familia y en el trabajo.

El trabajo grupal fue la elaboración de un semáforo de la comunicación. Les expliqué que la comunicación tiene bastante parecido con un semáforo. Cuando está en rojo es porque las relaciones están deterioradas y la comunicación está suspendida. El ámbar nos indica que hay factores que están poniendo en peligro la comunicación y es el momento de poner atención para evitar que se detenga totalmente. El verde es cuando el nivel de comunicación es aceptable y saludable, hay entendimiento y los mensajes circulan con fluidez.

Esta técnica la entendieron muy bien, la hicieron en un rotafolio que colocaron en lugar de los anteriores.

Ej. del trabajo realizado por el grupo 2:

ROJO	Falta de confianza
	Rechazo
	Autoritarismo
	Prejuicios
	Traición
	Miedo
AMBAR	Deslealtad
	Falta de respeto
	Crítica
	Temor
	Activismo
	Inseguridad
VERDE	Riñas sin importancia
	Obstáculos externos como t. v.
	Confianza
	Comprensión
	Aceptación
	Sinceridad
	Amor
	Diálogo
	Fidelidad
	Disponibilidad
	Flexibilidad

En esta sesión se manifestó la necesidad de ampliar más el curso, que les parecía poco tiempo y que les gustaría practicar las habilidades para mejorar la comunicación.

Cuarta sesión:

Tema: Cómo educar en los valores a nuestros hijos en la época actual.

Fechas: 25 y 27 de junio de 1996.

La sesión empezó puntualmente y se realizó conforme al plan elaborado.

Abrió la sesión preguntando ¿qué necesita un niño al nacer? y después ¿qué necesita conforme va creciendo?;

Luego les pedí que me dijeran el orden de importancia en que debíamos colocar todo eso que me habían dicho.

De aquí partí para exponer: qué son los valores, qué características tienen y cuales son los criterios para distinguir lo que es un valor de lo que no lo es, y jerarquizarlos.

En la siguiente parte les hablé de las etapas necesarias en la formación de los valores y de los medios y formas de insertarlos.

Después elaboraron individualmente su escudo familiar con el formato que anexo, y posteriormente el escudo de la empresa. Ejemplo del escudo de la empresa que elaboró el grupo 2.

El escudo de la empresa

El valor más alto de las personas que aquí trabajan **La trascendencia de nuestras vidas**

El valor más importante para nosotras **El compañerismo**

La principal cualidad de esta empresa **La Excelencia**

El valor que nos gustaría propagar en el trabajo **Unidad y cooperación.**

Cuatro cualidades que nos gustaría que la gente de fuera observará en nosotros **Limpieza, calidad, responsabilidad y puntualidad.**

Un valor que no poseemos y nos gustaría adquirir **Puntualidad**

Quinta sesión.

Tema:

La realización personal en el trabajo y en el tiempo libre.

Fechas: 2 y 4 de julio de 1996.

Esta sesión al igual que las anteriores se inició puntualmente y conforme al plan elaborado.

La sesión fue muy participativa, principalmente porque se habló del trabajo de la mujer, de la problemática actual y de la situación que viven las mujeres trabajadoras cuando además de trabajar tienen que atender a su familia.

Les di algunas sugerencias prácticas para organizar mejor su tiempo y hubo muchos comentarios respecto a que generalmente no sabemos aprovechar el tiempo libre, del desperdicio que se hace de este, principalmente por el uso de la televisión. Se habló de la falta de formación que tenemos para trabajar en equipo y para saberlo delegar, al terminar la parte expositiva terminaron en forma individual un plan para realizar mejor su trabajo y administrar su tiempo apoyándose en lo que habían aprendido durante el curso.

El trabajo consistió en:

- a) Planear por escrito algunas metas personales y familiares. Les pedí que pensarán en cosas alcanzables en poco tiempo y de las cuales ellas mismas pudieran verificar los resultados.
- b) Poner por escrito lo que necesitaban hacer para realizar lo que se habían propuesto.
- c) Que pensarán como podían evaluar los resultados.

Les sugerí que en su casa reflexionaran sobre lo que habían escrito y profundizaran en la tarea.

Esta fue una sesión muy rica en contenido, en la que pudimos compartir anhelos, preocupaciones, intereses y muchas cosas en común que se reflejaron en la evaluación final.

Al finalizar la evaluación escrita abrí un espacio para compartir experiencias e inquietudes.

De lo más relevante que se compartió fue:

- que al finalizar este curso no podían quedarse igual que antes.
- que sabían que tenían muchas capacidades y sentían un compromiso de aprovecharlas para ser mejores personas.

- que estaban conscientes que no podían cambiar de un día para otro, que esto requiere un esfuerzo pero que vale la pena intentarlo.

Después de la evaluación se presentó el Director General de la Empresa para entregar los reconocimientos.

Propició el diálogo, pidió sugerencias y comentarios y varias coincidieron en:

Queremos que este curso sea más largo.

Siempre nos había dado capacitación para hacer mejor nuestro trabajo, pero no para ser mejores personas.

Queremos más cursos como éste.

El director contestó que se podían planear más sesiones si así lo deseaban y una de las obreras protestó: "muchas veces nos prometen en el momento cosas que después no nos cumplen y no quisiéramos que pasara ahora lo mismo." La sesión terminó con un compromiso por parte de la empresa de seguir dando este tipo de capacitación. Y que en dos semanas tendrían el programa para un nuevo curso que pudiera satisfacer las necesidades que habían manifestado. Muy seriamente les dijo: "Si en dos semanas no tienen lo que aquí les he prometido pueden ir a mi oficina a exigirlo."

6.4 Evaluación del proceso.

Durante el curso se realizaron cuatro evaluaciones parciales y una evaluación final. El objetivo de las cuatro evaluaciones parciales fue:

- recabar los aprendizajes significativos
- considerar las dudas para aclararlas y las sugerencias
para tomarlas en cuenta
- canalizar las inquietudes de las trabajadoras sobre los temas que les gustaría profundizar,
con propuestas para la empresa.

El objetivo de la evaluación final fue valorar globalmente el proceso, lo cual me permitió elaborar un informe para la empresa sobre los resultados obtenidos.

Evaluación de cada uno de los elementos del proceso didáctico

Destinatarios.

El personal asistió al curso en forma voluntaria. Esto favoreció el desarrollo de las sesiones porque había interés y motivación, lo cual se reflejó en la puntualidad con lo que asistieron a todas las sesiones (a pesar de que en la sesión de valores mencionaron que ésta era una virtud que no tenían y que deseaban adquirir).

Empezaron el curso 22 personas y lo terminaron con el total de asistencias 21 personas (la persona que no terminó fue dada de baja después de la 2a. sesión)

Los dos grupos fueron participativos desde la primera sesión y los comentarios se hicieron más abiertos y espontáneos conforme avanzamos con el curso.

Para el trabajo en equipo se organizaron muy bien en los dos grupos a pesar que éstos eran heterogéneos.

En todas las sesiones manifestaron interés en profundizar en los temas, tomaron notas y pidieron bibliografía.

Considero que la manera como se conformaron los grupos estuvo muy bien planeada y permitió que las participantes se conocieran y convivieran sin conflicto.

Docente: Ma. Yolanda Estrada

La experiencia de haber dado sola los dos cursos fue muy enriquecedora. Esto me permitió conocer más al grupo, compartir sus experiencias e inquietudes y el acercamiento individual para pedir asesoría.

Compartí con el grupo mi experiencia en los roles de mujer, madre y trabajadora. La aceptación en los dos grupos se dio en igualdad de circunstancias tanto con el personal administrativo como con las obreras.

Personal de enlace.

La empresa dio todas las facilidades para la realización de este curso y proporcionó los materiales necesarios. Durante las cinco semanas que duró el curso, tuve dos entrevistas con el Director de la Empresa, quién manifestó su disponibilidad para que se atendieran las necesidades de sus trabajadoras, apoyando incluso las asesorías individuales que se solicitaran.

Expresó en estas entrevistas que los comentarios acerca del curso eran muy positivos y que si los grupos lo solicitaban podíamos planear otras sesiones.

Tuve una tercera entrevista después de terminado el curso en la que presenté por escrito mi agradecimiento por la oportunidad de realizar este proyecto y un informe breve con los aprendizajes más significativos y las sugerencias más relevantes, con lo cual se vio la necesidad de planear un segundo curso para satisfacer las necesidades de este grupo y en una etapa posterior hacerlo extensivo al personal masculino en sus diferentes categorías.

El licenciado Eduardo Espíritu, Gerente de Relaciones Industriales estuvo presente al inicio de todas las sesiones para supervisar que todo estuviera listo.

El fue un excelente enlace que tuvo que negociar con el departamento de producción los horarios para que las participantes pudieran salir a tiempo de su trabajo. Esta persona conoce bastante bien al personal y me ayudó con comentarios muy acertados sobre el perfil de las participantes. Esto me permitió conocer más al grupo y adecuar los contenidos de cada sesión.

* Este segundo curso dará inicio en septiembre y se abordarán en siete sesiones los temas que por las evaluaciones se consideran prioritario tratar.

Objetivos.

Se plantearon cinco objetivos cognoscitivos uno para cada sesión, tres objetivos de habilidades y dos objetivos de actitudes.

El logro de los objetivos cognoscitivos y habilidades se reflejó en los aprendizajes significativos de las evaluaciones parciales y los de actitudes se manifestaron en la evaluación final.

Contenido.

Con respecto a los contenidos del curso me sentía un poco preocupada cuando elaboré el programa por lo heterogéneo del grupo, sobre todo porque hay solteras y casadas y me interesaba adecuarlos para que fueran de interés para todas.

Esto se logró gracias a que se había hecho un diagnóstico de necesidades, los temas fueron de interés para todas y en cada sesión hubo deseos de profundizar y tener más tiempo. Sobre todo en la sesión de la comunicación en la convivencia familiar y laboral en la que pidieron más ejercicios, y en la de las etapas evolutivas en la que se manifestó el deseo de conocer más sobre la adolescencia.

Considero que logré abordar los contenidos básicos (no demasiados para que se asimilaran lo mejor posible).

Metodología.

La metodología fue diferente para cada sesión y esto le dio agilidad al programa. El trabajo en equipo concluyó con la elaboración de rotafolios que se colocaron cada semana en un lugar visible. Esto provocó curiosidad en los que no estaban tomando el curso y servirá de motivación para proponer posteriormente otros programas. Los contenidos de los rotafolios fueron muy apreciados por el director de la empresa quien comentó que también había aprendido de ellos.

Recursos didácticos

El salón a donde se realizó el curso es muy pequeño y caluroso pero cuenta con todos los recursos didácticos necesarios. Procuré variar los recursos: a veces utilicé acetatos otras el pizarrón y una vez la videocasetera. El salón siempre estuvo arreglado y limpio a tiempo.

Horario.

El horario fue el que convino a la empresa por los cambios de turno.

El curso se dio en 5 sesiones de dos horas cada una de 2 p.m. a 4 p.m.

Este horario es un poco difícil porque es la hora de la comida y hace mucho calor, sin embargo, no hubo ninguna queja o sugerencia al respecto porque se pensó en la conveniencia de la mayoría.

En esta empresa se hace rotación de turnos y las obreras que trabajan en el tercer turno asistieron fuera de su horario de trabajo interrumpiendo su descanso y nunca faltaron.

Resultado de la evaluación final

1. Menciona las dos sesiones que más te gustaron

Grupo 1

- | | |
|------------|---|
| 6 personas | Cómo educar en los valores a nuestros hijos en la época actual. |
| 5 personas | Cómo conocer y comprender a nuestros hijos en las diferentes etapas de su desarrollo. |
| 3 personas | La realización personal en el trabajo y en el tiempo libre. |
| 1 persona | La comunicación en la convivencia laboral y familiar |
| 1 persona | El valor de la persona humana. |

Grupo 2

- | | |
|------------|--|
| 7 personas | El valor de la persona humana. |
| 4 personas | Todas las sesiones |
| 4 personas | La realización personal en el trabajo y en el tiempo libre |
| 3 personas | Cómo educar en los valores a nuestros hijos en la época actual. |
| 3 personas | La comunicación en la convivencia familiar y laboral |
| 3 personas | Cómo conocer y comprender a nuestros hijos en las diferentes etapas de su desarrollo |

2. Describe dos acontecimientos, sucesos y momentos que hayan significado un estímulo especial en este curso.

Grupo 1

Al conocer la problemática de las demás, valoramos lo que tenemos.

Cuando conocí más de mi persona, pude reflexionar sobre aspectos que no tomaba en cuenta y que me sirven para mi desarrollo personal. Aprendí a enriquecerme con la comprensión de mis propios problemas.

Al conocer el valor de la persona y del trabajo.

La comunicación de mis compañeras, porque en realidad no nos conocíamos.

Las experiencias contadas.

Confirmé una vez más que los padres que me tocaron son los mejores del mundo.

Cuando medité acerca de mi vida y de mis virtudes.

Comprendí que por amor, podemos lograr todo.

Aprendí a escuchar a las demás y a valorar a cada una de ellas.

Grupo 2

La autorreflexión.

Darme cuenta que podemos cambiar, siempre y cuando lo queramos.

Saber que las mujeres tenemos las mismas inquietudes.

Externar nuestras opiniones y compartir con las demás comprendiendo que nuestras necesidades son semejantes.

Haber sido escuchada por mis compañeras.

Saber que soy única e irreplicable

Aprendí a valorarme a mi misma y saber que sí puedo lograr lo que me propongo.

Convivir con una persona preparada que compartió conmigo y con mis compañeras sus experiencias.

Saber valorar a las personas.

Cuatro personas expresaron: Cuando mis compañeras apreciaron mis cualidades.

3.- ¿Qué aprendiste del grupo durante el curso?

Grupo 1

De manera global expresaron que a pesar de ser diferentes todas las compañeras, comparten intereses, preocupaciones, necesidades y sentimientos similares.

Que el grupo en general tiene deseos de superación.

Que hubo unión, confianza y aprendieron a escuchar a las demás

Grupo 2

El autovalorarse y saber valorar a las demás con sus diferencias y sus problemas.

Saber que son capaces de llevarse mejor como compañeras de trabajo. El conocer a las compañeras como únicas e irrepetibles.

Que todas las compañeras tienen cosas valiosas que aportar y que es posible la comunicación sin importar el puesto o la categoría que tengan.

Cuatro personas respondieron que aprendieron que es posible mejorar la comunicación con las compañeras de trabajo.

4.- Si se volviera a dar otro curso, ¿Qué temas te gustaría que se trataran?

Grupo 1

7 personas	La adolescencia
6 personas	Los valores humanos
3 personas	El trabajo
1 persona	La sexualidad
1 persona	Comunicación

Grupo 2

6 personas	Educación de la sexualidad
4 personas	La adolescencia
4 personas	Los valores
2 personas	Problemática juvenil (adicciones)
2 personas	Integración familiar y grupal
1 persona	El tiempo libre
1 persona	Superación personal

5.- ¿Qué esperas de ti misma al terminar el curso?

Las respuestas a esta pregunta comprueban que los objetivos de actitud se lograron en este curso

Grupo 1

Poner en práctica lo que aprendí para mi desarrollo personal, familiar y laboral para transmitirlo a los demás.

Reflexionar más sobre cada tema para comprender más a las personas que amo. Aprender más para ser mejor y hacer más felices a quienes me rodean.

Tener un punto de vista más positivo del trabajo, evitar los obstáculos que afectan la comunicación, entender a mis hijos cuando los tenga y a mis sobrinos en su comportamiento.

El que todo lo aprendido en todas estas clases lo puedo aplicar en mi vida para beneficio de la gente que me rodea.

Desarrollar al máximo mis capacidades y virtudes.

Convivir más con la gente.

Romper la barrera para comunicarme con mi hija adolescente.

Espero poner en práctica lo aprendido y tener mayor optimismo en la vida.

Ser mejor persona en mi trabajo y con mi familia.

Grupo 2

2 personas Llevar a la práctica lo aprendido en el curso tanto en mi trabajo como en mi hogar

Mejorar mi persona y conocer más mis aptitudes.

Instruirme más acerca de la educación familiar. Leer más sobre el desarrollo integral de la mujer, planear por escrito mi tiempo libre y mi trabajo.

El saber y tratar de valorar mi vida y darle el mayor tiempo posible a mi familia.

Tratar de mejorar en todo, también en mi persona, sé que me va a costar pero lo intentaré.

Espero trabajar por las cualidades que aprendí aquí.

Tratar de ser mejor y poner en práctica todo lo que aprendí durante el curso.

Tratar de comunicarme mejor en el trabajo y en la familia.

Ser mejor, poder salir adelante y superarme lo mejor que se pueda. Ser mejor madre, mejor compañera y mejor trabajadora.

Mejorar la comunicación, porque esto es muy importante para mí. Superarme cada día más. Guiarme por las experiencias vividas por otras personas y aprender de los buenos ejemplos.

En otras sugerencias se insistió en la formación de una biblioteca en la empresa, porque les gusta leer y aprender.

Que se ampliara esta capacitación porque en la época actual es muy necesaria.

Se comentó en repetidas ocasiones que el curso había estado muy bien y se fueron muy agradecidas.

CONCLUSIONES DE LA PRACTICA

- 1.- En esta empresa se agradeció muchísimo este tipo de cursos porque les proporcionó herramientas para crecer como personas, en los diferentes ámbitos.
- 2.- Este programa repercutió en el rendimiento laboral porque las trabajadoras se sintieron tratadas como personas y se elevó su autoestima.
- 3.- Mejoró la comunicación porque las trabajadoras se sintieron valoradas, escuchadas y respetadas por sus compañeras.
- 4.- Motivó la autovaloración y la confianza.
- 5.- Las hizo reflexionar en los valores de la empresa y en el valor del trabajo.

Esta experiencia me permitió corroborar mi investigación sobre la familia, la mujer y el trabajo. Me siento con un gran compromiso de seguir promoviendo la educación familiar en la empresa.

El resultado de este curso me dio ánimos para vencer los obstáculos, Considero necesario planear estrategias para convencer a los empresarios de la importancia de abrir espacios de la educación familiar en sus programas de capacitación.

El Educador Familiar no es un vendedor, sin embargo necesitamos argumentos de venta para convencer que esto es algo valioso; y estos argumentos nos los aportan los entusiastas comentarios de nuestros educandos, sus agradecimientos y felicitaciones, sus deseos de mejorar de salir adelante y de luchar a pesar del esfuerzo que esto representa, que se manifiestan siempre que terminamos un programa.

Dibuja tu escudo familiar dando respuesta a las siguientes preguntas

A shield-shaped diagram divided into six sections by a vertical line and two horizontal lines. Each section contains a question in Spanish for a family portrait exercise.

Aquello que considero el mayor logro de mi vida:	El valor más importante para mí:
La principal cualidad de mi familia:	Un valor que me gustaría propagar en el mundo:
Cuatro cualidades que la gente va a escribir en mi epitafio:	Un valor que no posco y que me gustaría adquirir:

ESCUDO FAMILIAR

HOJA DE EVALUACION

1. ¿Que aprendiste hoy?

2.- ¿Tienes alguna duda y sugerencia?

3.- ¿Qué tema de los tratados este día, te gustaría profundizar?

Nombre: _____

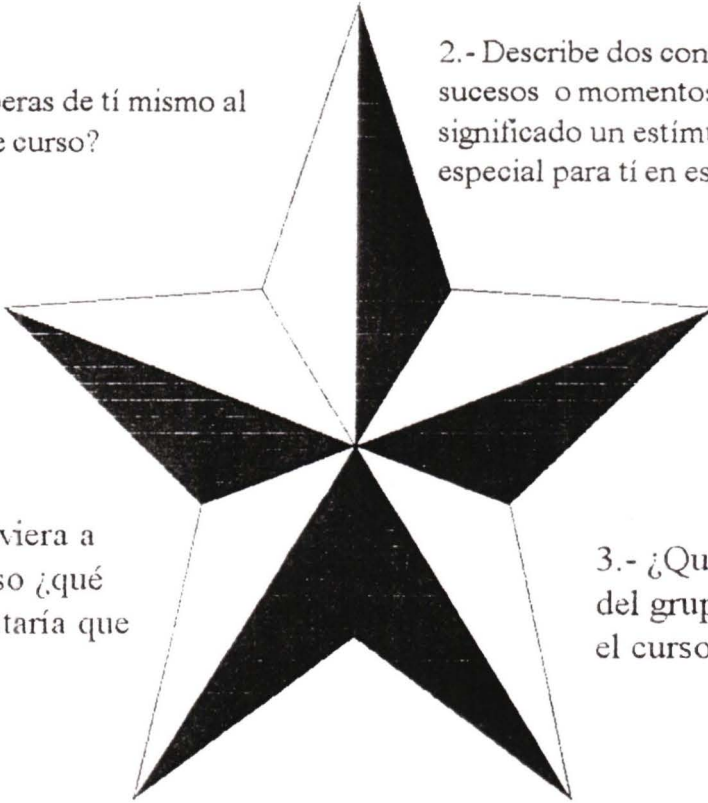
Fecha: _____

Evaluación Final

1.-Menciona las dos sesiones que mas te gustaron:

2.- Describe dos contecimientos, sucesos o momentos que hayan significado un estímulo especial para tí en este curso:

5.- ¿Qué esperas de tí mismo al terminar este curso?



4.- Si se volviera a dar otro curso ¿qué temas te gustaría que se trataran?

3.- ¿Qué aprendí del grupo durante el curso?

CONCLUSIONES

- 1.- La situación de la madre trabajadora en México no es fácil, principalmente si está poco preparada y se ve obligada a desempeñar actividades mal remuneradas y de escaso prestigio social.
- 2.- Por los valores de nuestra cultura en muchas ocasiones el papel de las mujeres se reduce principalmente a su función materna y el cambio a mujer trabajadora puede significar desajustes que producen situaciones que desembocan en conflictos en la estructura familiar.
- 3.- Nos encontramos actualmente ante dos realidades existentes en nuestro país: por un lado, cada vez se presentan mayores posibilidades de superación para la mujer, y por otro, una situación de desequilibrio en la manera como las posibilidades se distribuyen entre la población femenina y masculina. Esto plantea la necesidad de una orientación encaminada al mejoramiento de la persona humana como tal y a la disminución del desequilibrio existente.
- 4.- La promoción de la mujer debe estar íntimamente ligada a la promoción familiar, reteniendo los valores permanentes y aceptando los cambios en una síntesis dinámica y constructiva en la que la mujer sea la protagonista.
- 5.- La educación familiar debe colaborar en la promoción de la mujer, encaminada principalmente al ejercicio de su libertad y al desarrollo de sus capacidades y derechos para lograr su propio desarrollo, el de la familia y el de la sociedad.
- 6.- El papel de la mujer como formadora de personas requiere de una educación, tendiente a la formación de criterios respecto a su valor como persona, a su dignidad y a sus múltiples capacidades, haciéndola comprender que su realización depende de ella misma.
- 7.- La madre trabajadora, al tener una doble jornada de trabajo (hogar y empresa), se le presenta la problemática de distribuir su tiempo y energía entre sus roles de trabajadora, madre y esposa. Si no recibe ayuda para desempeñar las labores del hogar, su situación será agobiante y poco feliz.

- 8.- En la familia actual será necesario revalorar el trabajo doméstico y propiciar la participación del esposo y de los hijos como un medio de educación de los miembros de la familia.
- 9.- Ser madre no es una "virtud infusa": requiere cada vez más preparación en cuanto el conocimiento de los hijos (las características propias de la etapa evolutiva y las propias de cada hijo en su irrepetibilidad), el planteamiento de objetivos educativos derivados del conocimiento del educando y escoger los medios para alcanzar los objetivos planteados. La labor del educador familiar será coadyuvar a ésta preparación.
- 10.- El educador familiar debe ayudar en la formación de las madres trabajadoras, realizando acciones educativas que promuevan a la familia como ámbito natural de la educación.
- 11.- El educador familiar necesita hacer patente la necesidad de sus servicios en la empresa para favorecer el desarrollo de familias que cumplan su misión educadora y humanizadora en cada uno de sus miembros; situación que a la vez, favorece los objetivos de productividad en las empresas.
- 12.- El educador familiar debe tener en cuenta al planear, realizar y evaluar sus actividades dentro de la empresa, la realidad del grupo de personas a quien está dirigiendo su acción educativa, partiendo siempre de un buen diagnóstico de necesidades.
- 13.- La Orientación Educativa en la empresa debe realizarse como una labor permanente y no únicamente para cubrir el requisito de horas de capacitación que marca la ley.
14. En los cursos de Educación Familiar es posible aprender cosas que se pueden aplicar a la vida diaria para beneficio propio y de las personas con las que se convive.
15. También se aprende a tener un punto de vista más positivo del trabajo, de los compañeros y de la familia, lo que puede repercutir en una mejora de las relaciones interpersonales.

BIBLIOGRAFIA

Obras consultadas

A.A.V.V. Centro Internacional de la Infancia

La madre soltera y su hijo

Ed. Humanitas

Buenos Aires, 1972, p.p. 349

A.A.V.V.

Cuestiones fundamentales sobre matrimonio y familia

Ed. Universidad de Navarra, S. A. Pamplona, 1980, p.p.

A.A.V.V.

Desintegración familiar

Obra Nacional de la Buena Prensa A.C. México, 1965 2a. ed.

A.A.V.V.

Persona y familia

Ed. Jus, México, 1947

A.A.V.V.

Presencia y transparencia, La mujer en la historia de México

PIEM, El Colegio de México, 1987, p.p.

ABURDENE Patricia

NACISBITT John

Megatendencias de la mujer

Grupo Editorial Norma, Colombia 1993, p.p. 496

AGUIAR Neuma, et al

Mujer y crisis respuestas ante la recesión

Ed. Nueva Sociedad

Venezuela 1a. Edición, 1990, p.p. 131

AGUIRRE LORA Ma. Esther

ARREDONDO GALVAN Martín

PEREZ RIVERA Gabriela

Manual de Didáctica General

Centro de Didáctica de la UNAM, p.p. 133

ALTAREJOS José

F. OTERO Oliveros

Los abuelos jóvenes

Ed. Minos, S. A. de C. V. 2a. ed. México 1994, p.p. 246

ALTAREJOS Francisco

Educación y felicidad

Ediciones Universidad de Navarra, S. A. Pamplona 1986,
2a. ed. p.p. 156

ALVEAR ACEVEDO Carlos et al

Informar, comunicar y servir

Editora de Revistas S. A. de C.V.
México 1990, p.p. 112

ANSON Francisco

Mujer y sociedad

Ed. RIALP, S. A. Madrid 1966, p.p. 226

ARIAS GALICIA Fernando

Administración de Recursos Humanos.

Ed. Trillas, México, 24a. reimpresión, 1984

BALMAEDA Carmen

La mujer frente a sí misma

EUNSA, Pamplona España 1986, p.p. 190

BARRA Ralph

Círculos de calidad en operación

Mc Graw Hill, México 1987, p.p. 181

BENERIA Lourdes

ROLDAN Martha

Las encrucijadas de clase y género

El Colegio de México, Fondo de Cultura Económica,
México 1992, p.p. 220

BOISSELOT, DUTHOIT, VIALATOUX, BIOT.

Dignidad de la persona humana.

Editorial us, p. p.

BROW DORESS Paula

LASKIN SIEGAL Diana

Envejecer juntas

Ed. Paidós, España, 1a. ed. 1993, p.p. 514

BUTTIGLIONE Rocco

El hombre y el trabajo,

Reflexiones acerca de la Encíclica Laborem Exercens

Ed. Encuentro, Madrid 1984, p.p. 185

CADAHIA Jesús

La familia Matrimonio-Hogar-Hijos

Ed. Palabra, Madrid 1975, p.p. 220

CASTILLO CEBALLOS Gerardo

Juventud Reto y Promesa

Ed. Loma, México 1992, p.p. 214

CASTILLO CEBALLOS Gerardo

Preparar a los hijos para la vida

Ed. Minos, S. A. de C. V. México 1994, p.p. 265

CASTILLON GUILLERMO Julio

Casa de cuidado diario

En Memoria Foro de abril 1993 p.p. 259

Catecismo de la Iglesia Católica

Asociación de Editores del Catecismo

España, 1992, p.p. 702

CHANEY Elsa M.

Supermadre La mujer dentro de la política en América Latina

Fondo de Cultura Económica, México, 1983, p.p. 317

CHANG Ligia

DUCCI Ma. Antonieta

Formación profesional para la mujer

GINTERFOR-OTI, Montevideo 1976, p.p. 214

CHARMOT Francois

El amor humano

Ed. Pedro Goyera, Buenos Aires, 1950, 2a. ed. p.p. 288

CHAVARRIA OLARTE Marcela

Paternidad y trascendencia

Ed. Minos, s. A. de C. V. México 1991, p.p. 162

CHAVARRIA OLARTE Marcela

¿Qué significa ser padres?

Ed. Trillas, México, 1990, p.p. 124

CHAVEZ OROZCO Luis

Los salarios y el trabajo en México durante el siglo XVIII

Ed. Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Popular de los Trabajadores,

2a. Ed. México 1976 p.p. 80

CHEYBAR y KURI Edith
Técnicas para el aprendizaje grupal
 Grupos numerosos
 UNAM Centro de Investigaciones y Servicios Educativos
 México 1983, p.p. 180

CHODOROW Nancy
El ejercicio de la maternidad
 Ed. Gedisa, S. A. Barcelona, 1984, p.p. 319

CIRIGLIANO Gustavo
 VILLAVARDE Rafael
Dinámica de grupos y educación
 Fundamentos y Técnicas (Segunda parte)
 Ed. El Ateneo, S. A. de C. V. 17a. Edición. México 1995, p.p. 238

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
 Ed. Teocalli, México, 1987 p. p. 96

COOPER Jennifer, et al
Fuerza de Trabajo Femenina Urbana en México
 Características y tendencias.
 Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa, S. A.
 México, 1989, p.p.

DAMM ARNAL Arturo
Libertad esencia y existencia
 Editora de Revistas, S. A. de C. V.
 México 1989, p.p. 104

DE BUEN Néstor
Derecho del Trabajo Tomo II
 Ed. Porrúa, S. A., Quinta Ed., México 1983 p.p. 871

DONCEL J.F.
Antropología Filosófica
 Ed. Carlos Lonte, Buenos Aires 1969, p.p. 507

ELTON María
El derecho de los padres a la Educación de sus hijos
 Ed. Universidad de Navarra, S. A. Pamplona 1982, p.p. 230

ELU DE LEÑERO Ma. del Carmen
El trabajo de la mujer en México
 Instituto de Estudios Sociales
 México 1969, p.p. 203

ENGELS Friedrich

El origen de la familia, la propiedad privada y el estado

Dirección R.B.A. de Proyectos Editoriales, S. A.

Madrid, 1963 p.p. 151

FERRER Ana María

Feminismo, familia, mujer

E.U.N.S.A. Pamplona, 1982, p.p. 195

GARCIA Brigida

MUÑOZ Humberto

OLIVEIRA Orlandina

Hogares y trabajadores. En la ciudad de México

El Colegio de México, Instituto de Investigaciones Sociales

UNAM, Primera Edición, México 1982 p.p. 202

GARCIA HOZ Víctor

Cuestiones de filosofía individual y social de la educación

Ed. Rialp, S. A. Madrid 1962 2a. ed. p.p. 139

GARCIA HOZ Víctor et al

La educación personalizada en el mundo del trabajo

Ed. RIALP, S. A.

Madrid, 1994, p.p. 305

GARCIA HOZ Víctor

Tratado de Educación personalizada en la Familia

Ed. RIALP, S. A. Madrid 1990, p.p. 373

GARDER BURLEIG B.

MOORE David G.

Relaciones humanas en la empresa

Ed. RIALP, S. A. Madrid, 5a. ed. 1971, p.p. 441

GOMEZ PEREZ Rafael

Problemas Morales de la Existencia humana

Ed. Magisterio Español, Madrid 1980 p.p. 231

GONZALEZ SALAZAR Gloria

Aspectos recientes del desarrollo social de México

Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM,

México 1983, p.p. 387

GUYTON Arthur C.

Tratado de fisiología médica

Ed. Interamericana, México 1965, p.p. 1078

HERVADA Javier

Diálogos sobre el amor y el matrimonio

EUNSA, Pamplona España, 1987, p.p. 366

Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática

Distrito Federal

El Censo General de Población y Vivienda 1990

México, 1991.

ISAACS David

La comunicación en el matrimonio

Ed. Loma, México, D. F. 1990 p.p. 163

ISAACS David

La educación de las virtudes humanas Tomo I

Editora de Revistas, S. A. de C. V. México 1983, p.p. 288

JIMENEZ María Teresa

Características de la mano de obra femenina en sectores

seleccionados de la industria de transformación

Instituto Nacional de Estudios del Trabajo,

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1979 p.p. 185

JUAN PABLO II

Carta a las familias

1994 Año Internacional de la Familia

Ed. Parroquial, México 1994, p.p. 104

JUAN PABLO II

Carta Encíclica Centesimus Annus,

Ed. Parroquial, México, 1991 p.p. 117

JUAN PABLO II

Mulieris Dignitatem

Editorial Parroquial, México, 1988 p.p. 122

JUAN PABLO II

Familiaris Consortio,

Ed. Parroquial, México, 1981 p.p. 166

JUAN PABLO II

Laborem Exercens

Ed. Parroquial, México, 1981 p.p. 105

LARTIGOLLE J.

El hombre en el trabajo moderno

Ed. Paulinas, Florida 1964. p.p. 117

LASCH Christopher

La familia ¿Santuario o institución asediada?

Refugio de un mundo despiadado

Ed. Gedisa, Barcelona 1984, p.p. 267

LAU JAIVEN Ana

La nueva ola del feminismo en México

Ed. Planeta, 1a. ed. México, 19887 p.p. 237

LAURELL Ana Cristina et al

Condiciones de trabajo

Editores Siglo Veintiuno

México 1984, Primera edición, p.p. 317

LAVRIN Asunción

Las mujeres latinoamericanas, Perspectivas históricas

Fondo de Cultura Económica, México, 1984, p.p. 383

LECLERQ Jacques

Derechos y deberes del hombre según el Derecho Natural

Ed. HERDER Barcelona, 1965, p.p. 479

LECLERQ Jacques

La familia según el derecho natural

Ed. HERDER, España 1967 p.p. 383

LEON PORTILLA MIGUEL ET AL

Historia documental de México 1

UNAM, México 1984, p.p. 426

LEON PORTILLA Miguel

Los antiguos mexicanos.

Fondo de Cultura Económica, México, 1961, p.p. 202

LEVI-STRAUSS Claude

SPIRO Melford

GOUGH Kathleen

Polémica sobre la universalidad y origen de la familia

Ed. Anagrama, S. A. Barcelona, 1989, p.p. 154

LLANES Rafael

Cómo educar adultos.

Escuela de la Fe, México 1989, p.p. 154

LLANO CIFUENTES Carlos

El empresario ante la responsabilidad y motivación

Ed. Mc Graw Hill, Serie Empresario, México 1991, p.p. 145

LLANO CIFUENTES Carlos

Las formas actuales de la libertad

Ed. Trillas, México, 1988 p.p. 188

LLANO CIFUENTES Carlos

PEREZ LOPEZ J.A.

POLO Leonardo

La vertiente humana del trabajo en la empresa

Ed. RIALP, S. A. Madrid 1990 p.p. 143

MACCIOCHI Antonieta

Las mujeres según Wojtyla

Ed. Paulinas, España 1992. p.p. 382

MARITAIN Jacques

La persona y el bien común

Club de lectores, Buenos Aires, 1968, p.p. 111

MERINO CAMINO Ma. del Carmen

Introducción a la sociología mexicana del trabajo.

Ed. Porrúa, S. A., México, 1960, p.p. 140

MILLAN PUENTES Antonio

Persona humana y justicia social

Ed. Rialp, S.A. Madrid 1962, p.p. 166

OBREGON ALVAREZ Alejandro E.

El trabajo como liberación humana pag. 18

Dirección Centros de Investigación, Universidad Autónoma de Querétaro, Primera Edición México 1989, p.p. 150

OTERO OLIVEROS F.

La educación para el trabajo

EUNSA, Pamplona, 1989 p.p. 170

OTERO Oliveros F.

Educación y manipulación

Editora de Revistas, S. A. de C. V.

México 1989, 4a. ed. p.p. 224

OTERO OLIVEROS F.

La libertad en la familia

Editora de Revistas, S. A. de C.V.

México 1990, p.p. 228

OTERO Oliveros F.

Qué es la Orientación Familiar.

Ed. EUNSA Pamplona, 3a. Ed. 1990, p.p. 199

PABLO VI

Gravissimum educationes

Documentos del Vaticano II. Constituciones, Decretos, Declaraciones.

Biblioteca de Autores Cristianos, Madrid 1991

Cuadragésima 3a. ed. p.p. 815

PERO SANZ J.M.

Friedrich Engels El origen de la familia, la propiedad privada y el estado.

Ed. Magisterio Español. Col. Crítica Filosófica

Madrid 1981, p.p. 122

REGUEIRO Ma. del Carmen et al

La mujer en sus actividades.

Secretaría de Programación y Presupuesto.

Coordinación General de Servicios y Estadística Geografía e Informática

México 1981.

REYES Bernardo

El general Porfirio Díaz

J. Balleca y Compañía, Sucesores Editores, México, 1903, p.p. 341

Sagrada Congregación para la Educación Católica

Orientación Educativa sobre el amor humano

Pautas de educación sexual

Ed. Parroquia, México p.p. 37

SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA

Programa de Educación Inicial

México, octubre de 1992 p.p. 115

SECRETARIA DE GOBERNACION

Memoria PRONAM

Secretaría de Gobernación, CONAPO

Diciembre 1980-Noviembre 1982, p.p. 210

SPOTA VALENCIA Alma L.

La igualdad jurídica de los sexos.

Ed. Porrúa, México, 1967, p.p. 318

SOLIS DE ALBA Ana Alicia
 MARTINEA OLIVE Alma
Trabajadoras mexicanas
 División de Ciencias Sociales y Humanidades.
 Cuaderno Universitario 56
 Universidad Autónoma Metropolitana, 1a. ed. México 1990, p.p. 161

SPITZ René, A.
El primer año de vida del niño
 Fondo de Cultura Económica
 Decimocuarta reimpresión, 1992, p.p. 294
 1a. ed. 1969

TRUEBA URBINA Alberto
 TRUEBA BARRERA Jorge
Ley Federal del Trabajo
 Comentario, Prontuario Jurisprudencia y Bibliografía
 Ed. Porrúa, S. A., México 1990,
 62a. edición actualizada p.p. 915

VAREA DE ALBA Luis Javier
El tiempo libre de los hijos
 Editora de Revistas, S. A. de C. V. México 1984, p.p. 203

VERNEAUX Roger
Filosofía del hombre
 Ed. Herder Barcelona, 1985, p.p. 234

VILADRICH Pedro Juan
Agonía del matrimonio legal
 Ediciones EUNSA Pamplona 1989, p.p. 200

WINAN Raymond V.
Material Didáctico. Ideas prácticas para su desarrollo
 Ed. Trillas, México 1980, p.p. 174

WOYTILA Karol
Amor y Responsabilidad
 Ed. Razón y Fe, S. A. Madrid 1969, p.p. 347

Revistas Consultadas

ELU DE LEÑERO Ma. del Carmen
Educación y participación de la mujer en la PEA de México en:
Revista del Centro de Estudios Educativos de México Vol. II.
num. 1, 1977

IBARRA RAMOS Ramón
Un buen negocio empresa y familia
ISTMO, Revista bimestral, No. 214, septiembre- Octubre 1994.

MONTELONGO Patricia
Mujer y trabajo: Nueva Cultura Familiar
ISTMO No. 216, Enero-Febrero, 1995

PECHARROMAN CEBRIAN Felix
Familia que revela y comunica amor
Revista Signo de los Tiempos
Año VIII Num. 45, Jul. Ago. 1992

Redescubrir a los abuelos
Familia y Vida. Revista bimestral
Editorial pag. 1 Julio-Agosto de 1994.

Enciclopedias consultadas

SARMIENTO Augusto Y
ESCRIVA IVARS Javier
Enchiridion Familiae Tomo II
Ediciones RIALP, S. A. Madrid 1992,

Población por delegación y sexo 1990

				Ind.
	Total	Hombres	Mujeres	Masculinidad
Distrito Federal	8,235,744	3,939,911	4,295,833	91.71
Azcapotzalco	474,688	228,420	246,268	92.75
Coyoacán	640,066	302,047	338,019	89.36
Cuajimalpa	119,669	58,333	61,336	95.10
G. A. Madero	1,268,068	612,459	655,609	93.42
Iztacalco	448,322	215,749	232,573	92.77
Iztapalapa	1,490,499	730,466	760,033	96.11
M. Contreras	195,041	93,603	101,438	92.28
Milpa Alta	63,654	31,710	31,944	99.27
A. Obregón	642,753	307,118	335,635	91.50
Tláhuac	206,700	102,060	104,640	97.53
Tlalpan	484,866	234,335	250,531	93.54
Xochimilco	271,151	133,679	137,472	97.24
Benito Juárez	407,811	179,713	228,098	78.79
Cuauhtémoc	595,960	277,812	318,148	87.32
Miguel Hidalgo	406,888	184,949	221,919	83.34
V. Carranza	519,628	247,458	272,170	90.92

FUENTE: INEGI, XI CENSO GENERAL DE POBLACION Y VIVIENDA 1990.

INDICE DE MASCULINIDAD = (NUMERO DE VARONES / NUMERO DE MUJERES) * 100

Cuadro No. 1

Población ocupada por delegación, sexo y ocupación principal según situación en el trabajo

	Población Ocupada	Empleado u obrero	Jornalero o peón	Trabajador por su cuenta	Patrón o empresario	Trabajador familiar no remunerado	No especificado
Distrito Federal	2,884,807	228,168	38,397	463,657	83,537	13,913	57,135
Profesionales	155,603	114,528	91	29,931	8,146	591	2,316
Técnicos	157,961	143,423	140	10,498	1,658	468	1,774
Trabajadores de la Educación	118,408	112,167	68	3,621	518	196	1,838
Trabajadores del arte	49,421	30,804	100	15,702	1,912	175	728
Funcionarios y directivos	133,896	88,617	64	9,352	33,999	367	1,497
Trabajadores agropecuarios	17,187	3,589	992	7,045	451	538	572
Inspectores y supervisores	61,609	53,664	141	4,299	2,883	80	542
Artisanos y obreros	392,830	273,066	12,722	93,941	6,786	1,296	5,019
Operadores de maquinaria fija	130,805	126,159	389	2,154	552	59	1,492
Ayudantes y similares	121,446	104,546	11,405	2,935	140	792	4,628
Operadores de Transporte	168,551	118,810	1,208	44,500	1,554	288	2,191
Oficinistas	530,665	514,920	470	4,785	4,163	669	5,658
Comerciantes y dependientes	341,328	187,499	1,029	124,569	16,011	5,331	6,889
Trabajadores ambulantes	95,002	16,016	390	73,855	1,318	1,412	2,011
Trabajadores en serv. públicos	189,502	159,494	3,593	20,104	2,565	1,043	2,703
Trabajadores domésticos	117,845	100,549	986	12,652	119	202	3,337
Protección y vigilancia	65,596	63,154	293	562	330	43	1,213
No especificado	37,153	17,163	316	3,152	432	363	15,727
Hombres	1,894,371	1,396,484	35,904	352,279	68,186	7,719	33,799
Profesionales	110,540	77,877	78	23,546	7,023	378	1,638
Técnicos	87,236	75,986	109	8,820	1,294	164	863
Trabajadores de la Educación	40,191	37,863	31	1,429	220	42	606
Trabajadores del arte	36,056	21,387	83	12,553	1,427	99	507
Funcionarios y directivos	106,230	68,204	46	7,629	29,120	148	1,085
Trabajadores agropecuarios	16,425	3,248	4,849	6,834	432	510	552
Inspectores y supervisores	51,838	44,472	138	4,082	2,655	51	440
Artisanos y obreros	346,044	235,824	12,472	86,418	6,234	997	4,099
Operadores de maquinaria fija	90,526	86,797	339	1,889	492	44	965
Ayudantes y similares	96,871	80,855	11,204	2,739	113	653	1,307
Operadores de Transporte	166,827	117,642	1,193	44,018	1,535	284	2,155
Oficinistas	245,603	236,362	324	3,334	2,945	220	2,418
Comerciantes y dependientes	228,787	126,025	840	83,294	11,773	2,688	4,167
Trabajadores ambulantes	65,019	12,046	298	49,765	913	715	4,282
Trabajadores en serv. públicos	115,282	96,153	3,245	12,440	1,375	520	1,549
Trabajadores domésticos	4,401	3,812	90	358	6	15	120
Protección y vigilancia	62,134	58,839	286	527	307	34	1,141
No especificado	24,361	12,092	279	2,604	322	159	8,915
Mujeres	990,436	831,684	2,493	111,378	15,351	6,194	2,336
Profesionales	45,063	36,651	13	6,385	1,123	213	678
Técnicos	70,725	67,437	31	1,678	364	304	911
Trabajadores de la Educación	78,217	74,304	37	2,192	298	154	1,232
Trabajadores del arte	13,365	9,417	17	3,149	485	76	221
Funcionarios y directivos	27,666	20,413	18	1,723	4,879	221	412
Trabajadores agropecuarios	762	341	143	211	19	28	20
Inspectores y supervisores	9,771	9,192	3	217	228	29	102
Artisanos y obreros	46,786	37,242	250	7,523	552	299	920
Operadores de maquinaria fija	40,279	39,362	50	265	60	15	527
Ayudantes y similares	24,575	23,691	201	196	27	139	321
Operadores de Transporte	1,724	1,168	15	482	19	4	36
Oficinistas	285,062	278,558	146	1,451	1,218	449	3,240
Comerciantes y dependientes	112,541	61,474	189	41,275	4,238	2,643	2,722
Trabajadores ambulantes	29,983	3,971	92	24,090	405	694	729
Trabajadores en serv. públicos	74,220	63,341	348	7,664	1,190	523	1,154
Trabajadores domésticos	113,444	96,737	896	12,294	113	187	3,217
Protección y vigilancia	3,461	3,315	7	35	23	9	72
No especificado	12,792	5,071	37	548	110	204	6,822

Población ocupada por delegación, sexo y sector de actividad según situación en el trabajo.

	Población ocupada	Empleado u obrero	Jornalero o peón	Trabajador por su cuenta	Patrón o empresario	Trabajador familiar no remunerado	No especificado
Distrito Federal	2,884,807	2,228,168	38,397	463,657	83,537	13,913	57,135
Agricultura, ganadería caza y pesca	19,154	4,733	5,005	7,508	746	527	626
Minería	2,407	2,077	77	146	84	1	22
Extracción de petróleo y gas	18,019	17,617	25	78	123	3	173
Industria manufacturera	613,685	534,730	2,725	48,693	18,939	1,287	7,311
Electricidad y agua	21,128	20,384	223	175	146	5	195
Construcción	123,205	76,609	18,402	22,125	4,668	150	1,251
Comercio	494,797	273,251	2,544	180,436	23,007	6,382	9,177
Transporte y comunicaciones	190,921	140,195	1,381	43,305	3,439	265	2,336
Serv. financieros	111,804	102,665	170	5,008	2,685	92	1,184
Admón. pública y defensa	211,809	202,785	1,794	2,553	1,238	352	3,087
Serv. comunales y sociales	843	341,567	339	19,598	4,809	818	4,712
Serv. profesionales técnicos	108,302	76,617	192	21,201	7,793	817	1,682
Serv. de restaurantes y hoteles	111,472	78,982	354	25,060	4,122	1,229	1,725
Serv. personales y mantenimiento	370,698	268,729	4,442	81,042	8,646	1,446	6,393
No Especificado	115,572	87,227	724	6,729	3,092	539	17,261
Hombres	1,894,371	1,396,484	35,904	352,279	68,186	7,719	33,799
Agricultura, ganadería caza y pesca	17,946	4,037	4,860	7,258	699	505	587
Minería	1,880	1,564	75	142	81	1	17
Extracción de petróleo y gas	13,111	12,799	21	66	107	2	116
Industria manufacturera	450,867	385,321	2,495	40,305	16,761	849	5,136
Electricidad y agua	18,322	17,623	217	162	142	4	174
Construcción	114,462	68,739	18,192	21,753	4,500	133	1,145
Comercio	333,024	180,219	2,248	123,709	17,738	3,369	5,741
Transporte y comunicaciones	163,447	114,470	1,349	42,415	2,963	232	2,018
Serv. financieros	66,635	59,831	132	3,702	2,263	29	668
Admón. pública y defensa	142,004	134,721	1,629	2,185	1,027	301	2,141
Serv. comunales y sociales	148,574	132,008	231	11,591	2,810	201	1,733
Serv. profesionales técnicos	72,699	46,579	164	17,782	6,661	402	1,111
Serv. de restaurantes y hoteles	63,672	46,209	227	13,245	2,647	463	881
Serv. personales y mantenimiento	220,596	143,711	3,435	62,514	7,209	1,003	2,724
No Especificado	67,132	48,653	629	5,450	2,578	215	9,607
Mujeres	990,436	831,684	2,493	111,378	15,351	6,194	23,336
Agricultura, ganadería caza y pesca	1,199	696	145	250	47	22	39
Minería	527	513	2	4	3	0	5
Extracción de petróleo y gas	4,908	4,818	4	12	16	1	57
Industria manufacturera	162,818	149,409	230	8,388	2,178	438	2,175
Electricidad y agua	2,806	2,761	6	13	4	1	21
Construcción	8,743	7,870	210	372	168	17	108
Comercio	161,773	93,032	296	56,727	5,269	3,013	3,436
Transporte y comunicaciones	27,474	25,725	32	890	476	33	318
Serv. financieros	45,169	42,834	38	1,306	422	53	516
Admón. pública y defensa	69,805	68,064	165	368	211	51	946
Serv. comunales y sociales	223,269	209,559	108	8,007	1,999	617	2,979
Serv. profesionales técnicos	35,603	30,038	28	3,419	1,132	415	571
Serv. de restaurantes y hoteles	47,800	32,773	127	11,815	1,475	766	844
Serv. personales y mantenimiento	15,102	125,018	1,007	18,528	1,437	443	3,669
No Especificado	48,440	38,574	95	1,279	514	324	7,654

Diferencia de salarios entre hombres y
mujeres cuando desempeñan la misma
ocupación en industrias seleccionadas
del Distrito Federal, Guadalajara y
Monterrey, 1984

Distrito Industrial Industrias y ocupaciones Distrito Federal	Salario por hora		% (2)/(1)
	Hombres (1)	Mujeres (2)	
Preparación, conservación y envase de frutas y legumbres			
Auxiliar	143.45	142.8	99.55%
Llenador	155.77	143.47	92.10%
Obrero no clasificado	162.77	162.91	100.09%
Operador	207.44	179.87	86.71%
Tapador	163.62	166.36	101.67%
Fabricación de medias y calcetines			
Almacenista	237.42	187.73	79.07%
Ayudante	171.67	171.14	99.69%
Bodeguero	216.26	180.6	83.51%
Etiquetador	226.56	220.63	97.38%
Hormador	332.25	311.6	93.78%
Obrero no clasificado	223.95	186.08	83.09%
Confección de ropa exterior excepto camisas			
Ayudante	141.38	132.77	93.91%
Supervisor	250.35	175	69.90%
Fabricación de fibras celulósicas y otras fibras sintéticas			
Aseador	170.07	170.06	99.99%
Empacador	170.07	170.07	100.00%
Mudador	185.27	185.27	100.00%
Operador	174.59	170.07	97.41%

COOPER Jennifer. et. al

Fuerza de Trabajo

Femenina Urbana en México. Características y tendencias vol. I

Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa S. A., México 1989 pag. 358

Cuadro No. 4

Promedio de hijos nacidos vivos
de las mujeres alguna vez unidas según
el lugar en que desempeñaron su actividad
remunerada * y nivel de escolaridad.
Area metropolitana de la ciudad de México.

	1982			
Nivel de escolaridad	No ha trabajado	Trabajó en su casa	Trabajó fuera de su casa	Total
No asistió a la escuela	5.70% (38.80%) [9.00%]	5.30% (29.40%) [21.80%]	5.80% (36.80%) [4.80%]	5.60% (100.00%)
1-3 años de primaria	4.90% (36.70%) [17.10%]	4.40% (16.60%) [20.70%]	5.10% (46.70%) [12.20%]	4.90% (100.00%)
4-6 años de primaria	3.90% (38.40%) [40.00%]	3.70% (9.10%) [35.60%]	3.20% (52.50%) [30.70%]	3.50% (100.00%)
Secundaria	2.30% (44.10%) [17.30%]	3.50% (3.90%) [5.90%]	2.50% (52.00%) [11.30%]	2.50% (100.00%)
Estudios medios (Técnicos)	2.80% (14.00%) [8.30%]	1.80% (1.70%) [4.00%]	2.50% (84.30%) [27.90%]	2.60% (100.00%)
Preparatoria y más	1.70% (25.40%) [8.30%]	1.70% (2.40%) [3.00%]	1.70% (72.20%) [13.20%]	1.70% (100.00%)
Total	3.70% (32.80%) [100.00%]	4.10% (8.60%) [100.00%]	3.10% (58.60%) [100.00%]	3.40% (100.00%)

Nota: Los números entre paréntesis muestran la distribución porcentual por línea.
Los números entre paréntesis rectangulares muestran la distribución porcentual
por columna.

* El último año que han trabajado

COOPER Jennifer. et. al

Fuerza de Trabajo

Femenina Urbana en México. Características y tendencias vol. I

Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa S. A., México 1989 pag. 210

Cuadro no. 5

Principales universidades del D.F.
(Porcentaje de Inscripción femenina y masculina)

Universidades	% Hombres	% Mujeres
ITESM Campus Cd. de México	65.0%	35.0%
Universidad Anáhuac	58.0%	42.0%
Universidad Autónoma Metropolitana		
Unidad Iztapalapa	50.7%	49.3%
Unidad Azcapotzalco	72.0%	28.0%
Universidad del Tepeyac	52.0%	48.0%
Universidad del Valle de México		
Plantel Guadalupe Insurgentes	65.0%	35.0%
Plantel San Ángel	52.0%	48.0%
Plantel San Rafael	53.0%	47.0%
Plantel Tlalpan	62.0%	38.0%
Universidad Iberoamericana	54.4%	45.6%
Universidad Intercontinental	40.0%	60.0%
Universidad La Salle	61.0%	39.0%
Universidad Panamericana	60.0%	40.0%
Universidad Latina	65.0%	35.0%
Universidad Latinoamericana	40.0%	60.0%
Total	56.7%	43.3%
UNAM	No proporcionó información	
Instituto Politécnico Nacional	No proporcionó información	

* "Las mejores Universidades"

Primera Edición, 1993

Organización Editorial México Nuevo, S. A. de C. V.

México D. F., p.p. 373

Cuadro No. 6

Principales Centros Educativos

Nivel Superior que presentan una mayor inscripción femenina*

Centro Educativo	%Hombres	%Mujeres
Escuela Comercial Cámara de Comercio	23.0%	77.0%
Escuela de Periodismo	35.0%	65.0%
Escuela Panamericana de Hotelería	28.0%	72.0%
Universidad Pedagógica	26.0%	74.0%
Universidad Simón Bolívar	27.0%	73.0%
Totales	27.8%	72.2%
* Ibidem		

Cuadro No. 7

2003
19 ABR. 2005

24 MAYO 2006



DOCT3888977