

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN  
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL  
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO



TÍTULO DE LA TESIS  
LA COMUNICACIÓN INTERPERSONAL FAMILIAR  
PRESENTACIÓN DE TESIS DE POSTGRADO

Un estudio de caso en Ciudad Juárez en dos grupos de mujeres:  
uno de empleadas de la Universidad Autónoma de Cd. Juárez  
y otro de la empresa maquiladora Thomson Televisores de México

TESIS QUE PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE  
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL

PRESENTA  
LIC. DELIA PUGA ANTÚNEZ

CD. UNIVERSITARIA

OCTUBRE DEL 2000

TM

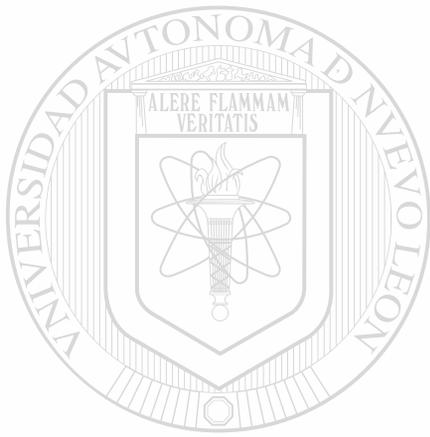
HM132

.P8

c.1



1080095119



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## FÉ DE ERRATA.

En la pagina 40 linea 19 dice:

Se ha elegido la tercera (sujetos tipo) donde el objetivo es la riqueza y calidad de la información, así como la cantidad y estandarización que nos asegurará cierta uniformidad de resultados.

Debiendo decir:

Se ha elegido la tercera (sujetos tipo) donde el objetivo es la riqueza y calidad de la información (**no** la cantidad y estandarización)



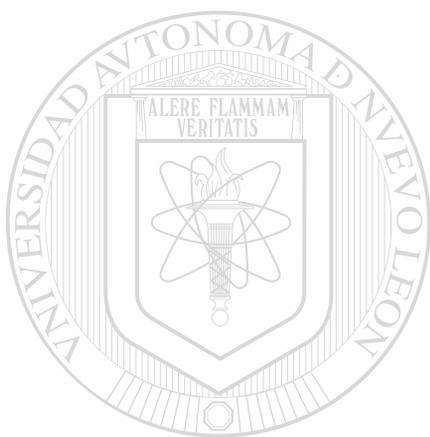
# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN**

**FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL**

**DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**

**LA COMUNICACIÓN INTERPERSONAL FAMILIAR**

Un estudio de caso en Ciudad Juárez, Chihuahua, en dos grupos de mujeres: uno de empleadas de la Universidad Autónoma de Cd. Juárez y otro de la empresa maquiladora Thomson Televisores de México

**TESIS**

**QUE PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE  
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL**

**PRESENTA**

**DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS**

**DELIA PUGA ANTÚNEZ**

**ASESOR DE TESIS**

**DR. FREDDY MARIÑEZ NAVARRO**

**FEBRERO DEL 2000**



FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

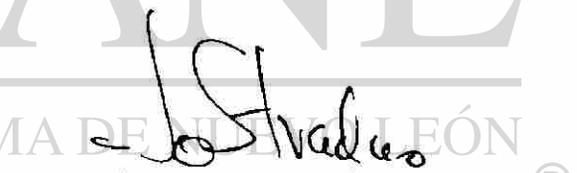
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

*A quien corresponda:*

Los suscritos, Miembros de la Comisión de Tesis de Maestría de la  
**Lic. DELIA PUGA ANTÚNEZ**

hacen constar que han evaluado y aprobado la Tesis **"LA COMUNICACIÓN INTERPERSONAL FAMILIAR: UN ESTUDIO DE CASO EN CIUDAD JUÁREZ, CHIHUAHUA EN DOS GRUPOS DE MUJERES, UNO DE EMPLEADAS DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CD. JUÁREZ Y EL OTRO DE LA MAQUILADORA THOMSON TELEVISORES DE MÉXICO"**, en vista de lo cual extienden su autorización para que dicho trabajo sea sustentado en examen de grado de Maestría en Trabajo Social.

  
**DR. FREDDY MARIÑEZ NAVARRO**  
ASESOR DE LA TESIS

  
**DR. RAÚL EDUARDO LÓPEZ ESTRADA**  
MIEMBRO DE LA COMISIÓN DE TESIS

  
**DR. ANTONIO SALGADO GÓMEZ**  
MIEMBRO DE LA COMISIÓN DE TESIS

  
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL  
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

  
**DR. GRACIELA JAIME RODRÍGUEZ**  
DIRECTORA DE LA DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO

Monterrey, N. L., 14 de Agosto de 2000

## **AGRADECIMIENTOS**

**Caminante, no hay camino, se hace camino al andar,  
al andar se hace camino y al volver la vista atrás...**

Recordando a Antonio Machado, vuelvo la vista atrás cuando iniciamos este trabajo y lo veíamos tan lejano, tan arduo y tan difícil; cierto, fue todo esto y más, sin embargo aquí está, con el esfuerzo y paciencia de mucha gente a mi alrededor que en alguna forma contribuyó a su realización.

Primeramente, agradezco a PROMEP. Programa de modernización de la educación profesional, el apoyo económico para la realización de esta Maestría.

Por su apoyo, orientación y amistad, mi agradecimiento a mi asesor el Doctor Freddy Mariñez Navarro, a quien reconozco sus amplios conocimientos.

A la Mtra. Julia Monárrez, por las horas dedicadas a la lectura de esta tesis y sus observaciones pertinentes y acertadas.

A la Mtra. Ma. Teresa Montero Mendoza, por la lectura y revisión hecha a este trabajo y sus valiosas observaciones.

A las Licenciadas Bertha Córdova Murillo y Alma Ma. Pérez Barrón por el tiempo dedicado a apoyarme en el programa computacional SPSS.

A la empresa maquiladora Thomson Televisores de México, por abrir sus puertas a las personas extrañas a sus actividades que fuimos a realizar las encuestas entre su personal femenino, en especial al Ing. Víctor Aragonés Harris y al Lic. Óscar Palacios.

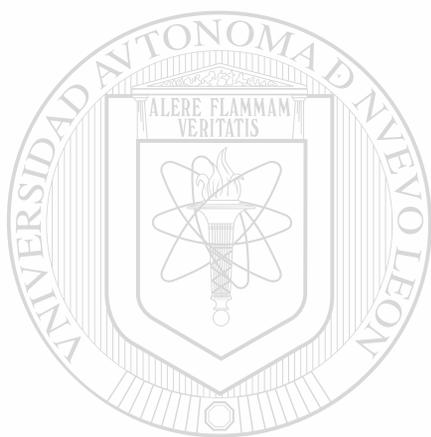
A mis compañeras del ICOSA, muchas gracias por su participación.

A la Lic. Olga Rosa Ortiz, por su coordinación en la Maestría.

A mis queridos sobrinos, Gildardo, Alejandro y Martha Patricia Urbina Puga, que con tanto entusiasmo atendían a mis llamados cuando algo no me iba bien con la computadora; también a mis sobrinos Manuel, Paco y Vanessa por su interés en este trabajo.

A mis hermanos Juan Francisco y Nelly por su apoyo y comprensión, a mis amigos los Portillo, Arturo y María Luisa por sus comentarios siempre favorables y animosos.

A Xóchitl. Gracias, Gaviota.



# UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## **DEDICATORIA**

Este trabajo lo dedico a Socorro,  
por ser mi madre y por ser mujer.  
A todas las mujeres que me  
permitieron penetrar en sus vidas  
para el logro de este trabajo.  
A todas aquellas que han sido  
la inspiración para trabajar por ellas  
y para ellas.  
Para las muchas y los muchos  
que se han quedado en el camino,  
luchando por sus semejantes.

Delia.

## TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
<b>INTRODUCCIÓN</b>	
1.- Objeto de estudio	1
2.- Estado actual del problema de investigación	2
3.- Objetivos de la investigación	6
4.- Justificación	7
5.- Alcances de la investigación	8
6.- Limitaciones de la investigación	8
7.- Breve descripción de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez y de la empresa maquiladora Thomson Televisores de México	9
7.1. Descripción del Instituto de Ciencias Sociales y de Administración	9
7.2. Descripción de la empresa maquiladora Thomson Televisores de México	9
<hr/>	
<b>CAPÍTULO PRIMERO: ASPECTOS CONCEPTUALES DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>11</b>
1.1. Rasgos teóricos sobre la comunicación interpersonal	11
1.2. Aspectos sociodemográficos de la familia	17
1.3. La familia y la comunicación	22
1.4. La mujer y el trabajo	27
1.5. Tipo de ocupación laboral basado en la escolaridad y el nivel socioeconómico	32

<b>CAPÍTULO SEGUNDO: ASPECTOS METODOLÓGICOS DEL ESTUDIO</b>	<b>35</b>
2.1 Premisas de la investigación	35
2.2 Ejes claves de la investigación	36
2.3 Tipo de estudio	39
2.4 Universo y tamaño de la muestra de estudio	39
2.5 Determinación de la muestra	40
2.6 Caracterización de la muestra	40
2.7 Unidad de análisis o de observación	40
2.8 Criterios de selección de instrumentos de recolección de datos	41
2.8.1 Cuestionario	41
2.8.2 Objetivos	41
2.8.3 Contexto de aplicación del cuestionario	41
2.8.4 Prueba piloto	42
2.8.5 Codificación y captura de la información	42
<b>CAPÍTULO TERCERO: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>43</b>
3.1.- Análisis cuantitativo	44
3.1.1 Datos sociodemográficos	45
3.1.2 Datos sociolaborales	54
3.1.3 Aspectos sociofamiliares	65
3.1.4 Aspectos comunicacionales	68
3.2.- Interpretación general de resultados	76
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>82</b>
<b>PROPUESTAS</b>	<b>85</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>87</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>91</b>

## ÍNDICE DE GRÁFICAS

- GRÁFICA No. 1 Edad de las entrevistadas  
GRÁFICA No. 2 Escolaridad  
GRÁFICA No. 3 Estado civil  
GRÁFICA No. 4 Lugar de nacimiento  
GRÁFICA No. 5 Tipo de vivienda  
GRÁFICA No. 6 Tipo de familia  
GRÁFICA No. 7 Número de hijos  
GRÁFICA No. 8 Tiempo de vivir en pareja  
GRÁFICA No. 9 Qué tiempo tiene laborando en la empresa o UACJ  
GRÁFICA No. 10 Cuánto gana al mes  
GRÁFICA No. 11 Cree que su salario actual satisface las necesidades de su familia  
GRÁFICA No. 12Cuál es su horario de trabajo  
GRÁFICA No. 13 Qué es lo que más le gusta de su trabajo  
GRÁFICA No. 14 Su mayor satisfacción al trabajar es  
GRÁFICA No. 15 Tiene quién la ayude en los quehaceres de la casa  
GRÁFICA No. 16 Quién cuida a sus hijos cuando usted trabaja  
GRÁFICA No. 17 Qué tipo de relación tiene con el resto de su familia  
GRÁFICA No. 18 Qué tiempo dedica a sus hijos durante la semana  
GRÁFICA No. 19 Conoce bien a los amigos de sus hijos  
GRÁFICA No. 20 Usted le comunica sus inquietudes a su pareja  
GRÁFICA No. 20 Cuando usted llega cansada, su pareja la atiende

## ÍNDICE DE CUADROS

- CUADRO No. 1 Si su familia se caracteriza como nuclear o monoparental, cuál es su rol  
CUADRO No. 2 El trabajo le crea agotamiento físico o mental  
CUADRO No. 3 Decisiones fundamentales en la familia  
CUADRO No. 4 Comunicación interfamiliar  
CUADRO No. 5 Conocimiento y comprensión familiar  
CUADRO No. 6 Conocimiento y comprensión a nivel pareja  
CUADRO No. 7 Conocimiento y comprensión hijos-pareja

# INTRODUCCIÓN

## 1. Objeto de estudio

En este estudio se aborda el tema de la comunicación interpersonal familiar en Ciudad Juárez, Chihuahua. Para ello, tomamos dos niveles sociales muy claramente definidos. Uno, es el de los hogares de las mujeres del personal administrativo y docente del Instituto de Ciencias Sociales y Administración (ICSA), de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, y el otro, el de los hogares de las mujeres obreras de la empresa maquiladora Thomson Televisores de México, que opera en esta ciudad.

Los cambios económicos y sociales que se han realizado en las tres últimas décadas en esta entidad, han repercutido en la organización familiar tradicional, observándose variaciones en la conformación y funcionamiento de ésta. Aunque bien es cierto que a la mujer siempre se le ha pensado como sujeta al quehacer hogareño, al cuidado de los hijos y a la preservación del bienestar de todos los miembros familiares, ella se ha visto involucrada en el proceso del mercado laboral con el pago de un sueldo, debido a la presencia del sector maquilador. Es importante señalar que el Programa de Plantas Maquiladoras arrancó oficialmente en Ciudad Juárez en 1965 (Flores Simental y otros, 1998:123) y en cuanto a la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ) su nacimiento data de 1968, siendo hasta 1973 que se constituye oficialmente.

El hecho de que la mujer trabaje (aunque sea o no la aportadora principal de recursos en el hogar), ya sea para apoyar al compañero en los compromisos económicos contraídos, o bien para sostener la casa, genera nuevas formas de comunicación en la organización familiar que pudieran crear cambios. Por tal motivo se hace necesario realizar una investigación que dé respuesta a las siguientes interrogantes:

¿Las nuevas formas de organización familiar, han producido cambios en la comunicación de sus miembros? En caso afirmativo, ¿Es el trabajo femenino, en la búsqueda de la suficiencia del ingreso familiar, un factor explicativo de los cambios comunicacionales de la familia en Ciudad Juárez? ¿Cómo se expresan los cambios en la comunicación familiar en los niveles bajo y medio? ¿Son más profundos los cambios comunicacionales en las familias donde la mujer tiene un nivel de escolaridad bajo, o donde su nivel es alto? ¿Determina el tipo de ocupación laboral de la mujer los cambios comunicacionales de la familia? ¿Es deseo de superación personal lo que lleva a la mujer a salir del hogar a pesar de la posible afectación a la comunicación intrafamiliar?

## 2. Estado actual del problema de investigación

Es indudable que la mayor parte del tiempo, el hombre y la mujer se están comunicando, ya que ésta es una facultad natural y humana. Precisamente la comunicación es lo que ha humanizado a las personas.

Así mismo, la comunicación puede considerarse como una herramienta con que aprendemos en la vida, desde luego utilizando nuestros cinco sentidos.

Tomando en consideración la importancia de la comunicación y sus códigos (verbal, no verbal, por signos, etc.), ésta se podría entender con la ayuda de esta definición "todo aquello a lo que la gente logra dar un significado puede y es utilizado por la comunicación" (Berlo, 1992: 3).

Desde el punto de vista de las relaciones familiares, cabe señalar que "la comunicación es el factor determinante de las relaciones que se establecerán con los demás, y lo que suceda con cada una de ellas en el mundo" (Satir, 1991: 64).

Nuestra experiencia dentro del trabajo social, en el trato a la familia a través del *seguimiento de caso* ( materia que impartimos desde hace doce años), además de la práctica profesional en los Centros de Integración Juvenil y el Centro de Orientación de la Mujer Obrera en Ciudad Juárez, nos permite opinar que en algunas familias juarenses se observa un decremento en el proceso comunicacional, desvirtuando la esencia de la comunicación, la cual se practica de una manera defectuosa, o bien se da una ausencia en la comunicación verbal, constituyendo así los mensajes corporales la base de esa relación comunicativa. Por ello, basándonos en nuestra experiencia consideramos de suma importancia que este trabajo tienda a resaltar la comunicación como un elemento que propicie "salud" en las familias y así mismo, aborde la dificultad en el proceso comunicativo que podría encaminarlas hacia la patología familiar.

Ante esta situación, nos embarga la inquietud de realizar una investigación que proporcione elementos más precisos para posteriormente ahondar sobre el tema y generar diferentes hipótesis.

En tal sentido, en nuestra ciudad no existen, según indagamos, estudios suficientes para explicar el fenómeno comunicacional interpersonal dentro del ámbito familiar. La mayoría de los estudios de comunicación familiar se han elaborado en los Estados Unidos de Norteamérica, por tal motivo resulta oportuno realizar esta tesis.

En esta época de cambios en que la mujer, esposa, madre, trabajadora tiene que salir de la geografía privada a la pública para enfrentarse con el mundo

exterior, donde habrá de encontrar un ambiente eminentemente dominado por los hombres, en el que tiene que demostrar su valía y potencial, ella se siente obligada a adoptar una postura que la aleja cada vez más de su denotación de "sexo débil".

¿Qué sucede dentro del hogar donde la madre tiene que salir por lo menos ocho horas diarias para incorporarse al mercado laboral? Evidentemente este cambio en la estructura familiar tradicional modifica las formas habituales de comunicación.

Por ello, si nos concierne realizar una investigación sobre la interacción comunicativa en el seno familiar, proponiendo un primer acercamiento a este fenómeno social, si tomamos en consideración que aún en nuestro tiempo sigue siendo la familia el campo psicológico y social más importante donde se forman las nuevas generaciones y es donde se tiene que asumir la responsabilidad de forjar adultos fuertes y congruentes con valores morales y humanistas, comprometidos a crear un mundo más fructífero y sano

Aunque bien es cierto que la mujer siempre ha trabajado, preponderantemente su quehacer se circunscribía al espacio del hogar, realizando las labores cotidianas. Estas acciones generalmente las llevaba a cabo sin tener que dejar solos a sus hijos y, por consecuencia lógica, permanecía todo el tiempo en el cuidado del escenario hogareño. Actualmente, cuando la mujer, ya por deseo de una realización personal o bien por la necesidad de mayor ingreso económico al hogar, tuvo que dejar éste para entrar en el universo laboral, lo que la llevó a enfrentar una serie de situaciones para las que en ese momento no estaba preparada y que sobre la marcha ha tenido que resolver.

Una de las situaciones que más se han observado, cuando la mujer se ausenta físicamente del hogar para desempeñarse en el trabajo remunerado, es la siguiente: su trabajo la obliga a dejar a sus hijos a cargo de la abuela (materna o paterna) o de algún otro familiar; ella se va al centro laboral preocupada por esto.

Existen numerosos casos en que las madres trabajadoras jóvenes se quejan de los mensajes contradictorios que se les transmiten a sus hijos, sobre todo por parte de las abuelas que los cuidan, las cuales al parecer propician un ambiente contraproducente en las medidas disciplinarias, los mensajes no verbales, los tabúes existentes aún en relación al sexo, la visión acerca de la honradez, de la moral, etc. Esta conducta es explicable, ya que las abuelas no tienen la edad ni la disposición de seguir cuidando niños; ellas lo hacen presionadas por "ayudar a su hija"; sin embargo se nota cierto cansancio al realizar dicha labor.

Durante el trabajo realizado en el Centro de Orientación de la Mujer Obrera en Ciudad Juárez en 1975, titulado "La comunicación familiar", se aplicó un

cuestionario donde se preguntaba a la joven trabajadora lo siguiente: ¿cuándo tienes un problema, a quién se lo platicas? En la respuesta de 100 mujeres, el 90 % dijo que se lo exteriorizaba a alguna persona fuera de su familia (una amiga, el novio, un amigo, etc.); solamente el 10% lo compartía con algún miembro de su familia (madre, hermana, tía). Esto nos hace pensar que no se han logrado establecer los vínculos adecuados para realizar un proceso comunicacional fluido, sincero y libre entre los miembros de la familia.

Por otro lado, nuestra experiencia con jóvenes farmacodependientes en los Centros de Integración Juvenil de esta ciudad, nos permite señalar que la falta de comunicación de los padres con sus hijos propicia situaciones problemáticas (desconocimiento de los padres sobre quiénes son los amigos de sus hijos, lugares que frecuentan, horas de salida y llegada a casa, así como en qué momento incurrir en el uso de las drogas).

Sin pretender dar una explicación donde confluyan todas las causas que generan esta problemática, nos damos cuenta de que algunos profesionales y organismos consideran, entre otros motivos, la falta de comunicación como el principal factor en esta situación que resulta preocupante por las consecuencias que origina. Y partiendo de esta premisa, los profesionales y organismos mencionados (Centro de Integración Juvenil, Centro de Orientación de la Mujer Obrera, Desarrollo Integral de la Familia), se han dado a la tarea de explicar y recomendar algunas técnicas de acercamiento de los padres hacia los hijos.

La mayoría de los ejercicios recomendados se realizan a través del proceso comunicativo, entendiéndose éste como la interrelación verbal y corporal de los padres con los hijos y de los hijos con los padres, ello inscrito en un sistema cuya principal característica es el constante cambio.

Sin embargo, cabe advertir que estos ejercicios y técnicas recomendados no llegan al total de las familias, quedando excluidas de estos mensajes muchas de ellas por limitantes externos, tales como la no asistencia a conferencias dictadas, la falta de conocimiento sobre programas con este tema, la difícil localización de los centros donde se dan atención y apoyo, entre otros.

Por su parte, los medios de comunicación, televisión o radio, en sus emisiones, propagan anuncios que pretenden fomentar la comunicación intrafamiliar, pero no han logrado el impacto deseado en sus receptores. Baste recordar un inserto publicitario del sistema de radio y comunicación dependiente del gobierno que inquieta sobremanera "cuando el hijo llama a la puerta donde se encuentra encerrado el padre para solicitar hablar con él y ésta no se abre". (Televisa )

Tanto los profesionales como los medios de comunicación podrían ofrecer a sus oyentes un panorama desalentador o incluso alarmante; sin embargo, el efecto del mensaje resulta momentáneo, perdiéndose así el objetivo pretendido.

Se requiere poner atención a factores influyentes que vienen a viciar la comunicación familiar, no perder de vista aquellos que en su momento son causados por influencias extrañas a la idiosincracia del ambiente familiar.

Es fácil para los niños y adolescentes tomar modelos del exterior que vienen a cambiar el orden por años establecido en su familia y las más de las veces no les son benéficas en su aprendizaje o formación, creando una barrera comunicacional con el resto de los miembros de la familia; esto se nota en la utilización del "caló" y de modismos extranjeros que en ocasiones inhiben la claridad del entendimiento.

Por consiguiente, esta situación no nos presenta un panorama edificante ni saludable para la familia.

Las necesidades y los patrones de desarrollo de las familias no pueden estar separados del ambiente en que éstas se desenvuelven, ni de las necesidades de la comunidad. En tal sentido, el ambiente y la cultura contribuyen grandemente en el proceso de socialización de los infantes y también en el proceso de ajuste y adaptación de los adultos.

El estudio de la comunicación interpersonal dentro de la familia resulta por demás interesante, porque a partir de la socialización adquirida en casa se puede fomentar la capacidad del individuo para establecer lazos interaccionales comunicativos, que le servirán para relacionarse entre los grupos con los que habrá de convivir en su vida futura.

Desde esta perspectiva resulta importante tomar en cuenta estos factores, y partir de ellos para emprender, como trabajadores sociales, una acción que involucre a todos los sectores de la población, sobre todo a los especialistas y estudiosos de este tipo de fenómenos.

El modelo de intervención radicaría básicamente en la prevención como herramienta fundamental que sustente nuestro quehacer profesional, dicha acción buscará la promoción de la integración familiar donde los miembros de una familia se desarrollen en un ambiente sano y enriquecedor.

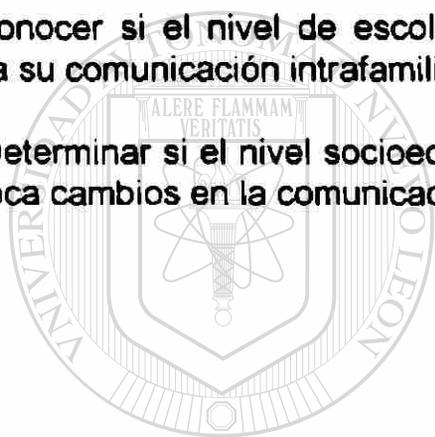
### **3. Objetivos de la investigación**

#### **a).- Objetivo general**

**El propósito fundamental de esta investigación es conocer cómo y hasta qué punto el trabajo remunerado de las mujeres con hijos de dos niveles socioeconómicos diferentes en Ciudad Juárez, Chihuahua, afecta la comunicación interpersonal familiar.**

#### **b) Objetivos específicos**

- 1.- Investigar si el tipo de ocupación de las mujeres trabajadoras con hijos influye en la comunicación intrafamiliar.**
- 2.- Conocer si el nivel de escolaridad de las mujeres trabajadoras con hijos afecta su comunicación intrafamiliar.**
- 3.- Determinar si el nivel socioeconómico de las mujeres trabajadoras con hijos provoca cambios en la comunicación intrafamiliar.**



# UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



#### **4. Justificación**

El estudio de la comunicación interpersonal en la familia, resulta por demás interesante para nuestro desempeño profesional.

Es por ello que se considera necesario ampliar el conocimiento a este respecto, sobre todo en el aspecto de la investigación, para obtener herramientas más variadas que nos permitan desarrollar con mayor amplitud y calidad las actividades propias de este campo.

Es, por qué no decirlo, una actitud más profesional de compromiso con esta ciudad, además, que se llegue a fondo en este tema realizando un estudio profundo, para así estar realmente en posibilidad de afirmar con pleno conocimiento de causa y actuar en actividades tendientes a considerar esta situación que ha venido creciendo y convirtiéndose en un problema ya no sólo en la familia, sino fuera de ella.

La falta de comunicación interpersonal en la familia, pero sobre todo la falta de estudios que se aboquen a buscar o en su caso proporcionar la asesoría que conlleve a la solución de los problemas, quizá se pudiera suplir con la realización de este tipo de investigaciones.

La comunicación interpersonal en la familia, al ser investigada, habrá de darnos material que sirva de plataforma para futuros estudios dentro del núcleo familiar, dará respuestas a muchas interrogantes y con ello enriquecerá nuestro universo de trabajo.

El tema de esta investigación posee un especial interés para las trabajadoras y trabajadores sociales que estamos inmersos en el trabajo familiar. Nos concierne lo que está sucediendo con las familias y, apoyados en este estudio, podremos plantear o sugerir relaciones comunicativas que promuevan la comprensión, el amor, la autoestima y por ende, la salud mental, pretendiendo hacer una reflexión crítica sobre la comunicación interpersonal familiar.

El motivo de haber seleccionado a Ciudad Juárez para la realización de este estudio, es precisamente su localización geográfica. Misma que la convierte en población atractiva para la inmigración de pobladores del centro y sur del país provocándose con esta situación variadas problemáticas sociales.

Por otro lado, el escoger dos niveles socioeconómicos diferentes de mujeres nos permitirá conocer los diversos comportamientos y actitudes que desarrollan estos grupos estudiados con respecto a la comunicación intrafamiliar.

En relación a los campos de trabajo elegidos, La UACJ nos proporcionará mayor accesibilidad, por laborar en el Instituto de Ciencias Sociales y de Administración.

En cuanto a por qué se eligieron obreras de una empresa maquiladora, esto es por el contraste de niveles socioeconómicos y fue Thomson Televisores de México la empresa que nos brindó facilidades para la realización del estudio.

## **5. Alcances de la investigación**

Consideramos la investigación como trascendental por su importancia en la búsqueda del objetivo planteado, siendo la piedra angular, la causa y efecto de la realización de nuestro trabajo; el apego a ella nos ha dado como resultado la eficacia y el conocimiento de lo perseguido, la realidad del universo hasta ahora desconocido y que al adentrarnos en seguimiento de la investigación fuimos encontrando cada vez más interesante la realidad envolvente de aquellas a quienes investigamos. El conocimiento de esta realidad local nos permitirá lograr los siguientes alcances: proponer acciones conjuntas con un equipo multidisciplinario, todas ellas abocadas a la prevención de posibles desajustes familiares, a la vez que permitirá al estudiante de Trabajo Social poseer herramientas con fundamentos teórico-prácticos para emprender sus acciones; asimismo nos servirá de apoyo para realizar posteriores investigaciones de tipo descriptivo.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



## **6. Limitaciones de la investigación**

Uno de los campos que elegimos para realizar la investigación, nos resultó por demás conflictivo y con una problemática rayando en lo increíble, la política de la industria maquiladora cerrada, desconfiada, incrédula e insensible, que no admite a personas ajenas a su estructura, es decir, impide el ingreso a sus instalaciones para realizar labores que no tengan que ver con sus líneas de producción.

A pesar de haber contactado a personal de nivel superior (jefes de departamento de personal y de capacitación) quienes nos adelantaban que no había problema para aplicar los cuestionarios, ya que únicamente tendrían ellos que obtener la autorización del gerente de personal, resultó que en esas empresas, con notoria pena de parte de nuestros primeros contactos, se nos comunicaba que se había negado el permiso, esto por política de la compañía.

Así ocurrió en Río Bravo Eléctrico I, II, IV y XIII, Rowe Mex, Itesa, Sunrice Ind., Delphi y Totoku, sin embargo agradecemos su atención.

Fue Thomson Televisores de México quien nos dio todo tipo de facilidades para realizar nuestra investigación.

## **7. Breve descripción de la Universidad Autónoma de Cd. Juárez y de la empresa maquiladora Thomson Televisores de México**

### **7.1 Universidad Autónoma de Ciudad Juárez**

Es un organismo público descentralizado del estado, tiene su domicilio en la calle Henry Dunant No. 4016, de Ciudad Juárez, Chihuahua.

La constituyen tres Institutos: Ingeniería, Diseño y Arte (IADA); Instituto de Ciencias Biomédicas (ICB); Instituto de Ciencias Sociales y de Administración (ICSA)

El Instituto de Ciencias Sociales y de Administración (ICSA) cuenta con los programas de Licenciatura en Derecho, Administración de Empresas, Turismo, Psicología, Trabajo Social, Economía, Sociología, Contaduría, Licenciatura-Maestría en Literatura Hispanomexicana, además de diversos posgrados como son: Maestría en Administración, en Derecho y Derecho Fiscal, Salud pública, Educación, Planificación y Desarrollo Urbano y Ciencias Sociales.

El personal que nominalmente conforma a este Instituto es de 127 empleados, de los cuales 89 pertenecen al sexo femenino.

El nacimiento de la UACJ data de 1968, como Universidad Femenina, por iniciativa de un grupo de mujeres profesionistas de esta ciudad, siendo hasta 1973 que se constituye oficialmente como Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.

La misión de la Universidad es crear, transmitir, ampliar y difundir el conocimiento para formar de manera integral profesionales competitivos, críticos y comprometidos ante la sociedad.

### **7.2 Descripción de la empresa maquiladora Thomson Televisores de México**

Se construyó durante 1992; paralela a su construcción se inició la contratación, la organización administrativa y posteriormente la formación de líneas, para que el día 18 de enero de 1993 saliera de banda el primer televisor totalmente armado en esta empresa maquiladora.

La planta cuenta con 6,386 empleados de los cuales 3,379 son mujeres y de éstas 3,132 son obreras.

La empresa maquiladora labora en los tres turnos: matutino, vespertino y nocturno.

Su ubicación es Boulevard Zaragoza # 1650 esquina con Avenida de las Torres, en Ciudad Juárez, Chihuahua.

Antes de iniciar el siguiente capítulo habremos de mencionar los aspectos tratados en éste: objeto de estudio, cuyo aspecto principal es la formulación de las preguntas. En el estado actual del problema de investigación tratamos de describir la situación imperante en Ciudad Juárez en relación a la comunicación intrafamiliar.

Los objetivos nos centran básicamente en lo que pretendemos lograr en este estudio. Los alcances de la investigación pensamos que permitirán a los estudiantes de Trabajo Social dotarse de fundamentos teóricos prácticos como apoyo al desempeño de su quehacer.

Asimismo mencionamos como limitante principal la dificultad encontrada para traspasar las puertas de las empresas maquiladoras. También se describen brevemente los dos espacios donde se realizó el estudio.

Esto nos permitirá pasar al capítulo primero.

## **CAPÍTULO PRIMERO**

### **ASPECTOS CONCEPTUALES DE LA INVESTIGACIÓN**

Los temas de comunicación, la familia, el trabajo y la mujer constituyen cuatro variables básicas en la realización de esta investigación. En este sentido la pretensión de este capítulo es abordarla desde alguna de las diferentes teorías y definiciones así como conceptualizaciones relativas al tema.

#### **1.1 RASGOS TEÓRICOS SOBRE LA COMUNICACIÓN INTERPERSONAL**

El tema de la comunicación humana es crucial para la explicación de las conductas interpersonales, por ello al trabajarlo no únicamente lo transportamos al texto sino que lo disfrutamos y a la vez logramos compenetrarnos cada vez más en esta área.

La comunicación es una facultad natural, humana, innata y existencial al tenor del vehículo de la palabra o gesto, algo tan esencial que el hombre se ha definido como el animal que habla, y no obstante y hasta por ello mismo, convertido en un problema eterno, dentro de la impropia eternidad del hombre; comunicación: raíz y meta de todo progreso de toda civilización (Boden, 1995)<sup>1</sup>.

La comunicación nos pone en común con el mundo, con los demás y con nosotros mismos. "La comunicación es el proceso de interpelación humana que se realiza mediante el uso de signos, generalmente en forma de códigos" (Díaz, 1978)<sup>2</sup>.

Tomando en consideración este punto de vista que señala a la comunicación como elemento implícito en el hombre y la mujer y, por lo tanto, en las relaciones humanas que ellos desarrollan, se puede deducir que no existe sociedad humana que pueda llegar a un desarrollo pleno sin llevarse a cabo este proceso de participación, de transmisión de información, de ideas, de emociones, de habilidades, de valores sociales.

---

<sup>1</sup> Citado por Maldonado (1995:13)

<sup>2</sup> Citado por Maldonado (1995:15)

La palabra comunicación proviene del vocablo latino *comunicare*, que significa la acción de poner en común. De modo que cuando alguien comunica algo, está poniendo en común con alguien más ese pensamiento (Maldonado, 1995:14).

Parafraseando a Pearson (1993: 29), quien nos describe aspectos de la historia de la comunicación y menciona que las antiguas definiciones del término *comunicación* indicaban que los objetivos de la comunicación en sí eran los mensajes o los pensamientos, ninguno de estos dos conceptos es tan adecuado como el significado. El término *mensaje* no implica ningún nivel de comprensión. Podemos estar escuchando una emisora de radio que transmita su señal desde Estambul e incluso ser capaces de repetir las palabras y las frases completas que escuchemos (el mensaje), sin tener ni la idea de lo que se está diciendo, en el caso de que no conozcamos el idioma turco.

Por lo tanto, el darnos cuenta de la importancia que tiene el significado nos acerca más a la comprensión del proceso comunicativo. Pasemos ahora a la definición de significado que hace Berlo (1992:139): “éste representa una función de la historia compartida entre los propios intercomunicados, es el resultado de factores en el individuo, tal como se relaciona con factores en el mundo físico que lo rodea, está en la persona, nunca es fijo”.

La comunicación solamente tiene lugar cuando existe una expectativa razonable de que los intercomunicantes posean experiencias comunes, las cuales les permitan llegar a los mismos significados o, al menos, a significados muy similares asociados a los propios mensajes.

La comunicación es un proceso de negociación y de acuerdo, que se inicia a partir de nosotros mismos y de los demás, que supone costos y beneficios, que tiene lugar en un contexto determinado, que implica códigos y que por ello consiste en codificar y descodificar, que es transaccional, y que se presenta en transacciones que pueden ser tanto simétricas como complementarias (Pearson y otros, 1993:134).

A esta afirmación habría que agregar cómo se define a la comunicación desde el punto de vista de la cibernética, la cual la resume en tres elementos básicos, a saber: el *emisor*, que transmite un *mensaje* que capta el *receptor*. “El estudio de estos tres elementos aclara muchos aspectos del proceso humano de la comunicación” Pacheco (1980:1).

Algunas investigaciones han permitido distinguir entre varios tipos de comunicación humana, la comunicación varía según los instrumentos utilizados para establecer el contacto con el otro, según las personas en proceso de comunicación y según los objetivos que se persiguen.

Sin embargo, la comunicación vista de esta manera nos parece muy simple, y no es así, ya que implica actitudes y acuerdos entre los comunicandos quienes en muchas ocasiones, además, requieren de otras características para hacer posible ésta cuando las circunstancias no son fáciles y el mensaje es complicado. A este respecto Birdwhistell, (1970)<sup>3</sup> afirma:

La comunicación no es como una emisora y una receptora. Es una negociación entre dos personas; un acto creativo. No se mide por el hecho de que el hombre entiende exactamente lo que uno dice, sino porque él también contribuye con su parte; ambos participan en la acción. Luego cuando se comunican realmente, estarán actuando e interactuando en un sistema hermosamente integrado.

La comunicación humana no puede iniciarse ni establecerse mientras subsistan distancias psicológicas que superar entre aquellos que quieren entrar en comunicación. Las investigaciones en este aspecto se han multiplicado a partir de Lewin, (1980)<sup>4</sup>. Los datos aquí adquiridos han permitido definir operacionalmente los requisitos y los presupuestos de toda comunicación humana. Según las investigaciones de Lewin, cuando la comunicación es completamente interrumpida, se da un situación de bloqueo. Cuando por el contrario no se comunica más que una parte de lo que los interlocutores saben, piensan o experimentan, la comunicación subsiste, pero va acompañada de filtración.

En algunas ocasiones los bloqueos y las filtraciones pueden tener un carácter provisional propio del proceso que implica el establecimiento de la comunicación. Sin embargo, cuando tales bloqueos o filtraciones persisten, surgen entre quienes intentan comunicarse muros o barreras psicológicas, se establecen entre ellos situaciones de silencio que, al no romperse, provocan una postura de tensión y conflicto, lo cual da por resultado una condición de incomunicación. Lewin fue el primero en formular las tres hipótesis siguientes:

- 1.- La integración no podrá llevarse a cabo, dentro de un grupo, ni por lo tanto se hará duradera su creatividad, mientras las relaciones interpersonales entre todos los miembros no estén fundadas sobre comunicaciones abiertas, confiadas y adecuadas.
- 2.- La capacidad de comunicación de forma adecuada con otro, de encontrarle psicológicamente, de entablar con él un diálogo, no es un don innato, sino una aptitud adquirida por aprendizaje. Sólo aquellos que han aprendido a abrirse al otro y a objetivarse ante él, se hacen capaces de auténticos intercambios con él.

<sup>3</sup> Citado por Davis (1994.28)

<sup>4</sup> Citado por Pacheco en conferencia dictada en los Centros de Integración Juvenil (1980: 2,3).

3.- Consintiendo el replantear sus modos habituales de comunicación con el otro y sus actitudes profundas respecto al otro, puede ser humano confiar el descubrir las leyes fundamentales de la comunicación humana, sus requisitos previos, sus componentes esenciales, las condiciones de su validez y autenticidad.

Con todo, el aprendizaje de la autenticidad exige dos condiciones:

- 1) El deseo de ponerse a sí mismo en tela de juicio y la aspiración de alcanzar modos más adecuados de comunicación con el otro.
- 2) Un clima de aprendizaje propicio al crecimiento y desarrollo humano.

Spitz (1969)<sup>5</sup> entiende por comunicación cualquier cambio de conducta, reconocible, consciente o inconsciente, dirigido o no dirigido, por medio del cual una o varias personas influyen (proponiéndoselo o sin proponérselo) en la percepción, los sentimientos, afectos, ideas o actuaciones de otra persona.

Por su parte Berlo (1992:99) nos comenta que existen varios niveles de complejidad para la comunicación humana: una de las condiciones indispensables es que exista una relación interdependiente entre la fuente y el receptor, donde cada uno de éstos afecta al otro. Un segundo nivel, consiste en la secuencia de acción reacción (retroalimentación).

En un tercer nivel de complejidad, aborda las habilidades de empatía, definiéndola como el proceso donde nos proyectamos dentro de los estados internos de los demás. Al mismo tiempo, entramos a desempeñar un rol en el cual desarrollamos el concepto del "sí mismo" que usamos para llevar a cabo inferencias sobre otros. Al comunicarnos entre nosotros dejamos de hacer inferencias para asumir un rol como base para nuestras predicciones. Las expectativas de la fuente y del receptor son interdependientes. Cada una afecta a la otra, cada una se desarrolla, en parte, por medio de la otra.

Por último nos ilustra sobre la interacción, la cual designa el proceso de la asunción de rol recíproca, del desempeño mutuo de conductas empáticas. Si dos individuos hacen inferencias sobre sus propios roles y asumen al mismo tiempo el rol del otro, y si su conducta comunicativa depende de la recíproca asunción de roles, en tal caso se están comunicando por medio de la interacción mutua.

Continuando con la interacción, la cual consideramos elemental para lograr la comprensión del proceso comunicativo, estaremos entre dos conceptos diádicos

<sup>5</sup> Citado por Heineremann (1987 15)

donde cada uno necesite del otro para lograr su existencia y que algunos autores (Heinermann 1987:22) la han unificado y considera que la una no es posible sin la otra, llamándola la comunicación interactiva, que finalmente la consideran como un ideal.

Cuando dos personas interactúan se colocan en el lugar del otro, tratan de percibir el mundo en la misma forma en que lo hace el otro, procuran prever de qué manera habrá de responder éste. La interacción implica la asunción recíproca de un rol, el empleo mutuo de habilidades empáticas. El objeto de la interacción es obtener una perfecta combinación de sí mismo y del otro, una capacidad total de saber anticipar, predecir y conducirse de acuerdo con las mutuas necesidades de sí mismo y del otro. Podemos decir que la interacción es el ideal de la comunicación, el fin hacia donde tiende la relación humana.

Esta comunicación no es interaccional en su totalidad, o al menos no enfatiza este nivel de interdependencia. Una parte importante de nuestra conducta social se compone de intentos tendientes a encontrar sustitutos para la interacción y bases que consuman menor energía para la comunicación.

Podemos comunicarnos sin llegar a un punto apreciable de interacción. Sin embargo, mientras nos hallemos en una situación interaccional nuestra efectividad, nuestra capacidad de afectar y ser afectados por los demás, aumentará. Por lo tanto se concluye: a medida que la interacción crece, las expectativas se hacen perfectamente interdependientes. Los conceptos de fuente y receptor como entidades separadas pierden su significado, en tanto que el concepto de proceso se vuelve claro.

Por su parte Heinermann (1987:22), en su libro *Pedagogía de la comunicación no verbal*, manifiesta algunas observaciones sobre los lazos que median entre interacción y comunicación, y así mismo nos afirma que:

La conducta de las personas que se comunican entre sí, que interaccionan, es una conducta tanto comunicativa como interactiva, y el comportamiento interactivo es siempre comunicativo. La estructura relacional en los sistemas sociales se manifiesta en la estructura de la comunicación o de la interacción de los miembros de ese sistema. Tampoco aquí pueden separarse la estructura interactiva y la comunicativa, porque son idénticas.

Por tanto, interacción y comunicación no pueden considerarse por separado: la una no es posible sin la otra y a la inversa. Así, pues, no cabe ninguna comunicación fuera de la interacción ni tampoco es posible ésta fuera de la comunicación, si la conducta comunicativa e interactiva son idénticas, está claro que ambos conceptos designan la misma realidad. Habría de referirse aquí,

además, el hecho de que la equiparación de ambos conceptos sólo es posible en el campo de la comunicación directa interhumana, es decir, interpersonal.

Podemos decir sobre las teorías psicológicas, que nos muestran cómo los procesos de percepción individual influyen en la forma en que cada uno de nosotros adquiere:

- 1) información sobre nosotros mismos;
  - 2) información sobre nuestro entorno;
  - 3) información sobre las personas que lo conforman;
- a) la información que adquirimos lleva al desarrollo de un conjunto de actitudes y valores;
  - b) cómo la información influye en nuestra forma de comunicarnos;
  - c) a quién escogemos para comunicarnos;
  - d) la forma que adoptamos para hacerlo;

Las actitudes personales influyen también sobre hasta qué punto estamos preparados para escuchar lo que los otros tienen que decir, lo que recordamos y la interpretación que damos a lo que hemos oído.

En cuanto a la comunicación no verbal: el lenguaje del cuerpo, gestos, ritmo, tono, énfasis y otros hechos que afectan a la forma en que nos expresamos, cómo los demás reaccionan ante nosotros, y en consecuencia cómo nosotros interpretamos los signos no verbales procedentes de los demás; podemos afirmar que la comunicación no verbal en las últimas décadas ha sido objeto de estudios más sistematizados, que vienen a resaltar la importancia en este rubro.

Así vemos cómo los especialistas en kinesics (kinesics), "estudio del movimiento del cuerpo humano", apuntan que "la comunicación no puede ser estudiada como un ente separado, debe analizarse en su conjunto, ya que la forma de moverse de un individuo proporciona datos sobre su carácter, sus emociones y las reacciones hacia la gente que lo rodea" (Davis, 1994:19).

En cuanto a la ascendencia de la cultura en los procesos comunicativos se observa que: "los factores culturales pueden influir también en la propia imagen del individuo y el desarrollo de su conducta. La percepción del desarrollo de la conducta puede matizarse mediante actitudes culturales estereotipadas que pueden crear conflicto interno y dificultades de comunicación con los demás" (Ellis, Richard, Ann McClintock 1993:14).

En relación a los valores y creencias de los comunicandos que determinan la aceptación o rechazo del mensaje, es conveniente en este momento hablar del grupo de referencia así como del marco de referencia, situación que engloba el conjunto de experiencias y vivencias adquiridas en el andar del tiempo, así como los grupos (familia, trabajo, escolar, deportivo, político etc.), que influyen en la manera de percibir el mensaje o la significación del mensaje. De lo dicho

anteriormente, deducimos que las personas se comunican en función de su propio marco de referencia.

Hay actos, palabras y expresiones que tienen significados muy distintos en un país que en otro, aunque tengan el mismo idioma. Muchas veces la aceptación o rechazo de un mensaje depende del grado en que el mensaje se ajuste a los valores y creencias de quien lo transmite y de quien lo interpreta. También nos habla del grupo de referencia, explicando que la persona que se enfrenta a un mensaje lo ha de considerar en función de los valores y creencias de los grupos a los que ella pertenece. De tal manera que mientras más grande sea la diferencia entre el marco de referencia de dos colectividades, mayor será el grado de dificultad para comunicarse y compartir información; tanto el marco referencial como las actitudes, la interacción, la percepción individual, los valores personales y los factores culturales habrán de determinar e influir a los individuos en la forma de comunicarse. Scharman (1995)<sup>6</sup>.

Después de haber revisado las teorías, conceptos y definiciones de los autores citados, después de reflexionar y ponderar la importancia que dichos estudiosos le conceden a este tema, considerando a la comunicación como una facultad humana e innata, con lo cual estamos totalmente de acuerdo, de haber hecho una revisión de algunas definiciones, de sopesar la importancia del *significado*, de analizar los *bloqueos y filtros* y lo que esto ocasiona, de observar los niveles de complejidad, tales como la *interdependencia del receptor-emisor*, de la *retroalimentación, empatía e interacción*, de la ascendencia de la cultura en los procesos comunicativos, así como la función del marco de referencia. Nos ha permitido llegar a la conclusión de que el acto comunicativo no es algo sencillo, dada la complejidad del mismo podemos considerarlo como punto nodal de las relaciones humanas en las cuales los hombres y las mujeres inmersos dentro del hogar y del trabajo se desenvuelven diariamente. Ante esta situación procederemos ahora al análisis de la familia y la comunicación.

## 1.2 ASPECTOS SOCIODEMOGRÁFICOS DE LA FAMILIA

Mucho se ha hablado sobre la función de la familia en nuestra sociedad. Infinidad de autores la han considerado como elemento primordial, básico, insustituible para la existencia de ésta; pasemos en este rubro a analizar las aportaciones de algunos teóricos en relación a la familia.

---

<sup>6</sup> Citado por Maldonado (1995:37).

Veremos algunas definiciones sobre la familia desde el punto de vista de aquellos que la ven como: *célula básica de la sociedad, fuente nutricia, escuela de valores*, hasta los que preconizan su desaparición.

En este apartado, trataremos de abordar algunos conceptos seleccionados y adecuados para nuestro objeto de estudio, por ejemplo: los que caracterizan a la familia como una institución encargada de diversas tareas; mencionemos aquí a Benedek (1994:149), cuando afirma: "La familia, como institución encargada de múltiples y diversas tareas, surge del hecho biológico de la larga dependencia del niño, en un proceso de compleja interacción entre la sociedad y el individuo".

Citaremos a aquellos que piensan en la familia y la interdependencia de ésta con la sociedad; menester es mencionar a Ackerman (1970),<sup>7</sup> quien se propone conocer la interdependencia entre individuos, familia y sociedad, intentando construir una concepción integrada y dinámica sobre los problemas de salud mental en la vida familiar, conectando al exterior a la familia con la sociedad y, al interior, a la familia con cada uno de sus miembros.

La familia, de esta manera, realiza las siguientes funciones sociales;

- 1.-La de proveer alimentos, techo y cubrir otras necesidades materiales que sustentan la vida, así como la de otorgar protección contra el peligro externo.
- 2.-La de proveer la solidaridad social, que es la base del vínculo afectuoso en las relaciones familiares.
- 3.-La oportunidad de desarrollar una identidad personal conectada por la identidad familiar. Este vínculo de identidad asegura la integración psíquica y la fuerza para afrontar nuevas experiencias.
- 4.-La orientación sobre los roles sexuales, que prepara el camino a la madurez y la satisfacción sexual.
- 5.-La educación para integrar al individuo en los roles sociales y la aceptación de las responsabilidades sociales.
- 6.-La enseñanza y promoción de la creatividad y de la iniciativa individual.

El mismo Ackerman compara a la familia que cumple la obligación crucial de conectar al niño a la sociedad con una membrana semipermeable, una envoltura porosa que permite un intercambio selectivo entre sus miembros y el mundo externo. La realidad se filtra a través de los poros de la envoltura y selectivamente, para influir en cada uno de los componentes de la familia de una manera que está predestinada por la calidad de la envoltura misma.

La familia es, por lo tanto, un producto en continua evolución, que se adapta a las influencias que actúan sobre ella, tanto del interior como del exterior.

<sup>7</sup> Citado por Bandini (1990:4).

Por este motivo debe reconocerse una continuidad fundamental entre individuo, familia y sociedad, en que esta última actúa, adaptando las funciones de las familias y de los miembros a sus más generales intereses.

Existen estudiosos que la ponderan como básica, como elemento intrínseco de la vida humana; tal es el caso de Schrecker (1994:275), quien acota:

La familia, asociación creada por las leyes de la naturaleza, que sirve de apoyo a la civilización y, en cierto modo, es apoyada por ésta; institución sancionada por la religión, protegida por la ley, aprobada por la ciencia y el sentido común, exaltada por la literatura y el arte, encargada de funciones muy concretas en todos los sistemas económicos, e incuestionablemente, un elemento intrínseco de la vida humana.

Algunos escritores del tema la califican como la experiencia más remota de nuestra historia, en relación a esto Ralph (1994:5) manifiesta: "Todo induce a pensar que la familia es la más antigua de las instituciones sociales humanas".

En otro orden de ideas podemos internarnos en este contexto analizando en forma muy breve las clasificaciones que de la familia se tienen. Existen infinidad de éstas sobre la familia, pero en el presente apartado sólo trataremos las definiciones consideradas clásicas para posteriormente realizar un análisis de las mismas.

#### **Familia nuclear**

Compuesta por un matrimonio heterosexual estable y permanente, con hijos sanguíneos a su cargo, cohabitando todos bajo un mismo techo (Pasquini, 1993:29).

#### **Familia extendida**

Los parientes políticos, abuelos, tías, tíos, sobrinos, primos, toda persona consanguínea o relacionada legalmente entre sí (Satir, 1991:306),

#### **Familia monoparental**

En donde se encuentra sólo un progenitor, existe una ausencia, ya sea del padre o la madre.

Es indudable que cada vez más se denota la presencia de la familia monoparental en donde la figura que predomina es la de la madre y es ella quien se ve en la necesidad de tratar de jugar varios roles fundamentales tanto en la formación y educación de los hijos, como en la manutención de la familia completa. En realidad la familia nuclear aparece como un ideal cada vez más

difícil de alcanzar, aunque se insiste en propagarla entre la sociedad como el prototipo ideal de lo que debe ser una familia.

Así Wallerstein y Kelly (1980:24) manifiestan:

En general los medios de comunicación siguen ofreciendo la imagen de una estructura nuclear incluso aunque estadísticamente sea hoy minoritaria. La imagen clásica de una familia nuclear, *el padre trabaja, la madre se ocupa de la casa y los hijos*, es válida únicamente para el 5% de los hogares, y es probable que uno de cada cinco niños pase por la experiencia de ver que sus padres se divorcian.

Las familias reales se parecen cada vez menos a la llamada familia nuclear. Cada día, a través de los diarios, de la experiencia de compañeras, de la lectura de revistas especializadas, nos damos cuenta de que existe gran cantidad de padres divorciados o separados, personas que contraen segundas nupcias, llevando hijos de sus anteriores matrimonios; madres solteras por elección, gente que decide vivir sola, matrimonios homosexuales (en algunos países escandinavos) parejas que no desean tener hijos. A este respecto, Pasquini, (1993:29) hace la siguiente clasificación de la familia:

#### **Familia institucional**

Modelo dominante durante los primeros 20 años del siglo. Idea tradicional de un grupo organizado alrededor de la producción económica.

- red de parentesco.
- autoridad del padre.
- el casamiento con una pareja funcional, antes que una relación romántica.
- tradición familiar; fidelidad, solidaridad eran más importantes que los logros individuales; valor, clase, la responsabilidad (Pasquini, 1993:30).

#### **Familia psicológica**

Valor clave: la satisfacción.

Los padres se preocupan ahora no sólo por mantener a sus hijos, sino también socializarlos como buenos ciudadanos.

- casamiento directamente relacionado con el amor. Los hombres siguen teniendo la prerrogativa del hogar, manteniendo su autoridad (Pasquini, 1993:31).

#### **La familia pluralista “posmoderna”**

- No hay un modelo único que haya reemplazado a la familia nuclear.

Tipos de familia:

- padres no casados.
- familias divorciadas.
- familias de gays y lesbianas.

- familias encabezadas por una persona sola.
- familias comunitarias.
- segundas nupcias con hijos de matrimonios anteriores.
- Sus características centrales son la tolerancia y la diversidad.
- Su valor máximo es la flexibilidad.

Debemos agregar que estudios de carácter social y demográficos en México, reconocen algunos cambios que la familia mexicana ha observado, se pueden mencionar los siguientes:

- La pluralidad de forma de vida hogareña, que si bien existe en hogares nucleares al igual persiste en los hogares tipo ampliado y compuesto.
- Reducción de hijos por familia y disminución de tamaño promedio por familia.
- Incremento de hogares encabezados por mujeres.
- Mayor existencia de familias monoparentales.
- Mayor número de familias reconstruidas o recompuestas.
- Creciente proporción de hogares unipersonales.

A este respecto, Leñero (1983:20-21) comenta que "nadie puede negar la presencia del proceso acelerado del cambio, calificado frecuentemente como altamente crítico debido a las condiciones de vida de la población mayoritaria donde la familia está siendo afectada".

Esto demuestra una situación de pauperación creciente en muchas familias mexicanas. Situación que obliga a que más miembros de las unidades domésticas tengan que incorporarse al mercado de trabajo para completar el ingreso familiar suficiente para la reproducción.

Ante esta diversidad de categorías, la familia no permanece en un estado estático de indefensión; ésta sigue constituyendo una dinámica evolutiva cualquiera que sea su clasificación. Es el espacio donde surgen los seres humanos, donde aún se transmiten valores y tradiciones y donde el hombre y la mujer comúnmente acuden cuando éstos se encuentran en crisis para atemperar su ansiedad. A este respecto nos encontramos con el siguiente concepto de Llewelin ( 1994:123): "Lo primero que puede decirse de la familia moderna es que la institución familiar es todavía un complejo vivo, existente y fundamental aunque es demasiado variado, divergente de un caso a otro para que se pueda decir algo con sentido que le sea totalmente aplicable".

Tomando en consideración la importancia del papel que juega la familia en la sociedad y después de analizar los conceptos vertidos por los diversos autores mencionados en esta sección, entre los cuales se encuentran algunos conservadores que resaltan la presencia de la familia nuclear, hasta aquellos que vaticinan la extinción de esta familia clásica y vislumbran en nuestra escenografía social la presencia cada vez más frecuente de otros tipos de familia, tales como la pluralista que se refiere a las parejas de homosexuales, parejas no casadas, familias comunitarias, tal vez nos agrade o no, estemos de

acuerdo o no, la realidad es que existen y somos testigos de cómo se ha ido diversificando la organización familiar, pero sin dejar de ser el pilar principal y núcleo no sólo de la sociedad sino de la humanidad entera.

### 1.3 LA FAMILIA Y LA COMUNICACIÓN

Para iniciar este tema será necesario hablar de la familia y de cómo se da la comunicación en ella y enunciar algunos conceptos sobre ésta y su importancia.

Hay que tomar en cuenta que la familia es el campo donde nos desenvolvemos desde la infancia; es de todos conocida la trascendencia de esta edad y la influencia que los padres tienen en la formación de sus hijos. Es también el lugar donde se satisfacen las necesidades básicas, se proporciona amor, afecto, así mismo se estimula la autoestima y además como refiere Lieberman (1985:33):

La familia transmite, así mismo, cultura y valores, y cada una tiene sus propios patrones, además de su propio sistema de fantasías y creencias, ya sean conscientes o inconscientes, acerca de la naturaleza humana y de las relaciones entre los hombres, que son transmitidas de una generación a otra. Este conjunto de creencias no es ni falso ni verdadero, representa la versión de la realidad de una familia en particular.

Esta transmisión de valores, de afectos y de cultura se logra a través de los procesos comunicativos, a este respecto, Satir (1991:64), sostiene que:

Toda comunicación es aprendida; cada bebé llega al mundo con los elementos en bruto. No tiene concepto de sí mismo, experiencia alguna de interacción con los demás, ni experiencia para enfrentar al mundo. Los bebés aprenden estas cosas a través de la comunicación con las personas que se hacen cargo de ellos desde su nacimiento. Cuando alcanzamos los cinco años de edad, es posible que hayamos tenido millones de experiencias en compartir la comunicación. A esta edad todos desarrollamos ideas sobre cómo nos percibimos, nuestras expectativas de los demás y lo que consideramos posible o imposible para nosotros en el mundo. A menos que algo muy poderoso cambie estas conclusiones, este aprendizaje temprano se convierte en la base sobre la cual construiremos el resto de nuestras vidas.

Ahondando más sobre los primeros años de vida de los hijos, cuando éstos identifican el rol que juegan los padres al manifestarse cada cual de acuerdo a su sexo y la importancia que esto representa, rescatamos las ideas de Amtson

y Turner (1987)<sup>8</sup>, quienes demostraron "que a los cinco y seis años de edad, los niños ya son capaces de diferenciar las expectativas del rol de sus padres y de sus madres, en lo que se refiere a la conducta comunicativa".

Y continuando con Arntson y Turner, ellos sostienen que a pesar de que estos niños y niñas no mostraban diferencias al hablar, cuando jugaban a la casita y desempeñaban los papeles de sus padres, sí reflejaban esas diferencias, sobre todo en el lenguaje que imitaban los niños; el de sus madres era dulce y halagador, mientras que el del padre era autoritario y severo.

Recientemente numerosos investigadores (Nye, 1982 Sachs y Snow 1977)<sup>9</sup> han demostrado interés por analizar las pautas de interacción existentes entre padres e hijos. Estos estudios demuestran que las madres ajustan y modulan su propio lenguaje cuando interactúan con sus hijos, con objeto de conseguir que éstos presten atención, de evaluar la capacidad lingüística de sus hijos, de proporcionar al niño la oportunidad de aprender a tomar el turno en la conversación y de enseñarles cuál es la estructura gramatical correcta.

Estos ajustes y modulaciones maternos incluyen la reducción de la longitud y complejidad de las frases, un tono más elevado y pautas de entonación exageradas. Con mucha frecuencia, incluyen numerosas preguntas y frases imperativas, escasas oraciones subordinadas, un predominio del tiempo presente y pausas más largas entre las diferentes intervenciones (Newport, 1976)<sup>10</sup>.

La familia observa conductas diferentes en la manera de sopesar las problemáticas que se presentan, diferenciando sus respuestas de interacción y comunicación según sea su conformación e integración; al respecto, encontramos el siguiente comentario de Chagoya, en su artículo "Dinámica Familiar y Patológica" (1980:8), donde dice que:

Si se examina la dinámica familiar desde el punto de vista de la comunicación entre los miembros, se verá que en toda la familia hay muchos mensajes no verbales, secretos que se guardan, tabúes de los que la familia no habla y momentos en que las personas no comprenden las comunicaciones de los otros. Entonces, si estas características están en los momentos de calma, los mensajes entre los miembros de la familia son claros y directos pero en los momentos de crisis, cuando todos los miembros están amenazados, los mensajes se hacen enmascarados o desplazados, la familia está funcionando de una manera patológica, ¿por qué?

<sup>8</sup> Citados por Pearson y otros, (1993: 297.298).

<sup>9</sup> Citado por Bandini (1990:14)

<sup>10</sup> Citado por Lyn y otros, (1993: 298)

Así mismo, el autor antes mencionado se refiere a los momentos de crisis, de frustración y de angustia que viven las familias y cómo se viven los miedos a perder el afecto, enviando por esta situación mensajes ocultos e indirectos, obstruyendo de esta manera la comunicación clara y directa.

El niño aprende a vivir y a convivir con su familia. Sus padres son personajes muy importantes, los admira y los imita. Al comunicarse con ellos, el niño adquiere seguridad, experiencia y afecto. En buena comunicación familiar todos podemos decir libremente lo que hacemos, lo que pensamos y sentimos, podemos hablar y oír, podemos escuchar y ser escuchados.

Para que el niño se comunique bien con todos fuera de la familia necesita tener una buena comunicación dentro de ella. Una buena relación entre los padres, entre éstos y cada uno de sus hijos, entre hermanos, hará que el niño adquiera la seguridad necesaria para tratar amistosa y provechosamente a los demás. La comunicación personal que el niño tiene con sus padres le desarrolla más la inteligencia. A través de la comunicación con sus padres el niño aprende, entre otras cosas, cómo comportarse, qué es importante y qué no, qué se debe hacer y qué se debe evitar.

Los padres, lo quieran o no, lo sepan o no, bien o mal, educan a sus hijos, puesto que son un modelo para ellos y en su vida diaria les están mostrando una forma de vida. Los padres pueden explicar a sus hijos la posibilidad, y en algunos casos la necesidad, de romper algunos modelos sociales que van en contra de la equidad o el respeto a la persona y que pueden obstaculizar un adecuado desarrollo del individuo.

Si analizamos lo mencionado por Torres, en su tesis donde explica acerca de los juguetes y manifiesta que no tienen por qué ser exclusivos de uno o de otro sexo, que tanto hombres como mujeres pueden trabajar fuera de casa y ganar dinero, que las labores domésticas no tienen por qué ser exclusivas de las mujeres, que es perfectamente legítimo para un hombre manifestar sus emociones, que la participación en política o en actividades de representación comunitaria no es privativa de los hombres. "De esa manera, a través de la comunicación familiar se pueden ubicar en su justa dimensión, los mensajes que transmite la televisión sobre las funciones sociales atribuidas a hombre y mujer" Torres Ruiz (1993:81).

En el libro *Planned Parenthood* (1990:39), editado por la (Federación Norteamericana de Paternidad Planeada), titulado *Cómo hablar a su hijo acerca de la sexualidad*, se cuestiona acerca de los factores que hacen que algunos padres tengan mayor éxito que otros en el mantenimiento de un fácil flujo de información con sus hijos. A tal planteamiento la respuesta hallada es que de parte de los adultos exitosos hay un franco afecto, una mutua confianza y una

buena disposición para reconocer sus propias debilidades, por lo común hay una buena comunicación.

Un padre *accesible a las preguntas* responderá a ellas con claridad, honestidad y paciencia. Y siempre estará dispuesto a responder a la misma pregunta tantas veces como sea necesario para que el niño comprenda. Con unos padres así, las preguntas que hace el niño jamás se ridiculizarán ni se pasan por alto. [También habla sobre la imagen de un padre que sabe escuchar]: Es el que no grita, el que no interrumpe en el momento mismo que el niño empieza a hablar, el que se interesa en lo que se le está diciendo, el que está dispuesto a ver las cosas desde el punto de vista del niño, el que tratará de ayudar a resolver los problemas o responder a las preguntas, el que no presiona para que el niño diga más de lo que quiere decir (*Planned Parenthood*, 1990: 39).

Para nadie es desconocida la función tan trascendente que tiene la familia en la sociedad, si la consideramos como el núcleo y el elemento básico que asegura el desarrollo sano de sus miembros, como un sistema en que cada uno de sus integrantes interactúa abiertamente para formar una estructura unitaria cuya dinámica familiar, según Jackson (1970)<sup>11</sup>, es: “aquella colección de fuerzas positivas y negativas, que afectan en el comportamiento de cada miembro de la familia y hacen que la familia como unidad funcione bien o mal”.

A su vez Minuchin (1990), manifiesta que:

La familia es una unidad social que enfrenta una serie de tareas de desarrollo. Éstas difieren de acuerdo con los parámetros de las diferentes culturas, pero poseen raíces universales. En todas las culturas, la familia imprime a sus miembros un sentimiento de identidad independiente. [Y continúa]: La familia siempre ha sufrido cambios paralelos a los cambios de la sociedad, las funciones de ésta sirven a dos objetivos distintos. Uno es interno, la protección psicosocial de sus miembros; el otro es externo, la acomodación a una cultura y la transmisión de esa cultura ( 39 y 78).

La función que tiene la familia de imprimir a sus miembros un sentimiento de identidad, de protección social y de acomodación a la cultura, se desarrolla a través del proceso comunicativo en una sociedad cambiante.

En tal forma la familia debe enfrentar el desafío de estos cambios y mantener, al mismo tiempo, su continuidad, y debe apoyar y estimular el crecimiento de

<sup>11</sup> Citado por Bandini (1990 14).

sus miembros mientras se adapta a una sociedad en transición. Estas tareas no son fáciles de encarar.

Fromm (1968),<sup>12</sup> considera a la familia como el *vehículo psíquico de la sociedad*, la institución que tiene la función de transmitir los requerimientos sociales al niño en fase de desarrollo. La familia – según este autor:

cumple tales funciones de dos maneras: a) a través de la influencia que el carácter de los padres tiene sobre la formación del carácter del niño en crecimiento; pero ya que el carácter de la mayor parte de los padres es una expresión del carácter social, ellos transmiten de esa manera al niño los rasgos esenciales de la estructura del carácter que es oportuna desde un punto de vista social; b) además del carácter de los padres, los métodos de educación infantil comúnmente empleados en una cultura, tienen también la función de formar el carácter según la orientación oportuna desde el punto de vista social.

Como afirman Lidz y Fleck (1970),<sup>13</sup> “el estilo paternal de comportamiento, de comunicación de mecanismos de defensa, tienen un papel fundamental en la determinación de los trazos del carácter de los hijos, mediante el ejemplo directo y la reacción que tales estilos producen en el niño”.

Resulta claro que la función de los progenitores en la formación del carácter de los hijos es básica, como lo mencionan los dos anteriores autores, y por consiguiente el proceso comunicativo en la familia viene a constituir el hilo conductor de todos los mensajes sobre el carácter y la personalidad de los individuos.

En relación a las frustraciones de los niños y su significado social encontramos que Erickson (1966)<sup>14</sup> dice que guiar a los hijos sólo con consentimientos y prohibiciones no es lo adecuado, ya que los padres deben ser capaces de transmitir al niño una convicción profunda de que lo que ellos hacen tiene un significado y considera que no son las frustraciones las que vuelven neuróticos a los niños, sino la falta, en estas frustraciones, de un significado social.

La familia y las formas de comunicación que se establecen dentro de ella, evidencian lo positivo o lo negativo de las relaciones humanas intrafamiliares; en esta sección hemos revisado cómo Chagoya (1980), por ejemplo, nos habla de los mensajes no verbales y de los mensajes ocultos, de la importancia que esto tiene para la claridad de los mensajes y por ello la comprensión de los mismos, respondiéndonos qué es lo que sucede en los momentos de crisis, de frustración y angustia, así mismo revisamos algunos aspectos transmitidos a

<sup>12</sup> Citado por Bandini (1990 15)

<sup>13</sup> Citado por Bandini (1990 12)

<sup>14</sup> Citado por Bandini (1990 14)

través de la televisión, por otro lado mencionamos el valor que juegan los padres en la transmisión de los mensajes de sexualidad a sus hijos. La posición de los mismos hacia las preguntas de los hijos, paciencia y honestidad en los mensajes.

En este orden de ideas no pretendemos agotar lo escrito sobre el tema, solamente citamos lo que consideramos de mayor relevancia para nuestro objetivo, relacionado con la comunicación.

Para concluir este capítulo, podemos afirmar lo siguiente: una de las funciones más importantes de la familia es la de transmitir valores, actitudes ante la vida, formas de enfrentar situaciones existenciales. Toda esta gama de aprendizajes se logra a través de la comunicación.

Otro de los capítulos relevantes a tratar en este estudio es el de la mujer y su desempeño laboral. Al adentrarnos al tema pretendemos hacer una reflexión sobre la posición de ella en su empleo y las repercusiones que trae consigo este hecho, sobre todo en la relación intrafamiliar, enfocada básicamente en la comunicación.

#### **1.4 LA MUJER Y EL TRABAJO**

Para iniciar el tema de la mujer del cual es menester hablar desde un enfoque de género, mismo que nos adentra hacia una comprensión más adecuada y actualizada de las funciones, comportamientos, actitudes y sentimientos de los hombres y las mujeres dentro de las estructuras sociales, ofreceremos una visión lo más completa posible del rol de la mujer en el ámbito laboral.

En esta parte consideramos oportuno recordar a Beauvoir (1949:2) cuando nos dice: "La mujer no nace, se hace. Ningún factor biológico, psicológico o económico determina el papel que la mujer representa en la sociedad. Es la civilización como en todo, lo que produce a esta criatura a la que se llama femenina, ubicada entre el hombre y el eunuco".

Rescatamos esta frase por que si bien data de hace 50 años, en el transcurso de este tiempo únicamente se han denotado algunos cambios de la mujer y su rol en la sociedad. Ciertamente el papel que la mujer ha desempeñado en la sociedad se ha modificado paulatinamente, sin embargo dicho cambio no ha sido lo suficientemente positivo para reforzar su condición de mujer en un mundo que al parecer fue creado por los hombres para ellos solamente, con las consiguientes desventajas, hecho que continúa afectando a la mujer.

Elu, M. del Carmen y Luis Leñero (1994:6), afirman:

Desde una perspectiva de género esta división de los sexos es una diferenciación totalmente impuesta, producida, aprendida y ejercida dentro de un determinado contexto sociocultural y al igual que la ideología que la sustenta, a fuerza de ser repetida permanentemente aparece como "inherente a la naturaleza humana", cuando en realidad es sólo expresión y construcción cultural.

Es indudable que desde este punto de vista, la óptica biológica es altamente superada por la de género, misma que contemplando en su engranaje una serie compleja y múltiplemente articulada de factores, como apuntan Money, A. (1972) y Bem (1981):<sup>15</sup> "bajo el sustantivo de género se agrupan todos los aspectos psicológicos, sociales y culturales de la *feminidad-masculinidad*, reservándose sexo para los componentes biológicos, anatómicos y para designar el intercambio sexual en sí mismo."

Es pues la socialización un proceso que se nos enseña en la niñez, los valores y comportamientos que debemos observar dentro de un contexto determinado culturalmente; dichos valores forjan la identidad de ser "hombres" o "mujeres" que van a definir la forma de relacionarnos con los demás.

En tal sentido las relaciones establecidas por las mujeres en un mundo evidentemente patriarcal (dominio de los hombres), se observan de poco privilegio en la sociedad, esa desigualdad genérica se denota en todos los campos sociales, así vemos cómo en México la presencia de la mujer en las estructuras parlamentarias, ejecutivas y ministeriales no llega a representar el 15%; en la población económicamente activa o en la matrícula de profesionistas y técnicas, las mujeres ocupan un porcentaje de 32% a 43% del promedio mundial, observándose un progreso limitado que contrasta con el de los hombres, estos datos numéricos son obtenidos del artículo "Las mujeres una mayoría tratada como minoría" (Jusidman, 1997:16).

Fuera del ambiente interno (familia) la mujer tiene que enfrentar una política de exclusión social, de ser la mitad de la población mundial, constituye el 70% del contingente pobre, esto nos habla de la situación discriminatoria en que está envuelta. Ante estas circunstancias, la mujer ha buscado constantemente un lugar donde sus valores no sean minimizados por pertenecer a su género, siendo éstos los que la han impulsado a dar más y mejores resultados en el desarrollo de su trabajo.

En nuestro país es hasta fines del siglo XIX que la industria incipiente incorpora a las mujeres a sus fábricas, sobre este aspecto mencionan Elu, Ma. del Carmen, y Luis Leñero, (1994:27): "son las costureras y trabajadoras domésticas el sector más numeroso de fuerza femenina de trabajo; durante el

<sup>15</sup> Citado por Bleichmar (1990:38).

porfirato, en relación a las mujeres de clase media, algunas encuentran acomodo como maestras.” Aunque es importante apuntar que en esos tiempos no fueron la gran mayoría.

Aún así, en nuestros días, la mujer ha continuado desempeñando su quehacer en el hogar, al que se le ha dado en llamar trabajo doméstico, donde tiene relación directa con los enseres propios de la casa; —cazuelas, escoba, trapeador— con los cuales se le ha dado una identificación tal que aún en los medios televisivos para la propagación de equis producto, siempre aparece ella con el artículo mencionado.

Posteriormente su función es productiva (siendo ésta la más importante), porque la mujer produce a los nuevos seres humanos, prestando para ello la totalidad de su cuerpo, luego habrá de realizar un conjunto de actividades, como el cuidado de los niños, la atención al esposo, limpieza de la casa, elaboración de los alimentos, lavado de ropa, lo que Larguía llama “trabajo invisible” (1993).<sup>16</sup>

En la realización del trabajo invisible las mujeres llevan a cabo un conjunto de actividades que no son trabajo y las llamo actividades vitales. Son vitales en dos sentidos: porque definen a las mujeres esencialmente en su condición genérica y porque son indispensables para la vida de otros. Lagarde (1993:124).

Cuando la mujer decide trabajar fuera de su casa ya por necesidad económica o bien por necesidad de realización personal, se ve en la exigencia de cubrir una jornada laboral para llenar el tiempo requerido por sus empleadores, en tal circunstancia se le presenta el requisito de cumplir doble actividad, la de su casa (que de ninguna manera deja de atender) y la jornada pública, donde sí viene a devengar un salario, aumentando su volumen de trabajo y con esto provocando sobrecarga con el resultado de un doble desgaste para ella.

Sobre la doble jornada, Fuentes (1997:18) nos dice: “Si no hay políticas que apoyen la distribución de la carga doméstica y del cuidado del hogar y de los hijos entre los hombres y las mujeres, las propuestas de mayor participación femenina sólo agregarán a la ya doble jornada de las mujeres que trabajan, una jornada más.”

A este respecto, en nuestro país el Presidente Zedillo propuso el Programa Nacional de la Mujer (PNM) 1995-2000, que apunta: “las nuevas realidades del país reclaman la activa participación y corresponsabilidad de los diferentes actores involucrados en el proceso de desarrollo, con el propósito de poner en práctica una política económica en perspectiva social, así como una política social con enfoque de género” (Secretaría de Gobernación, 1996:9).

<sup>16</sup> Citada por Lagarde (1993:121).

Continuando con este apartado, en las Naciones Unidas se proclaman leyes (1975) que vienen a garantizar una igualdad jurídica de derechos y obligaciones entre hombres y mujeres. Sin embargo y pese a esto, se continúa en la prevalencia de una inequidad social por razones de sexo.

Por otra parte y a pesar de los conflictos que conllevan el trabajo y el mundo de afuera, podemos decir que dentro de su función que fue por mucho tiempo el de ser sólo hija en el hogar de los padres, esposa en el propio, madre dentro y fuera de él, la mujer ahora ya ocupa un espacio más amplio y, con esto, otras responsabilidades que en un momento dado han venido a cambiar en gran parte no sólo su propia vida, sino también en varios aspectos a su familia, esto en forma positiva o no, según como se contemple.

La mujer, como madre, "es una institución histórica, clave en la reproducción de la sociedad, de la cultura y de la hegemonía. Tanto los rituales domésticos o sociales, como los cuidados, están a cargo de las mujeres y forman parte de su condición histórica" ( Lagarde, 1993:376 ) y la misma autora agrega que:

El hogar es fundamentalmente el dominio de la mujer, ella dedica más tiempo al hogar que a cualquier otro lugar, ella es, con mucho, la iniciadora de actividades y contactos que se desarrollan fuera del hogar, aparte de que ella "lleve o no los pantalones" en la casa, es la persona clave de las actividades centradas en el lugar de residencia.

Por otro lado, la mujer mexicana que trabaja lo hace bajo la presión de valores que definen su condición social de manera exclusiva por la reproducción como madre-esposa. "Con estas definiciones ella debe estar en su casa, adentro, y su capacidad económica debe quedar al servicio de la causa doméstica. Además, la decisión sobre si debe o no hacerlo no le pertenece" (Leñero 1986:96 ).<sup>17</sup>

Al mismo tiempo, nuevos valores, producto de exigencias sociales, conciben al trabajo fuera, el trabajo público, como positivo y en el extremo, como necesario para las mujeres. Mujeres que reciben ambas concepciones antagónicas, viven contradicciones subjetivas y objetivas. Muchas aspiran a trabajar, pero al hacerlo enfrentan dificultades materiales, ideológicas y culturales. La mayoría de las mujeres viven de manera conflictiva esta contradicción.

El conflicto no sólo se presenta con los otros, con el tiempo, con la capacidad de cumplimiento de los deberes, sino sobre todo dentro de cada una de ellas. Ellas son el recinto de enfrentamiento de las contradicciones sociales que sintetizan y que les dan vida. Este conflicto es explicado y vivido con angustia como incapacidad (para ser buena madre, buena esposa, buena trabajadora). En general algo sale mal. La mujer resta tiempo a unas actividades para cumplir

<sup>17</sup> Citado por Lagarde (1993:144).

otras y, muchas veces, realiza varias a la vez, con el consecuente desarrollo de destrezas pero también de fallas.

Habría que diferenciar también los motivos y consecuencias de una mujer madre que trabaja. Hoffman<sup>18</sup> señala que:

Es muy probable que tanto la madre que trabaja por horas como la madre de la clase media hayan elegido trabajar. Es probable que estos dos grupos de madres elijan el trabajo que les agrada y (ya que no están duramente presionadas por la urgente necesidad de dinero) entran a trabajar con el claro sentido de los problemas que acarrea el doble papel. Por lo tanto, sienten una gran responsabilidad por compensar su ausencia, por medio de una mejor organización, un planteamiento consciente de la convivencia con los niños o anticipando o previendo las dificultades en la vida de sus hijos. Por otro lado, la madre trabajadora de clase inferior, es más probable que tenga que trabajar y que tenga un empleo menos agradable. Por lo tanto, probablemente se sentirá más cargada e insistirá en que sus hijos se hagan responsables de parte de la carga. En consecuencia, ella siente menos necesidad de compensar su ausencia, y es más lógico que sus hijos se sientan un poco abandonados.

En esta tesis hemos citado autores y autoras que enfocan el aspecto de la mujer desde la óptica de género y así consideran la diferenciación de los sexos como una imposición aprendida en el proceso de socialización.

La exclusión social a la que ha sido sometida, el papel que como madre, esposa y trabajadora ha tenido que desempeñar y los conflictos y contradicciones que trae consigo el cumplir con todos los deberes, presiona a la mujer de manera distinta que al hombre, por tal motivo la condensación de todos estos aspectos nos han permitido percatarnos de cómo la mujer vive circunstancias diferentes al hombre, cohabitando al mismo tiempo en idéntica esfera social.

Ante estas circunstancias en las que se encuentra inmersa la madre trabajadora y ante la gran responsabilidad de la educación y atención de sus hijos, podríamos especular acerca de las consecuencias que trae consigo para el logro de una buena integración y comunicación familiar el hecho de que ella trabaje fuera del hogar.

---

<sup>18</sup> Citado por Ribeiro Año ? p. 169

## **1.5 TIPO DE OCUPACIÓN LABORAL BASADO EN LA ESCOLARIDAD Y EL NIVEL SOCIOECONÓMICO**

En este apartado se describirá cómo se ha ido incorporando la mano de obra femenina al mercado de trabajo.

En nuestro país, según afirman Cooper y otras (1989:29,33), es a finales de los sesenta y principios de los setenta que se presenta una creciente participación femenina en el mercado de trabajo, sobre todo en las diversas ramas del sector terciario, así lo muestran la amplia gama de trabajos donde la mujer participa, sobresaliendo preponderantemente los siguientes: preparación y venta de alimentos, enseñanza primaria y jardines de niños, asistencia médico-social, servicios de aseo y limpieza y servicios domésticos en casas particulares.

Agregan a la vez las autoras anteriormente mencionadas, los cambios importantes que propicia el trabajo femenino, tales como: la urbanización creciente, elevada migración rural-urbana, con predominio de flujo femenino, expansión y diversificación del sector terciario, ampliación y estructuración de la planta industrial, incremento en los niveles educativos en la población y los más recientes: el programa de industrias maquiladoras de exportación que crean demanda específica de mano de obra femenina, así como la reducción de la fecundidad que se registra a partir de mediados de los setenta y finalmente la crisis del modelo de desarrollo estabilizador que al traer inflación, lleva al incremento del número de mujeres que salen a la búsqueda de trabajo para complementar el ingreso familiar.

### **Perfil socioeconómico de Ciudad Juárez**

Esta frontera juarenses se caracteriza por ser una población donde confluyen personas de todo el país, precisamente por su localización geográfica en vecindad con los Estados Unidos de Norteamérica, aunado a la concentración industrial de tipo maquilador.

Una información proporcionada por INEGI / Censo 1995 nos ubica en el siguiente contexto:

Cuenta con una población total de 1'011,786 habitantes, de los cuales el 46.5% pertenecen al sexo femenino con edad superior a los 16 años.

En relación a la escolaridad se obtuvieron los siguientes datos:

la población que sabe leer y escribir es del orden de 96.5%.

Pasaremos a tocar el punto de escolaridad de las mujeres mayores de 15 años.

Sin primaria o primaria incompleta	23.14%
Primaria completa	26.09%
Media básica	26.65%
Media superior	15.14%
Superior	8.81%
No específica	0.17%

Con respecto a las mujeres que trabajan de acuerdo a su escolaridad encontramos que:

Sin primaria o primaria incompleta	0.67%
Con primaria completa	57.00%
Con educación media básica	21.00%
Con educación media superior	11.00%
Superior	4.70%
No específica	4.93%

Al continuar con la información proporcionada por INEGI se identifican diversas ocupaciones como son minería, petróleo y gas, industria manufacturera, electricidad, agua e industria de la construcción, donde la ocupación de la mujer es de un 40.5%; a esta cantidad habría que agregar el 6.13% que son ocupadas en otro tipo de empleos, llegando a un total de 46.63%.

Mención especial merece el programa de industria maquiladora de exportación, que viene a provocar un crecimiento importante en la ocupación de mujeres, a quienes se les prefirió inicialmente. Aunque es oportuno mencionar que a mediados de los ochenta se incrementó notablemente la participación masculina en esta área y hasta la fecha, dadas las necesidades económicas del momento, se notó un leve estancamiento de la participación femenina, a pesar de ello sigue prevaleciendo el predominio de ésta en la industria maquiladora, en el caso particular de Juárez:

La participación de la mujer en los mercados de trabajo de la frontera norte de México, se ha caracterizado por tener uno de los niveles más elevados de actividad femenina en el país. A este fenómeno se le han atribuido explicaciones de orden sociodemográfico, dada las características de la población fronteriza, además del fuerte proceso de inmigración y el grado de urbanización de esta ciudad. Martínez de la O. (1995:242).

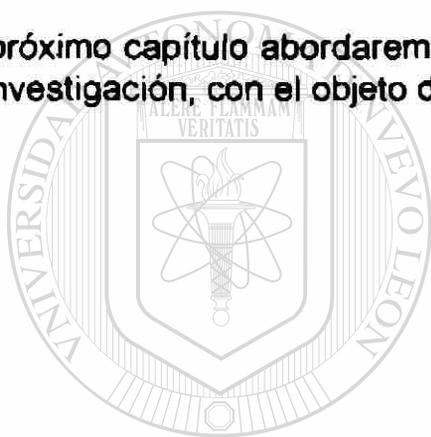
El trabajo que se desempeña fuera del hogar pasa a jugar un papel importante también en la formación familiar, independiente de las cargas físicas o emotivas que traiga consigo a las personas el cumplirlo, siendo la conducta comunicativa el medio por el cual los miembros de la familia trasladan dichas cargas emotivas.

Estos elementos, vienen a contribuir enormemente en el proceso comunicativo, para que éste se dé de una manera fluida, abierta, sin bloqueos, propiciando comprensión y conocimiento de todos y cada uno de los miembros de la familia.

Para concluir y tratando de entrelazar los cuatro aspectos conceptuales tocados en esta investigación mencionaremos lo siguiente.

Tanto la participación de la mujer como la del hombre, así como la de los hijos y demás miembros de la familia, sea ésta de tipo nuclear, monoparental, extendida, institucional o pluralista, van a contribuir a una mejor forma de vida si esta participación contempla a la comunicación como elemento indispensable para el desarrollo integral de la familia.

En el próximo capítulo abordaremos el aspecto relacionado con la metodología de la investigación, con el objeto de precisar el escenario empírico de la misma.



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## **CAPÍTULO SEGUNDO**

### **ASPECTOS METODOLÓGICOS DEL ESTUDIO**

De acuerdo a lo observado en el capítulo anterior, donde hicimos mención de algunas aportaciones teóricas sobre la comunicación interpersonal de la familia, así como de la mujer y su espacio laboral extradoméstico, y finalmente tipos de ocupación basados en la escolaridad y el nivel socioeconómico, donde se concluye que la comunicación intrafamiliar es el canal de desarrollo que lleva a la sociedad a enterarse de su situación y la de sus integrantes, se observa la necesidad de una continuidad en el estudio.

Asimismo, en la revisión bibliográfica hemos abordado las repercusiones que podrá ocasionar el hecho de la ocupación de la mujer fuera del hogar, con respecto a la comunicación familiar.

Según la función del trabajo social, de acuerdo a la especificidad de sus acciones, es de particular interés el tema de la comunicación intrafamiliar, ya como estudio, ya como investigación, o bien, como un modelo de intervención.

El aspecto metodológico nos permitió sistematizar los conocimientos e ideas además de ordenar los procedimientos generales de la investigación; a la vez podemos dar seguimiento a las acciones encaminadas hacia el logro de nuestro objetivo. A continuación mencionaremos los pasos metodológicos a cubrir en nuestro estudio.

#### **2.1 PREMISAS DE LA INVESTIGACIÓN**

Sobre la base de nuestras definiciones conceptuales, hemos partido de las siguientes premisas hipotéticas:

- Las familias tienden a presentar cambios en el proceso comunicacional producto de la inserción de la mujer en el trabajo.

- El tipo de ocupación laboral, el nivel de escolaridad y el nivel socio-económico de la mujer provocan que el proceso comunicacional en la familia se manifieste en forma diversa.

## 2.2 EJES CLAVES DE LA INVESTIGACIÓN

Dentro del cuestionario se plasmaron aquellas preguntas que respondieron a los objetivos generales y específicos de nuestra investigación, así como a los ejes claves del estudio que consistieron en conocer cómo y hasta qué punto el trabajo de las mujeres con hijos, del personal administrativo y docente del Instituto de Ciencias Políticas y de Administración de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, así como de las mujeres obreras de la empresa maquiladora Thomson Televisores de México, ha influido en la comunicación interpersonal familiar.

"El término variable puede definirse como una característica, atributo, propiedad o cualidad que: a) puede darse o estar ausente en los individuos, grupos o comunidades; b) puede presentarse en matices o modalidades diferentes, o c) en grados, magnitudes o medios distintos a lo largo de un *continuum*" (Rojas, 1981:110).

Esto nos lleva a definir cuatro variables-ejes fundamentales que caracterizan esta investigación.

1.- *El proceso comunicacional*. "El proceso es cualquier fenómeno que presenta una continua modificación a través del tiempo". Berlo (1992:19), y "la comunicación es el proceso de interrelación humana que se realiza mediante el uso de signos, transmisión de información, ideas, emociones y habilidades". Maldonado (1995:15). Esta variable nos responderá qué pasa en las relaciones de los intercomunicantes cuando la madre trabajadora adquiere otros compromisos fuera del ámbito familiar.

Para efecto de encontrar respuesta a esta variable eje se aplicaron las siguientes preguntas:

- 3.- Estado civil.
- 4.- ¿Desde cuándo están casados o viviendo en pareja?
- 5.- Número de hijos.
- 6.- Sexo de los hijos.
- 7.- Edades de los hijos.
- 8.- Tipo de familia.
- 32.- ¿Qué tipo de relación interpersonal tiene usted con los otros miembros de su familia?
- 33.- Si su familia está caracterizada como una familia nuclear, ¿qué rol ejerce usted en ella?

- 35.- ¿Cree usted que las decisiones fundamentales de la familia son consultadas con todos los miembros?
- 38.- ¿Quién decide tener hijos?
- 39.- ¿Cuándo realizan algún plan, lo hacen juntos?
- 40.- ¿Considera importante que los miembros de la familia mantengan una buena comunicación?
- 41.- ¿Siente usted que le falta tiempo para convivir con sus hijos?
- 42.- Si su respuesta es sí, diga por qué.
- 43.- ¿Qué tiempo le dedica a sus hijos durante la semana?
- 44.- Si le dedica algún tiempo a la semana a sus hijos diga cómo lo pasan.
- 45.- ¿Conoce bien a los amigos de sus hijos?
- 46.- ¿Considera que sus hijos la conocen y la comprenden?
- 47.- ¿Conoce usted y comprende a sus hijos?
- 48.- ¿Considera que su pareja la conoce y la comprende?
- 49.- ¿Considera que usted conoce y comprende a su pareja?
- 50.- ¿Tiene su pareja hijos de otro matrimonio?
- 54.- ¿Su pareja le ayuda con sus hijos?
- 55.- ¿Cree que su pareja conoce y comprende a sus hijos?
- 56.- ¿Cree usted que sus hijos conocen y comprenden a su pareja?
- 57.- ¿Con qué frecuencia ve su pareja a sus hijos?
- 58.- ¿Usted le comunica sus problemas e inquietudes a su pareja?
- 59.- ¿Cuando usted llega cansada, su pareja la atiende?

2.- *El trabajo femenino.* Lagarde define al trabajo como "un espacio creativo social y cultural: es un conjunto de actividades, de capacidades y destrezas, de conocimientos y sabiduría, de relaciones sociales, de normas, de concepciones, de tradiciones y de creencias, que realizan los seres humanos para vivir, transformando la naturaleza, la sociedad y la cultura" (1993:114).

Se entiende por *trabajo femenino* la actividad desempeñada por la mujer fuera del hogar, y por la cual obtiene una retribución económica. Las repercusiones tanto sociales como familiares constituyen un elemento de estudio para muchos investigadores, sobre todo para aquellos encaminados al estudio del género, que consideran que la mujer que trabaja lo hace en una situación de desventaja en relación al trabajo del hombre.

Las preguntas que nos dieron respuesta a este eje, fueron las siguientes:

- 11.- Lugar de nacimiento.
- 12.- Tiempo de radicar en Ciudad Juárez.
- 13.- ¿Qué actividad desempeña en su lugar de trabajo?
- 15.- ¿Cuál es su horario de trabajo?
- 16.- ¿Está usted de acuerdo con este horario de trabajo?
- 17.- ¿Cómo ve la relación con sus jefes inmediatos?
- 18.- ¿Cómo ve usted la relación con sus compañeros de trabajo?

- 19.- ¿Le gusta su trabajo?
- 20.- ¿Qué es lo que más le gusta de su trabajo?
- 21.- ¿Siente usted satisfacción en su trabajo?
- 22.- ¿Su mayor satisfacción al trabajar es?
- 23.- ¿Siente usted que su trabajo le crea agotamiento físico?
- 24.- ¿Siente usted que su trabajo le crea agotamiento mental?
- 26.- ¿Qué tiempo tiene usted de estar laborando en la empresa o universidad?
- 27.- ¿Cambia usted de trabajo frecuentemente?
- 31.- ¿Tiene la empresa donde usted trabaja guardería?
- 36.- ¿Quién ha decidido que usted trabaje?
- 37.- ¿Quién decide la adquisición de gastos mayores?
- 51.- Lugar de trabajo de su pareja.
- 52.- Puesto que desempeña.
- 53.- Ingreso de su pareja (mensual).

3.- *Escolaridad*. El nivel educativo nos permitió identificar de qué manera se desenvuelven las mujeres en el espacio laboral y familiar según su escolaridad, entendiendo por escolaridad "el conjunto de cursos tomados en un establecimiento docente". *Diccionario Océano Uno* (1992). Para tal efecto nos apoyamos en las siguientes interrogantes:

- 1.- Edad.
- 2.- Nivel de escolaridad.

4.- *Nivel socioeconómico*. El trabajar en niveles económicos diferentes nos permitió esclarecer la panorámica social en que se desempeñan las mujeres madres que trabajan. En este sentido se define nivel como: "grado, tipo de existencia o ser que implica un tipo específico de relación y organización con leyes propias". *Diccionario de Filosofía* (1969).

Las preguntas que se enlistan a continuación nos sirvieron para llegar a este fin.

- 9.- Propiedad de la vivienda.
- 10.- Colonia.
- 14.- ¿Cuánto gana al mes?
- 25.- ¿Cree usted que su salario satisface las necesidades básicas de la familia?
- 28.- ¿Tiene quién le ayude en los quehaceres de la casa?
- 29.- Si la respuesta a la pregunta anterior fue sí, diga quién.
- 30.- ¿Quién cuida a sus hijos cuando usted trabaja?

En cuanto al análisis de opinión, se previó la siguiente estrategia metodológica.

## 2.3 TIPO DE ESTUDIO

El tipo de investigación que nos ayudará a identificar las situaciones de la comunicación interpersonal familiar será el exploratorio, tomando en cuenta que "Los estudios exploratorios nos sirven para aumentar el grado de familiaridad con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular de la vida real" (Hernández y otros 1996: 59).

Haciendo una revisión bibliográfica, encontramos que aun cuando existe información vasta sobre comunicación intrafamiliar en otros lugares, en el caso particular de la familia juarense no se hallaron datos concretos sobre el tema, por lo que consideramos que es adecuado realizar este estudio.

Ante estas circunstancias, la aplicación de la investigación de este tipo será de gran utilidad para posteriores investigaciones de carácter más definitivo.

## 2.4 UNIVERSO Y TAMAÑO DE LA MUESTRA DE ESTUDIO

Para explicar los criterios elegidos para la selección de la población de estudio, primeramente mencionaremos que la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez es la institución de educación superior más importante de la localidad y tiene dentro de sus institutos un núcleo importante de mujeres laborando. Para este estudio se escogió el Instituto de Ciencias Sociales y de Administración, por ser de particular interés ya que dentro de éste laboran 89 mujeres, de un total de 127 empleados, una población representativa desde el punto de vista profesional. Este hecho nos facilitó enormemente la aplicación del instrumento de recolección de datos (cuestionarios) por la accesibilidad que representó trasladarnos a sus espacios laborales, así como la disponibilidad y cooperación de las compañeras de trabajo. En esta esfera se aplicaron 40 entrevistas.

Por otro lado, se encuestó a 40 obreras de la empresa maquiladora Thomson Televisores de México, de un universo de 3,132 obreras, hecho que nos permitió establecer un análisis comparativo de la comunicación familiar en relación a la diferencia en la ocupación, en la escolaridad y en el nivel socioeconómico.

El universo se selecciona tomando en consideración a Hernández y otros (1996:209), cuando afirma que "la unidad de análisis-personas, periodicos, etc.- quienes van a ser medidos, depende de precisar claramente el problema a investigar y los objetivos de la investigación".

## **2.5 DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA**

Dadas las características y objetivos de nuestra investigación -diseño exploratorio, no concluyente- se optó por seleccionar la muestra de tipo no probabilística.

La ventaja de una muestra no probabilística, es su utilidad para un determinado diseño de estudio, que requiere no tanto de una "representatividad de elementos de una población, sino de una cuidadosa y controlada elección de sujetos con ciertas características especificadas previamente en el planteamiento del problema "(Hernández y otros 1996:231).

El mismo autor menciona que existen cuatro clases de muestras dirigidas.

- 1.- La muestra de sujetos voluntarios.
- 2.- La muestra de expertos.
- 3.- La muestra de sujetos-tipos.
- 4.- La muestra por cuotas.

Se ha elegido la tercera (sujetos-tipos) donde el objetivo es la riqueza y calidad de la información, así como la cantidad y estandarización que nos asegurará cierta uniformidad de resultados.

## **2.6 CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA**

La investigación se compone de dos muestras con características diferentes.

a) La primera muestra representada por las mujeres del personal docente y administrativo del Instituto de Ciencias Sociales y de Administración de la UACJ cuya característica principal es: que son madres, que viven en familia.

Las características diferentes son, básicamente, la escolaridad, ocupación y nivel socioeconómico.

Se selecciona el hecho de que sean madres que vivan en familia por tratarse de un estudio encaminado a la comunicación intrafamiliar.

b) La segunda muestra compuesta por obreras empleadas de la empresa maquiladora Thomson Televisores de México, cuyas características son: madres, que viven en familia.

## **2.7 UNIDAD DE ANÁLISIS O DE OBSERVACIÓN**

Se tomó como unidad de análisis a las mujeres del personal administrativo y docente del Instituto de Ciencias Sociales y de Administración de la UACJ y a las obreras empleadas de la empresa maquiladora Thomson Televisores de México.

## **2.8 CRITERIOS DE SELECCIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

El instrumento de medición de información más adecuado para lograr los objetivos propuestos fue el cuestionario de tipo anónimo. El aplicarlo en forma anónima nos permite pensar que propicia la libertad para expresar las opiniones; así mismo, su vocabulario estandarizado, su mismo orden de preguntas, nos asegura cierta uniformidad en los resultados.

“Un instrumento de medición adecuado es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente a los conceptos o variables que el investigador tiene en mente” (Hernández y otros 1996: 242).

Por su parte Selltiz (1959: 215) afirma que “la medida es posible solamente porque existe una cierta correspondencia entre las relaciones empíricas entre objetos y sucesos por un lado, y las reglas de matemáticas por otro”.

### **2.8.1 Cuestionario**

Este cuestionario está concebido como un instrumento de preguntas cerradas, así como de opción múltiple; se eligió por la facilidad que representa su aplicación. El mismo fue validado con la aplicación de una prueba piloto consistente en diez cuestionarios aplicados en cada uno de los grupos; se optó por el cuestionario por ser más preciso.

La aplicación de la prueba piloto nos sirvió enormemente, porque a partir de ella se hicieron modificaciones de forma y contenido para la elaboración del cuestionario definitivo. Así mismo depurar y afinar el instrumento.

### **2.8.2 Objetivos**

Al aplicar el cuestionario cubrimos dos objetivos:

- a) Explorar sobre la comunicación interfamiliar de las mujeres encuestadas.
- b) Analizar los resultados para estar en posibilidad de hacer propuestas.

### **2.8.3 Contexto de aplicación del cuestionario**

La aplicación de los cuestionarios se realizó en dos ambientes diferentes. Para tal efecto se capacitó a un grupo de cinco estudiantes de Trabajo Social, mismas que nos auxiliaron en la aplicación de éstos.

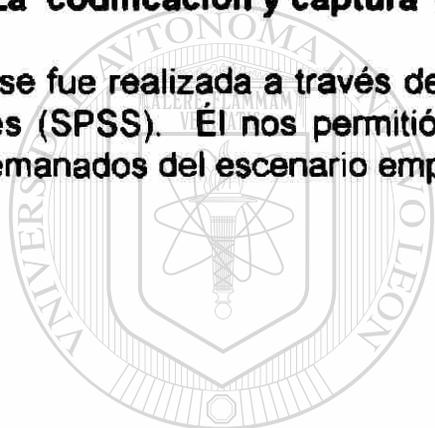
#### **2.8.4 Prueba piloto**

Se realizó con el fin de clarificar y probar el instrumento: cuántas, cuáles, sobre qué, cómo plantear las preguntas, a dónde nos llevarían, cómo debiera ser planteado el cuestionario, en fin, detallarlo o afinarlo para su mayor efectividad. La aplicación de la prueba piloto se hizo a una población de 20 trabajadoras (10 empleadas de la Universidad y 10 obreras de Thomson Televisores de México).

Al analizar la prueba piloto, se nos mostraron algunos vacíos en la información requerida, así como preguntas innecesarias, otras mal formuladas o mal enfocadas, es decir que no nos llevaban por el camino planeado en nuestra investigación, por lo que hubo que modificar el cuestionario, logrando con esto acercarnos más a la realidad para lograr el objetivo.

#### **2.8.5 La codificación y captura de la información**

Esta fase fue realizada a través del programa computarizado para las Ciencias Sociales (SPSS). Él nos permitió la codificación, así como la captura de los datos emanados del escenario empírico.



# UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## **CAPÍTULO TERCERO**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

En este capítulo trataremos de examinar las partes de la investigación para llegar a conocerlas y así mismo poder fundamentar e interpretar los resultados, siendo el propósito fundamental de esta investigación el determinar cómo y hasta qué punto el trabajo remunerado de las mujeres con hijos ha influido en la intercomunicación familiar.

Para su estudio se eligieron dos grupos, 40 mujeres que laboran en la empresa maquiladora Thomson Televisores de México, asignado como *Grupo uno*, y 40 mujeres que trabajan dentro de las instalaciones del Instituto de Ciencias Sociales y de Administración de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, designado como *Grupo dos*.

Los criterios que se utilizaron para seleccionar a los dos grupos descritos anteriormente, tienen en común únicamente ser mujeres, madres con o sin pareja y desempeñar una labor fuera del hogar percibiendo por ello un salario, quedando así mismo fuera de este estudio aquellas que no cubrían este perfil.

La realización de esta investigación nace de una inquietud profesional y ciudadana reflejada ante el diario convivir con dichos grupos, así mismo una gran necesidad de conocer más sobre esta situación social que ha estado dando qué comentar en los medios de comunicación cuando se cuestiona qué es lo que está ocurriendo en los hogares juarenses, donde las familias están siendo más vulneradas dentro de su seno a partir de que los hijos quedan sin la madre, al ir ésta a engrosar las líneas de producción en una maquiladora o a ocupar el espacio de docente en una escuela.

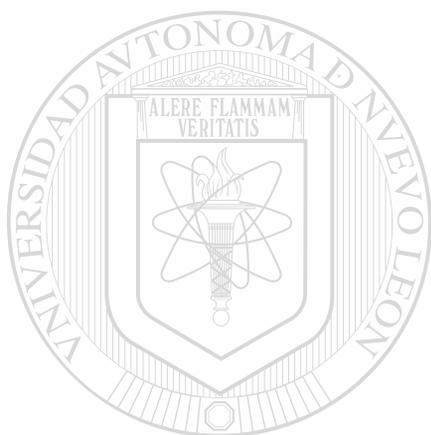
Para tal efecto iniciamos con el siguiente apartado, acompañado de sus respectivas gráficas.

### 3.1 ANÁLISIS CUANTITATIVO

El análisis cuantitativo, para mejor comprensión, se dividió en tres aspectos: perfil de las mujeres encuestadas, proceso comunicacional interfamiliar, y el trabajo femenino.

Así analizaremos las variables plasmadas en el cuestionario:

- 3.1.1 Datos sociodemográficos
- 3.1.2 Datos sociolaborales
- 3.1.3 Aspectos sociofamiliares
- 3.1.4 Aspectos comunicacionales en la familia.



# UANL

---

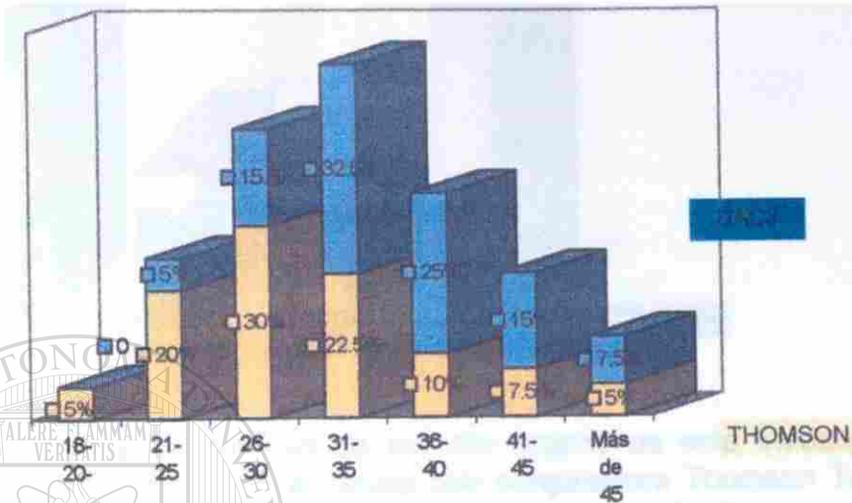
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

### 3.1.1 DATOS SOCIOGRÁFICOS

GRÁFICA No.1  
EDAD DE LAS ENTREVISTADAS.



En la gráfica podemos observar la diferencia en relación a las edades. Tenemos en el rango de 18 a 20 que el *Grupo uno* tiene 5%, sin notar ningún porcentaje en las universitarias. En el rango 21-25 las operadoras reúnen el 20%, siendo del 5% las universitarias.

El 30% de las operadoras y el 15% de las universitarias representa al rango 26-30. En el apartado 31-35, vemos que el 22.5% corresponde a las obreras y el 32.5 a las universitarias.

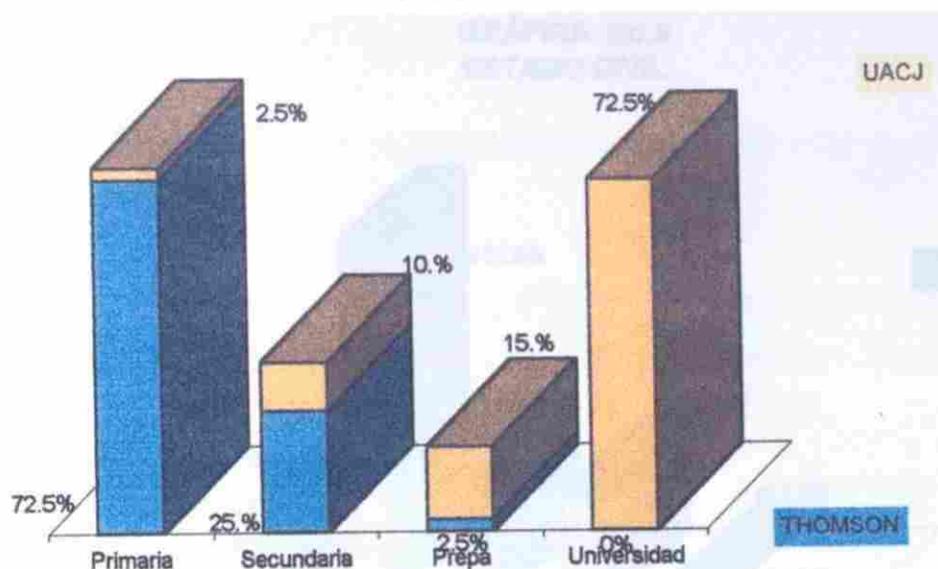
Con respecto a las edades de 36-40 observamos cómo disminuye el porcentaje en las obreras dando el 10%; en cambio las universitarias nos arrojan un 25%. Por otro lado, en el rango 41-45 continúa disminuyendo el grupo de las obreras con un 7.5% mientras que las universitarias llegan al 15%.

Finalmente, de más de 45 años tenemos un 5% en las obreras y un 7.5% en las universitarias.

La disparidad es explicable ya que conforme a la política de las empresas maquiladoras, es muy marcada la preferencia por contratar mujeres jóvenes.

En relación a la juventud de las mujeres en la empresa maquiladora, es debida a que son contratadas desde los 19 años conforme a esta encuesta, aunque es de dominio público que en algunas empresas son contratadas hasta de 16 años.

**GRÁFICA No. 2**  
**ESCOLARIDAD**

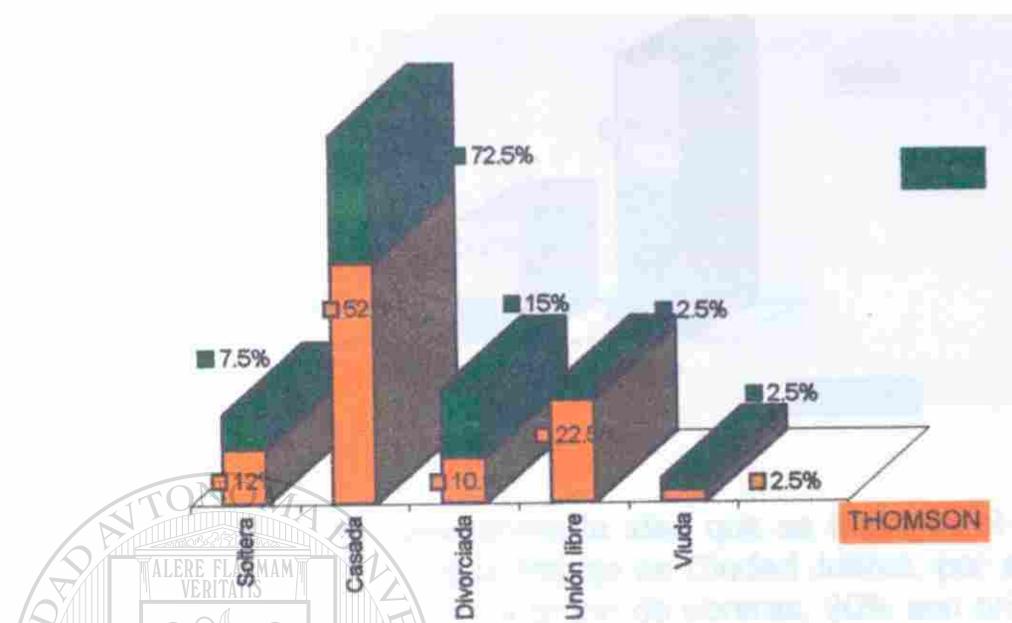


La diferencia en la escolaridad de los dos grupos de esta investigación es evidente, encontrándonos en el *Grupo uno* maquiladora Thomson Televisores de México que el 72.5% cuenta únicamente con educación primaria, en cambio en el *Grupo dos* UACJ, el 72.5% cuenta con estudios universitarios.

Este hecho resulta explicable, debido a que la universidad fomenta la actualización académica con frecuencia; en tal sentido, las empleadas secretarías adquieren la tendencia a continuar estudiando, así mismo las docentes constantemente se están actualizando.

En la industria maquiladora, es bien sabido que sólo se exige la educación primaria como escolaridad necesaria para desempeñarse en sus líneas de producción.

**GRÁFICA No.3  
ESTADO CIVIL**



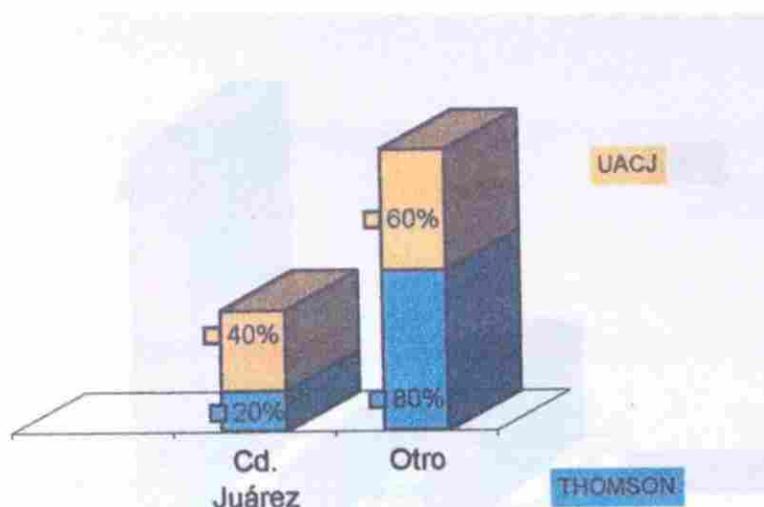
En cuanto al estado civil, la mayor diferencia la encontramos en la unión libre ya que en el grupo de obreras tenemos un 22.5%, mientras que en el grupo de UACJ sólo tenemos el 2.5%. Esto puede atribuirse a las restricciones sociales diferentes en un grupo y el otro, puede ser que en el sector obrero no preocupa el "que dirán". Sin embargo, tal vez sea mal visto en el medio universitario.

En cuanto a ser casadas el Grupo uno representa el 52.5% contra el 72.5% del Grupo dos, este rubro con un 20% de diferencia es notorio.

En las solteras el Grupo uno da 12.5%, el Grupo dos el 7.5%.

Con respecto a divorciadas el primero tiene 10% y el segundo 15%. En el apartado de viudas tienen el mismo porcentaje los dos grupos con 2.5% cada uno.

**GRÁFICA No.4  
LUGAR DE NACIMIENTO**



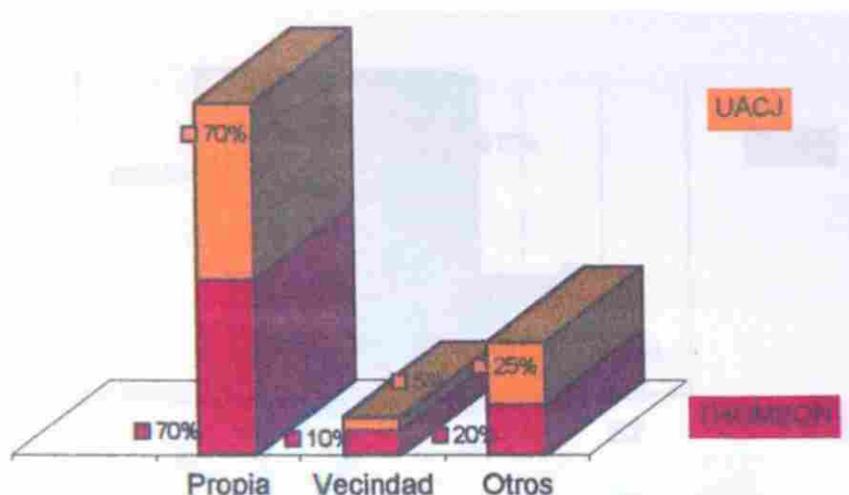
En este apartado se nota sobremanera la idea que se tiene en el interior del país sobre la facilidad de conseguir trabajo en Ciudad Juárez, por ello tan alto porcentaje marca la diferencia, en el grupo de obreras, 20% son originarias de esta ciudad, mientras el 80% no lo son.

Con respecto al grupo de empleadas de la Universidad, el 40% es juarense, no así el otro 60%, quienes son originarias del interior del Estado de Chihuahua, o de Coahuila, Durango, Sinaloa y de otros estados, inclusive del D F.

En ambos grupos vemos que entre las mujeres que vinieron a radicar en esta frontera, predominan las que son originarias del vecino Estado de Durango.

Podemos pensar que también se puede dar el caso de que a la mayoría de las mujeres juarenses no les atraiga el trabajo de la maquila, como vemos en el Grupo dos que son 20.0% más en ese rubro de nacidas en esta ciudad que en otro lugar, pudiendo agradecerles el trabajo de la Universidad, a diferencia de éste en la maquila; puede ser cuestión de gustos o de necesidades del tipo que sean estas.

**GRÁFICA No 5**  
**PROPIEDAD DE LA VIVIENDA**

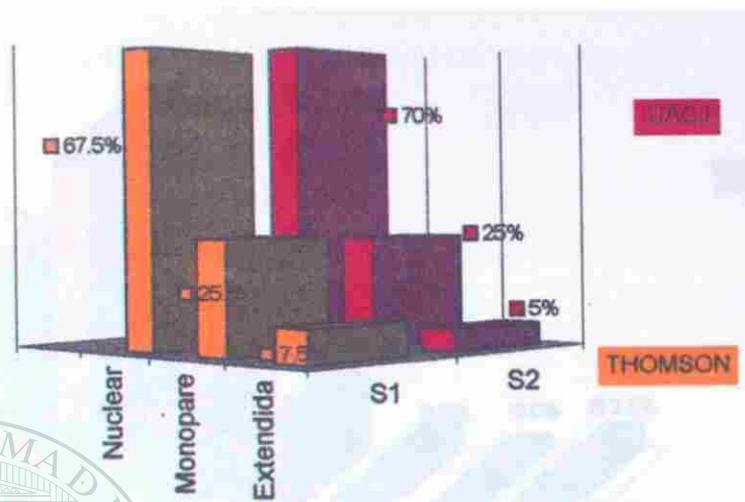


La vivienda en Ciudad Juárez es cara las rentas muy elevadas y por ello se trata de adquirir un terreno para fincar unos cuartos o bien obtener una casa de INFONAVIT en el caso de las obreras del *Grupo uno*, mientras que el grupo de las empleadas de la Universidad buscan obtener un crédito para compra de casa o la construcción

En relación a la propiedad de la vivienda la mayoría de las mujeres que laboran en la Universidad poseen casa propia, un 70%, el 5% dijo vivir en casa rentada y un 25% en el apartado de "otro" siendo variada la propiedad del inmueble que puede corresponder a los padres de alguno de los cónyuges a algún año de cualquiera de éstos, de amigos o bien, aún en promesa de venta

En el grupo de las obreras también un porcentaje alto, 70%, cuentan con esta propiedad, prevaleciendo la vivienda proporcionada por el INFONAVIT Del 10% viven en vecindad pagando renta y un 20% manifiesta que en otros, mlar al *Grupo dos*

**GRÁFICA No 6  
TIPO DE FAMILIA**



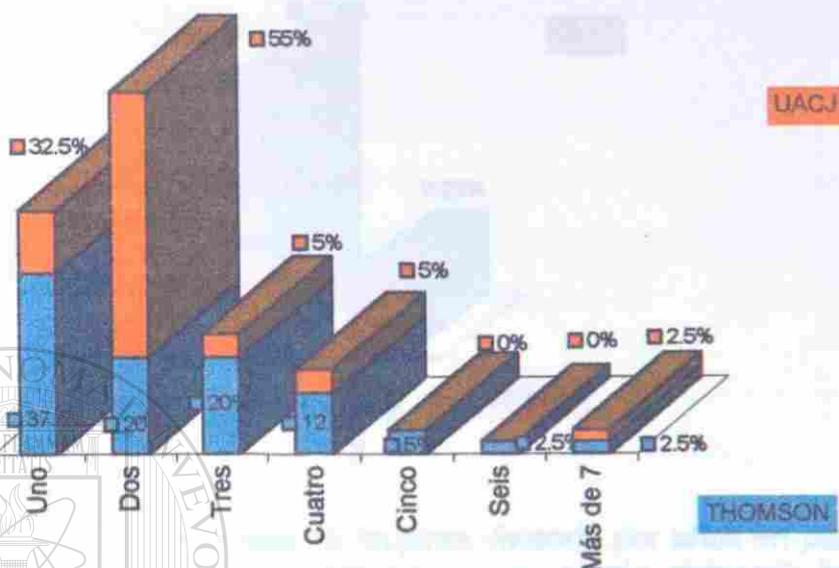
En el tipo de familia no encontramos gran diferencia, prevaleciendo la nuclear en los dos grupos, el uno con 67.5% y el dos con el 70%.

El tipo de familia monoparental nos da 25% en los dos grupos. La familia extendida se manifiesta con 7.5% en el *Grupo uno*, mientras que en el *Grupo dos*, se da en un 5%.

Se nota la familia nuclear en gran mayoría, ésta contemplada como la clásica familia de padre, madre e hijos conviviendo en el hogar. La familia monoparental es también significativa por el hecho de ser las mujeres quienes juegan varios roles, conscientes de que sin ellas su hogar se derrumba.

La familia extendida con su 7.5% en el *Grupo uno* y 5% en el *Grupo dos*, no es significativa, aunque no deja de ser importante.

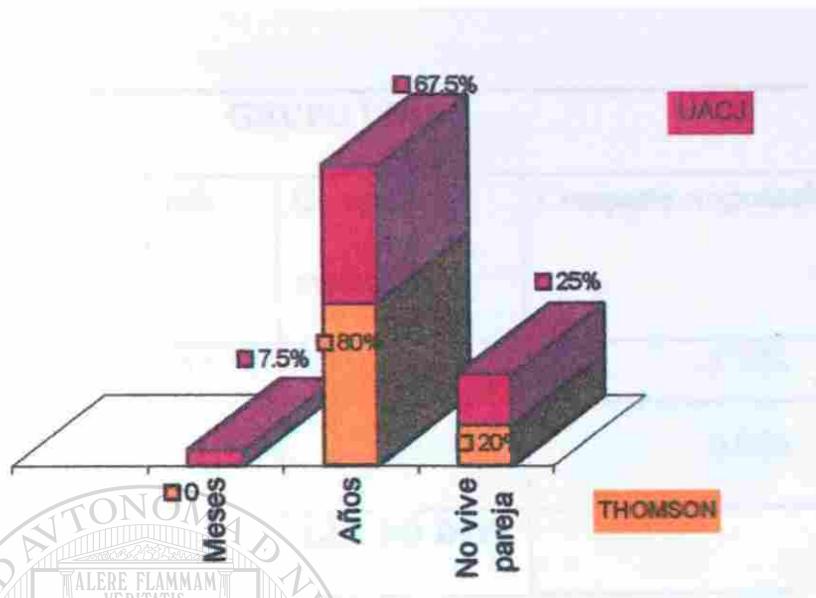
**GRÁFICA No 7**  
**NUM RO DE HIJOS**



En esta gráfica es notoria la presencia de un hijo, 37.5% en el *Grupo uno*, mientras en el *Grupo dos* 32.5%, en las empleadas universitarias se observa más la presencia de 2 hijos arrojando un 55%, siendo en el grupo de las obreras solo un 20%.

Se observa que la familia tiende a ser menos numerosa en la actualidad entre las familias de nivel social medio, porque, mientras el *Grupo uno* consigna 20% con tres hijos, el *Grupo dos* solamente un 5%, muy marcada la diferencia, en cuanto a madres con cuatro hijos el grupo primero nos da 12.5% y el segundo solo 5%; con respecto a cinco hijos, el *Grupo uno* lleva 5%, en seis hijos 2.5%, mientras el *Grupo dos* 0% en estos dos; en más de siete ambos grupos apuntan 2.5%

**GRÁFICA No. 8**  
**TIEMPO DE VIVIR EN PAREJA**



Se puede hablar de alto porcentaje de mujeres viviendo por años en pareja en el *Grupo uno* con 80%, el restante 20% no vive en pareja, debiendo hacer la observación de que entre las entrevistadas tenemos madres solteras, madres divorciadas, incluso una viuda, en cada uno de los dos grupos.

En cuanto al *Grupo dos*, el 67.5% vive en pareja, el 25% no viven en pareja notándose en este punto que es 5% más alto el porcentaje con respecto al *Grupo uno*, mientras en el apartado de que "sólo meses tienen viviendo en pareja", el *Grupo dos* marca un 7.5%, con un 0% en el *Grupo uno*.

**SI SU FAMILIA SE CARACTERIZA COMO NUCLEAR O MONOPARENTAL  
¿CUÁL ES SU ROL?  
CUADRO 1**

<b>GRUPO UNO</b>				
	Jefa	Compañera madre	Comparte responsabilidad	Hace todo
Nuclear	5.0 %	62.5%	5.0%	0.0 %
Monoparental	20.0%	60.0 %	0.0 %	7.5 %
<b>GRUPO DOS</b>				
Nuclear	2.5 %	60.0 %	7.5%	5.0 %
Monoparental	20.0 %	2.5 %	2.5 %	5.0 %

En la familia nuclear es resultante que tanto en el *Grupo uno* como en el *Grupo dos* el rol principal que juegan las entrevistadas es el de compañera madre con un 62.5% y 60% respectivamente, siguiendo en importancia el papel de jefa que juegan sobre todo en la familia monoparental con 20%, igual en ambos grupos; la familia nuclear del *Grupo uno* dice que un 5% comparte responsabilidades, mientras el *Grupo dos* nos da 2.5%.

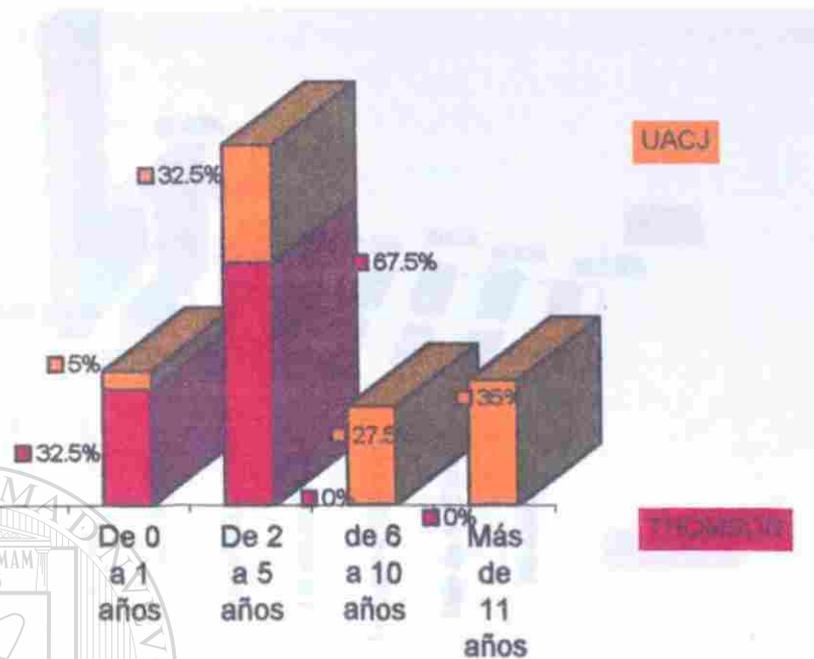
Con respecto al rubro de "hace todo" (jefa, madre compañera, comparte responsabilidades) en el *Grupo uno*, nuclear nos da 0% y el monoparental 7.5%; en el *Grupo dos* ambos aspectos dan 5%.

En los dos casos tenemos 27.5% que no es familia nuclear y 25% que no es familia monoparental.

Es evidente la carga doble y en ocasiones triple que tiene la mujer que se desempeña como jefa dentro de la familia monoparental e incluso en la familia nuclear.

## 3.12. DATOS

**S**  
**GRÁFICA No. 9**  
**¿QUÉ TIEMPO LE HA DURADO TRABAJANDO EN LA EMPRESA O UACJ?**



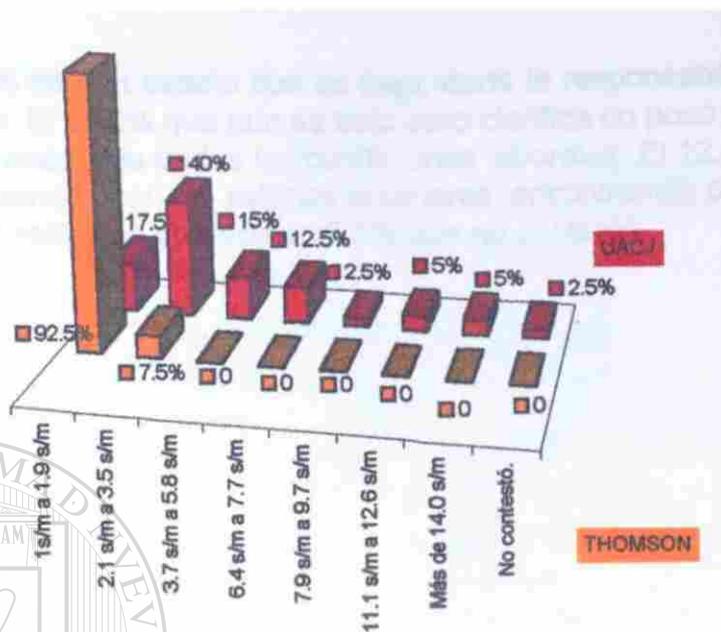
En la presente gráfica, se ve con claridad cómo las empleadas de la universidad trabajan en un 35% con 11 años de duración en el empleo. Un 27.5% tienen trabajando de 6 a 10 años.

La duración máxima de las obreras es de 2 a 5 años con un 67.5% y de 0 a 1 año con un 32.5%.

Es indudable que el trabajo desempeñado por las mujeres de la universidad presenta mayor atractivo, por los sueldos más altos, vacaciones más generosas, mejores condiciones generales de trabajo, mientras que para las obreras, representan económicamente de mayor importancia los pagos por las vacaciones, dándose a la búsqueda de éstas, así como de los llamados "bonos" por esto no se quedan en los trabajos a crear antigüedad y provocan el fenómeno llamado rotación de personal, tan frecuente en este sector laboral, donde el personal se contrata en alguna planta y permanece trabajando algunas veces por meses y otras sólo un año o dos, luego solicitan su liquidación buscando contratarse en otra planta, para posteriormente hacer lo mismo que en la anterior.

Mientras que las mujeres empleadas en la universidad, manifiestamente se esfuerzan a crear antigüedad en el trabajo con miras a contar con seguridad económica y los demás beneficios que trae consigo este proceder, tratando incluso de lograr su jubilación.

**GRÁFICA No. 10**  
**¿CUÁNTO GANA AL MES?**



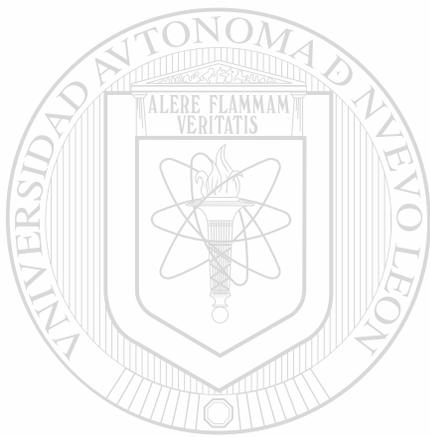
Los datos que esta gráfica nos muestra sobre las percepciones son muy claras: las mujeres del *Grupo uno* el 92.5% percibe un sueldo dentro del rango de 1 a 1.9 salarios mínimos mensuales, mientras que el 7.5% se ubica en el rango de 2.1 a 3.5 salarios mínimos cubriendo en estos dos rangos el 100%, manejando rangos, no es tan notorio el poco sueldo que perciben, pero es importante señalar que en este grupo, ninguna de las entrevistadas llega a ganar \$3,000.00 mensuales.

Esta situación en las mujeres del *Grupo dos*, resultó más diversa, ya que el personal también fue más variado en cuanto a categorías, encontrando entre docentes, secretarías y funcionarias, que reportan sueldos de 1 salario mínimo mensual a 1.9, el 17.5% (pueden ser empleadas de medio tiempo o de horas sueltas). Luego encontramos de 2.1 a 3.5 s/m mensuales un 40%, disminuyendo aquí los porcentajes al elevarse los salarios mínimos donde tenemos ya de 3.7 a 5.8 s/m un 15%, luego de 6.4 a 7.7 s/m 12%, con 7.9 a 9.7 s/m un 2.5%, 11.1 a 12.6 s/m el 5%, en el rango de más de 14. salarios mínimos se da un 5%, en ningún momento se pensó en otro resultado, la lógica nos hacía esperar algo así, dadas las diferencias tan marcadas de escolaridad y demás.

Si embargo una empleada que por ocho horas de trabajo percibe entre \$1,000.00 y \$2,000.00 pesos al mes, como es este 92.5% del *Grupo uno*, es para ponerse a pensar qué es lo que realmente está ocurriendo en este país,

con lo que se pierde en significación el 7.5% que se da en el sueldo de \$2,100.00 a \$4,000.00, también no hay que perder de vista ese 17.5% en el *Grupo dos*.

Luego tenemos el 40% con un salario que es bajo, dada la responsabilidad de la función que realizan. El 15.0% que aún es bajo pero clarifica un poco hacia lo requerido siendo más aceptable dadas las condiciones laborales. El 12.5% está totalmente desproporcionado con los salarios anteriores; encontramos el 2.5% y un 5%, altos ambos. Finalmente aparece un 2.5% que no contestó.



# UANL

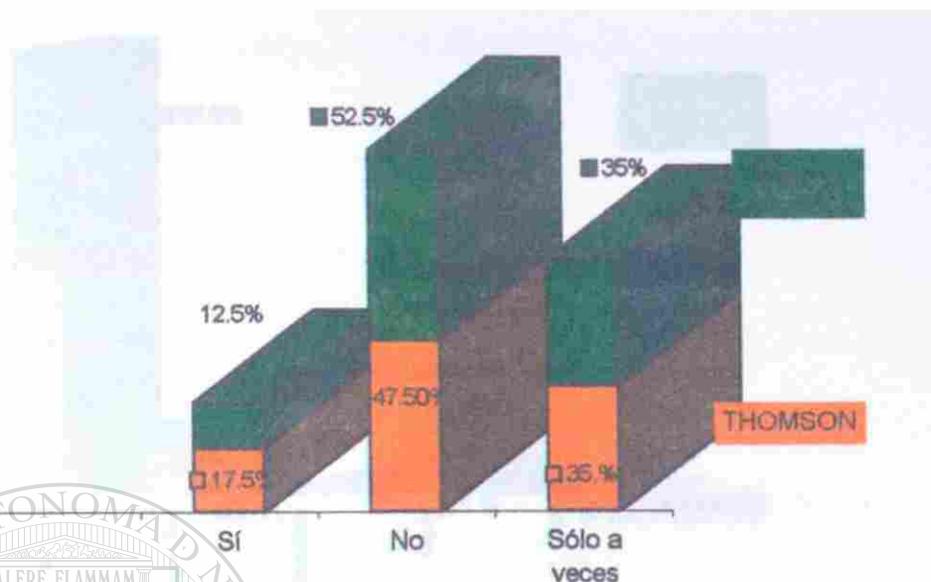
---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

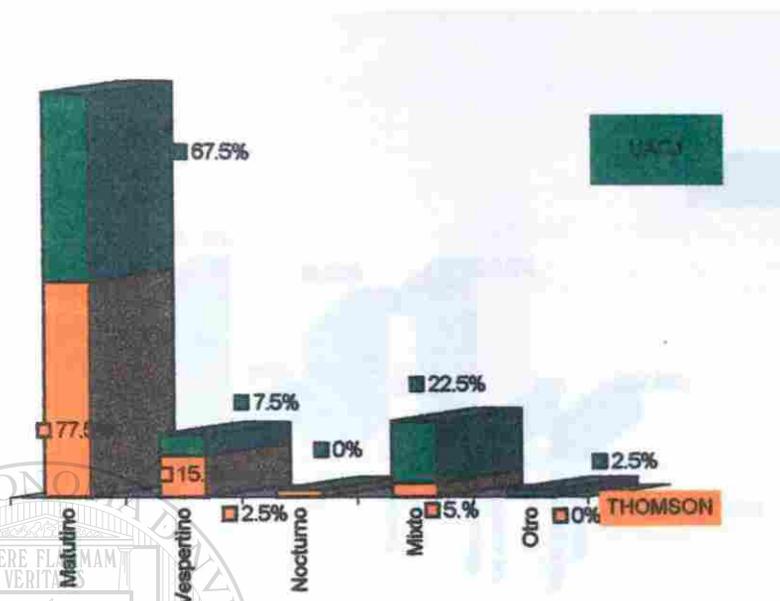
**GRÁFICA No.11**  
**¿CREE USTED QUE SU SALARIO SATISFACE NECESIDADES FAMILIARES?**



En esta parte del cuestionario las entrevistadas manifestaron que no satisface el salario sus necesidades con un 47.5% el *Grupo uno* y con un 52.5% el *Grupo dos*, equiparándose en "sólo a veces" con un 35 %. En cuanto a la respuesta "sí satisface sus necesidades", encontramos una diferencia de un 5% entre los dos grupos el *Grupo uno* 17.5% y el *Grupo dos* con un 12.5%.

Es notorio cómo ambos grupos consideran marcadamente lo insatisfactorio del salario, hecho explicable al no existir un organismo responsable que valore y regule los salarios conforme a factores como: la oferta y la demanda, la preparación, capacitación y especialización, los requerimientos laborales, las condiciones de trabajo y las prestaciones y beneficios para los trabajadores. Ser a bueno para el *Grupo uno* aunque también el *Grupo dos* manifiesta marcada inconformidad.

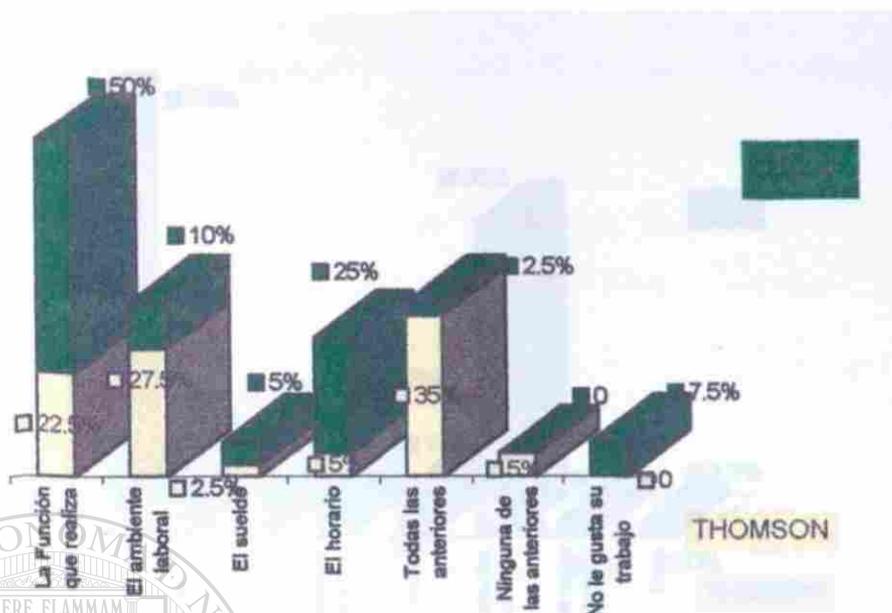
**GRÁFICA No.12**  
**¿CUÁL ES SU HORARIO DE TRABAJO?**



En ambos grupos encontramos que predomina el horario matutino, aún cuando a las mujeres entrevistadas del *Grupo uno* les signifique, a muchas de ellas, tomar dos unidades de transporte (rutas) dada la distancia de su hogar a la planta donde trabajan, además de la hora de entrada, las 6:00 a.m, lo prefieren a otros horarios con un 77.5%, mientras el horario vespertino nos da un 15%, el mixto 5% y el nocturno 2.5%.

En cuanto al *Grupo dos*, un 67.5% laboran en el turno matutino. En el vespertino tenemos el 7.5% (por política de la fuente de trabajo no se labora horario nocturno, de no ser vigilancia); horario mixto 22.5%; en "otro" nos da un 2.5%, encontrando que quien marcó este apartado no especifica.

**GRÁFICA No.13**  
**¿QUÉ ES LO QUE MAS LE GUSTA DE SU TRABAJO?**



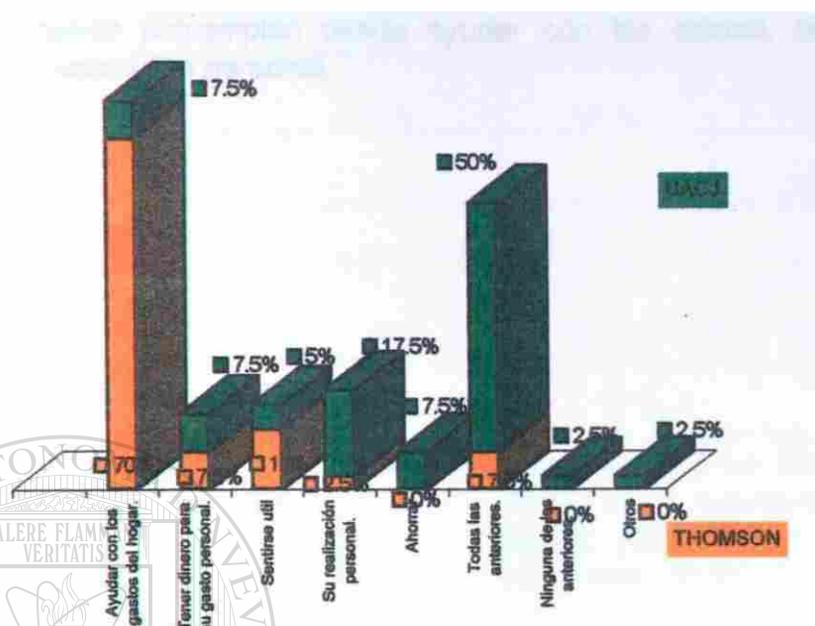
Al realizar un análisis sobre el rubro "la función que realizan", donde el *Grupo dos* da un 50% mientras el *Grupo uno* arroja el 22.5%, es explicable ya que en el *Grupo dos* estamos viendo el resultado de 16 docentes satisfechas, así como 24 secretarías en igual condición.

Si embargo el "ambiente laboral" gusta más al grupo de las obreras, con un 27% que a las empleadas universitarias, que nos da sólo un 10%, causa extrañeza esta situación, pudiendo pensarse, por tratarse de una universidad con personal de muy similar estrato, con un alto porcentaje de igualdad en la escolaridad, con una convivencia abierta a toda hora libre, que el ambiente laboral sería más del agrado de las mujeres que ahí laboran, no reflejándose en las respuestas.

En cuanto al "sueldo que perciben", en ninguno de los dos grupos pudiera considerarse de su agrado, por estos resultados: 2.5% y 5%, respectivamente.

El "horario" en el *Grupo dos* pudiera ser un atractivo por el 25% que declara que le agrada no así en el *Grupo uno* que da sólo 5%. El *Grupo uno* asigna un 35% al rubro de "todas las anteriores" aquí el grupo dos sólo da un 2.5%. En "ninguna de las anteriores" el *Grupo uno* responde con un 5%, mientras el *Grupo dos* da 0%. Las empleadas universitarias nos dicen que "no les gusta su trabajo" en un 7.5%; por su parte las obreras nos dan un 2.5%.

**GRÁFICA No. 14**  
**¿SU MAYOR SATISFACCIÓN AL TRABAJAR ES?**



En esta sección de preguntas la gráfica nos muestra como en el *Grupo uno* la necesidad de "ayudar con los gastos" es la prevaleciente con un 70%, mientras que el *Grupo dos* se observa un 7.5%.

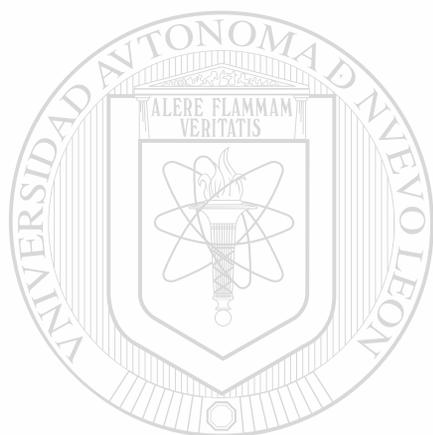
En ambos grupos "tener dinero para sus gastos personales" no es importante, cuando se manifestó sólo un 7.5%. En cuanto "sentirse útil" un 12.5% en el *Grupo uno* y 5% en el *Grupo dos*. Sobre "realización personal" encontramos un 2.5% del *Grupo uno* y 17.5% en el dos.

En el rubro si su mayor satisfacción al trabajar es "ahorrar", sólo el *Grupo dos* se manifestó en un 7.5%. Encontramos que sobresalen "todas las anteriores" con un 50% en el *Grupo dos*, y un 7.5% en el *Grupo uno*. Solamente el grupo de universitarias respondieron con respecto a "ninguna" con 2.5% y a "otro" con 2.5%

La conclusión de esta gráfica nos dice que las mujeres entrevistadas no trabajan exclusivamente con el objeto de obtener dinero para su uso personal: son otros y muy variados los motivos que las inducen a dejar el hogar para incursionar en el área laboral. Sin embargo, al observar estos resultados, sí encontramos que son muy diferentes las causas de uno y otro grupo.

Resulta claro que la satisfacción varía mucho en los dos grupos, esto es representativo para nuestra investigación en la cual buscamos saber si es la realización personal o la necesidad económica la que lleva a la mujer a

integrarse a la fuerza laboral, encontrando que en el *Grupo uno*, es la necesidad económica la que lleva a las mujeres a integrarse a la fuerza laboral, mientras que en el *Grupo dos* se hace patente la integración de todas las anteriores, las cuales contemplan desde ayudar con los gastos, ahorrar y sobresaliendo la realización personal.



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

**¿EL TRABAJO LE CREA AGOTAMIENTO FÍSICO O MENTAL?  
CUADRO No.2**

	Agotamiento	Mucho	Poco	Nada
Grupo uno	Físico	5.0 %	55 %	40.0%
	Mental	5.0 %	25 %	70.0%
Grupo dos	Físico	12.5 %	70 %	17.5%
	Mental	12.5 %	60 %	27.5%

En este apartado se aprecia que la tendencia a cansarse es ligeramente superior en las mujeres del *Grupo dos*, tanto física como mentalmente, sin embargo, entre las mujeres del *Grupo uno* el más alto porcentaje lo podemos observar en el rubro de "poco" con un 55% y en el de "nada" un 40%.

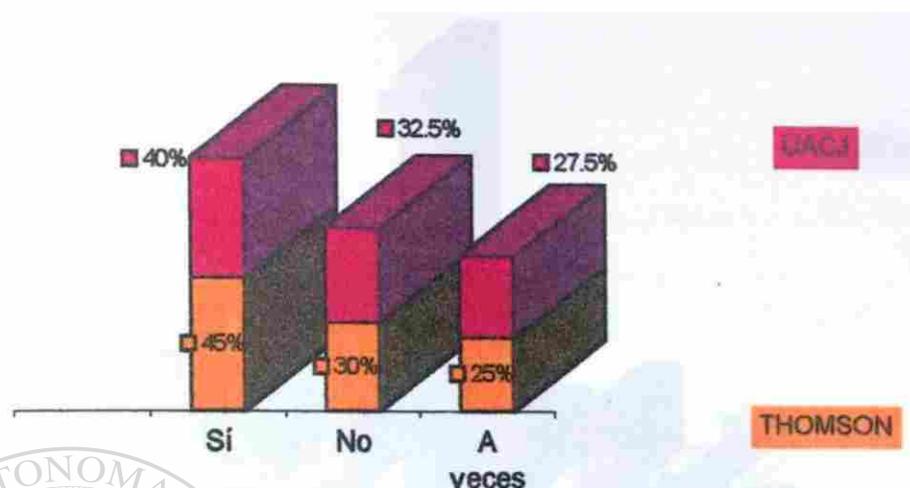
La explicación que podemos encontrar con respecto al *Grupo uno*, es: las pocas alternativas de superación que se le presenta a la mujer y su costumbre de no quejarse.

Naturalmente, es un resultado también esperado, por aquello de que no es lo mismo trabajar en las líneas de producción como el *Grupo uno*, a hacerlo como docente, secretaria o funcionaria de una universidad. Aquí sería extraño que se dieran los resultados en forma diferente al 60% de cansancio mental en el *Grupo dos* y el 25% que dicen que es poco el cansancio. Respecto al rubro "nada", el *Grupo dos* da un 27% el *Grupo uno* 70%.

Así, con respecto al "cansancio físico" también se destaca la diferencia frente al *Grupo dos*, donde el apartado "mucho" nos da un 12.5% y el *Grupo uno* 5%; "poco cansancio" en el *Grupo uno* da 55%, mientras que en el *Grupo dos* encontramos un 70%, más distinto es el rubro "nada de cansancio" donde el *Grupo uno* da 40%, mientras el *Grupo dos* sólo 17.5%; se entiende porque su ocupación no se puede concebir sin una dosis de cansancio de los dos tipos.

GRÁFICA No. 15

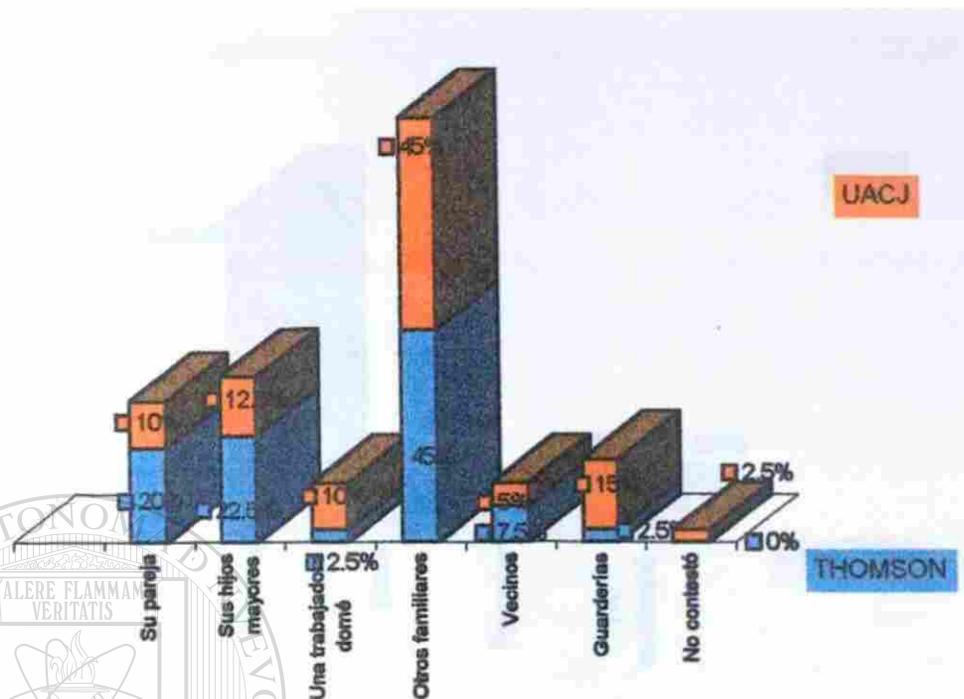
## ¿TIENE QUIÉN LE AYUDE EN LAS TAREAS DOMÉSTICAS?



En esta gráfica no se distancian gran cosa los resultados en la investigación como se puede observar, si bien sólo con un 5% sobresalen las obreras sobre las trabajadoras universitarias en relación a que "sí tienen quien les ayude en los quehaceres del hogar", tomando en consideración que no es muy elevada la diferencia ya que el *Grupo uno* nos da el 45% mientras las empleadas universitarias tienen un 40%, en "no tienen quien les ayude"; el *Grupo uno* 30% y el *Grupo dos* da un 32.5%, que tienen quién las ayude. En "ocasionalmente" nos dan 25% y 27.5%, respectivamente.

El 62% del total de las entrevistadas de los dos grupos, al no tener quién las ayude en los quehaceres del hogar, caen en la situación de tener una triple tarea; hogar, madre y esposa además de empleada, donde llevar todos estos roles resulta muy cansado.

**GRÁFICA No.16**  
**¿QUIÉN CUIDA SUS HIJOS CUANDO USTED TRABAJA?**



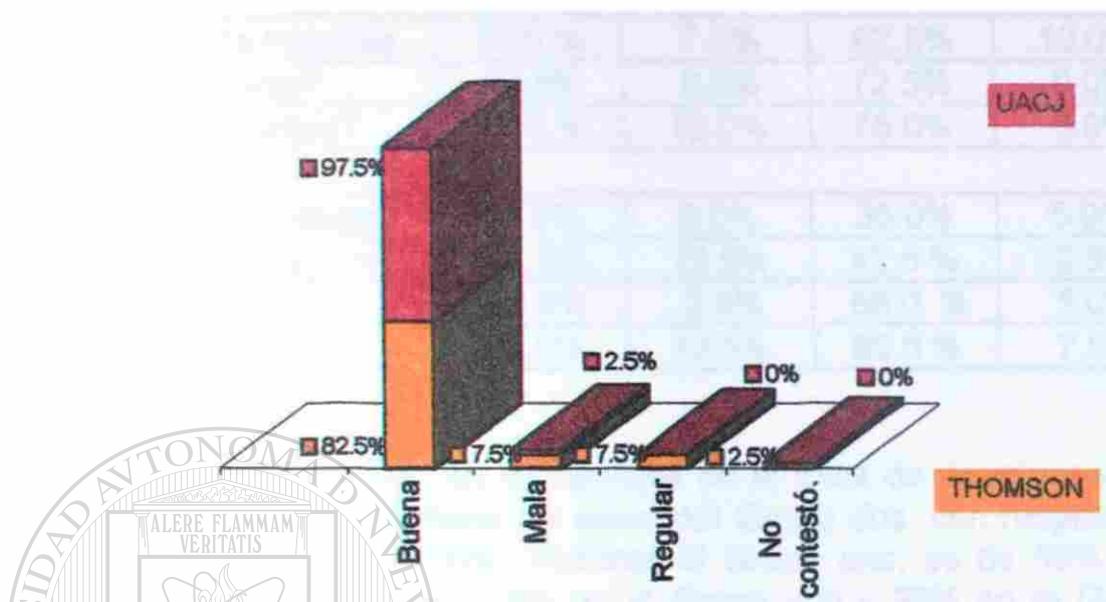
En esta sección resulta indudable la participación de familiares tanto en el cuidado de los hijos como en la ayuda en la casa; lo que llama la atención es la participación de "la pareja", ésta aumenta con las obreras, donde podemos advertir un 20% y en las universitarias sólo el 10%.

Así también se nota la participación de "los hijos mayores" con un 22.5% en el *Grupo uno* disminuyendo en el *Grupo dos*, a un 12.5%. En cuanto a "tener una trabajadora doméstica", sólo el 2.5% del *Grupo uno* puede hacerlo, en el *Grupo dos* un 10% la tiene. En el aspecto "otros familiares" se advierte un 45% en ambos grupos. Se nota que los vecinos participan brindando apoyo en los dos grupos aunque en bajo porcentaje, en el *Grupo uno* el 7.5% y en el *Grupo dos* el 5%.

La guardería es otra opción para las madres que trabajan, pero no todas las empresas la tienen; en las dos que nos ocupan no cuentan las empleadas con guardería para el cuidado de sus hijos menores y aún cuando el I.M.S.S. ofrece este servicio, es poca la capacidad que tiene para dar esta atención; es pues en el *Grupo uno* que sólo el 2.5% lleva sus hijos a estas guarderías, mientras en el *Grupo dos* el 15% lo hace en guarderías particulares. En cuanto al rubro "no contestó", en el *Grupo dos* tenemos un 2.5 %.

### 3.1.3.- ASPECTOS SOCIOFAMILIARES

GRÁFICA No. 17  
¿QUÉ TIPO DE RELACIÓN TIENE CON EL RESTO DE SU FAMILIA?



Según los resultados que esta gráfica nos muestra, es evidente que entre las mujeres obreras no existen graves conflictos en las relaciones con los miembros de su familia, manifestando tener "buenas relaciones" en un 82%, sucediendo así también con el *Grupo dos*, donde el 97.5% dice que sus "relaciones son buenas"; sólo el 2.5% manifiesta tener malas relaciones en este grupo.

Volviendo al primer grupo, el de las obreras, encontramos 7.5% con malas y regulares relaciones en la familia; un 2.5% que no contestó.

En el grupo de las empleadas de maquila, se registra un 7.5% de malas relaciones familiares. Esto puede significar conflicto aun cuando la gran mayoría manifiesta que sus relaciones son buenas.

CUADRO No. 3

Grupo uno	Usted	Su pareja	Los dos	Otro
¿Quién decide que ud. trabaje ?	50.0%	2.5%	47.5%	0.0%
Adquisición de gastos mayores	20.0 %	7.5%	62.5%	10.0%
¿Quién decide tener hijos?	27.5%	0.0%	72.5%	0.0%
¿Algún plan lo hacen juntos?	10.0 %	10.0%	75.0%	5.0%
Grupo dos				
¿Quién decide que ud. trabaje?	60.0%	0.0%	35.0%	5.0%
Adquisición de gastos mayores	32.5%	22.5%	42.5 %	2.5%
¿Quién decide tener hijos?	27.5%	2.5%	65.0 %	5.0%
¿Algún plan lo hacen juntos?	15.0%	12.5%	65.0 %	7.5%

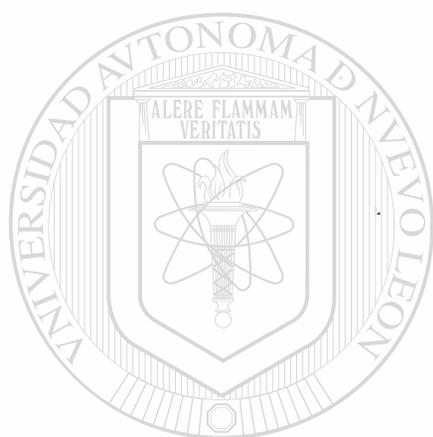
Los cuadros anteriores muestran los porcentajes en la toma de decisiones. Se observa la elevación leve en la toma de éstas del *Grupo dos*, con respecto a que ellas deciden trabajar, con 60%, mientras el *Grupo uno*, es de 50%. En relación a "los dos" encontramos 47.5% en el *Grupo uno* y 35% en el *Grupo dos*.

Notamos que con respecto a "adquisición de gastos mayores" el *Grupo uno* arroja un 47.5%, mientras el *Grupo dos* nos da un 35%, donde lo deciden "los dos". "¿Quién decide tener hijos?" el porcentaje en los dos grupos es alto en el apartado que lo hacen a nivel pareja. el *Grupo uno*, nos dice que el 72.5%, el *Grupo dos* el 65%.

En cuanto a planificar juntos el *Grupo uno* habla de 75% juntos y el dos, 65%.

Se nota la participación de "otros" siendo interesante la inclusión de un tercero en estas decisiones como se ve en el *Grupo uno* donde aparece un 10% en la adquisición de gastos mayores, así como "¿algún plan lo hacen juntos?" nos da un 5%. No sólo en las obreras se da esta situación, es más marcada en el grupo de universitarias, ya que en los cuatro rubros aparece la intervención de otros, "gastos mayores" 2.5%; "¿quien decide que usted trabaje?", con 5%, siendo mayor la intervención "¿cuando realizan algún plan, lo hacen juntos?" con 7.5% e incluso sobre tener hijos con un 5%:

Aun a pesar de la inclusión de "otro", los números nos hablan de una mayor independencia de la mujer, aunque no se puede soslayar el rubro donde aparece la pareja, quién toma las decisiones sobre todo en la adquisición de gastos mayores y con un porcentaje aunque no alto de planificar solas.



# UANL

---

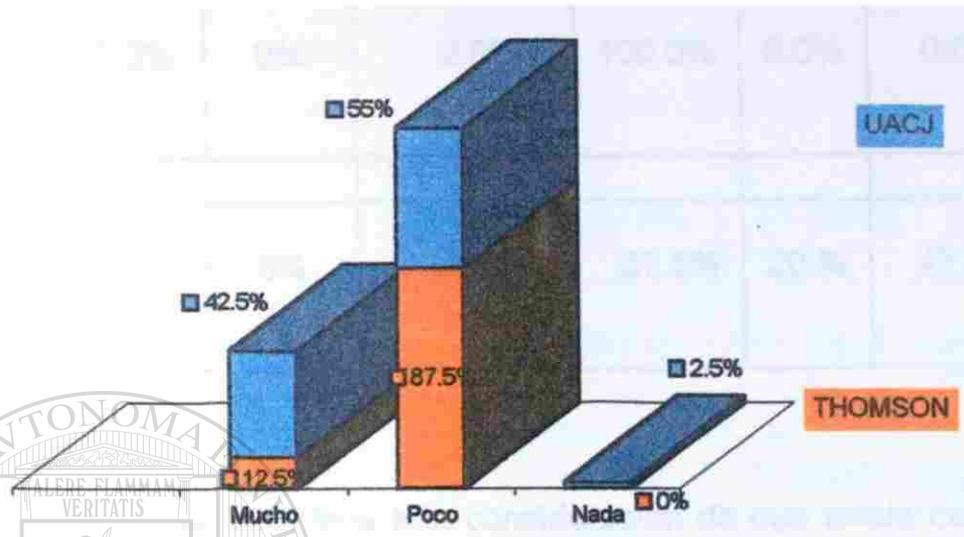
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

### 3.1.4. ASPECTOS COMUNICACIONALES EN LA FAMILIA

**GRÁFICA No. 18**  
**¿QUÉ TIEMPO DEDICA A SUS HIJOS DURANTE LA SEMANA?**



El predominio del poco tiempo dedicado a los hijos es evidente en la respuesta arrojada por el *Grupo uno* con 87.5% y el *Grupo dos* con 55%.

La diferencia más clara se denota en el mucho tiempo dedicado a los hijos, donde las empleadas universitarias nos dan un 42.5%; en cambio las obreras sólo el 12.5% les pueden dedicar mucho tiempo.

Un 2.5% manifiesta no dedicar nada de tiempo a sus hijos. Esto en las universitarias, resultando incomprensible en ese grupo.

Es notorio pues el hecho de que las madres trabajadoras tienen como una limitante muy marcada dedicar tiempo a sus hijos, independientemente del lugar donde laboren, aunque en algunos casos las condiciones de trabajo da cierta facilidad como en el *Grupo dos*, que dado el horario de su trabajo, tienen mayor oportunidad de estar con sus hijos; sin embargo, los porcentajes observados en "poco tiempo dedicado a sus hijos" de alguna manera producen alteraciones en el proceso comunicativo.

**COMUNICACIÓN INTERFAMILIAR**  
**CUADRO No. 4**

	Grupo uno			Grupo dos		
	Sí	No	A veces	Sí	No	A veces
¿Considera importante la buena comunicación?	97.5%	0%	2.5%	100.0%	0.0%	0.0%
¿Siente que le falta tiempo para convivir con sus hijos?	60.0%	5%	35.0%	37.5%	20.0%	42.5%

El resultado de estas cifras nos lleva a la consideración de que existe cuando menos la convicción de la importancia de la comunicación, cuando el *Grupo uno* da positivo en 95.5% y el *Grupo dos*, 100%.

En el apartado de "a veces les falta tiempo", el *Grupo uno* nos dice de un 35.5% mientras que el *Grupo dos*, da un 42.5%.

Si bien es cierto que existe la convicción de la importancia de la comunicación, también se evidencia la falta de tiempo y por consiguiente de convivencia de las madres con sus hijos, lo cual trae como consecuencia bloqueos en la comunicación.

**CONOCIMIENTO Y COMPRENSIÓN FAMILIAR**  
**CUADRO No. 5**

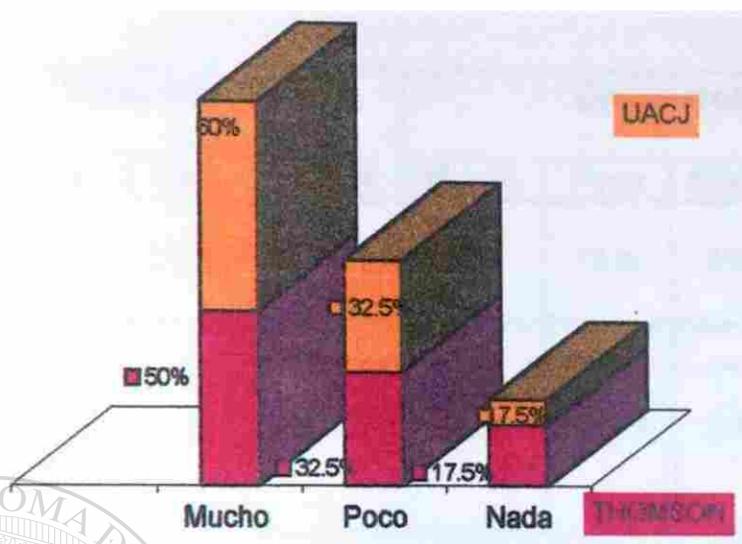
	Grupo uno			Grupo dos		
	Mucho	Poco	No lo sé	Mucho	Poco	No lo sé
¿Sus hijos la conocen y la comprenden?	57.5%	17.5%	25%	67.5%	17.5%	15%
¿Usted conoce y comprende a sus hijos?	87.5%	12.5%	0%	82.5%	17.5%	0%

En relación con los datos arrojados, existe gran semejanza en los dos grupos de entrevistadas, en la pregunta "¿sus hijos la conocen y la comprenden?" en el orden de "mucho", "poco", "no lo sé", el *Grupo uno* da 57.5%, 17.5% y 25% respectivamente, mientras el *Grupo dos* en respuesta a la misma pregunta arrojó resultados de 67.5%, 17.5% y 15%. Lo que se observa como caso sujeto a reflexión es el hecho de "no lo sé" con respecto a la pregunta "¿sus hijos la conocen y comprenden?"

En el compendio del cuadro No. 5 a pregunta "¿usted conoce y comprende a sus hijos?" Naturalmente desaparece el "no lo sé" con 0% en cada grupo quedando el "mucho" y "poco" donde el *Grupo uno* da al primero 87.5% y al segundo 12.5%. En cuanto el *Grupo dos*, se manifiesta con respecto a "mucho" 82.5% y "poco" un 17.5%.

Aun cuando las cantidades de "mucho", son altas, prevalece el "poco", que podría indicar un descuido en la comunicación intrafamiliar.

**GRÁFICA No.19**  
**¿CONOCE BIEN A LOS AMIGOS DE SUS HIJOS?**



El conocimiento de los amigos de los hijos varía en relación al desempeño laboral, encontrando así que el grupo de las obreras declaran con respecto a "no conocer nada a los amigos", un 17 %, mientras que las mujeres que trabajan en la universidad reflejan sólo un 7.5 %. Este mismo grupo habla de un 60 % de "conocerlos mucho", mientras que entre las obreras es de 50 %.

En el aspecto de "conocer poco" a los amigos de los hijos, ambos grupos coinciden en dar un 32.5%. Las cantidades arrojadas por las estadísticas en el aspecto "no conocer nada" a los amigos de sus hijos, resultan altas y por consiguiente preocupantes.

**CONOCIMIENTO Y COMPRENSIÓN A NIVEL PAREJA.  
CUADRO No. 6**

	Grupo uno				Grupo dos			
	Mucho	poco	nada	No lo sé	Mucho	Poco	Nada	No lo sé
¿Su pareja la conoce y comprende?	45%	25 %	2.5 %	27.5 %	50%	15 %	5. %	30 %
¿Usted conoce y comprende a su pareja?	57.5%	20 %	0 %	22.5 %	57.5%	12.5 %	0 %	30 %

El cuadro que nos ocupa nos dice que las mujeres del *Grupo uno* consideran que su pareja las conoce y comprende "mucho" en un 45%; las mujeres del *Grupo dos*, lo manifiestan también con un 50%. En relación a "poco", 25% del *Grupo uno* y 15% del *Grupo dos*; en el rubro de "nada" el grupo de las obreras nos da 2.5% y las empleadas de la universidad un 5%. En las respuestas "no lo sé" observamos un 27.5% y un 30% respectivamente.

Las respuestas a la pregunta "¿usted conoce y comprende a su pareja?", se nos da el siguiente porcentaje: en el rubro de "mucho" los dos grupos con un 57.5%; en el rubro de "poco" el *Grupo uno* con 20% y el *Grupo dos* con 12%; el apartado de "nada" quedó con 0% en ambos grupos y finalmente "no lo sé" el *Grupo uno* se da 22.5% y en el *Grupo dos* un 30%.

Esto último refleja el poco contacto comunicativo establecido en algunas parejas.

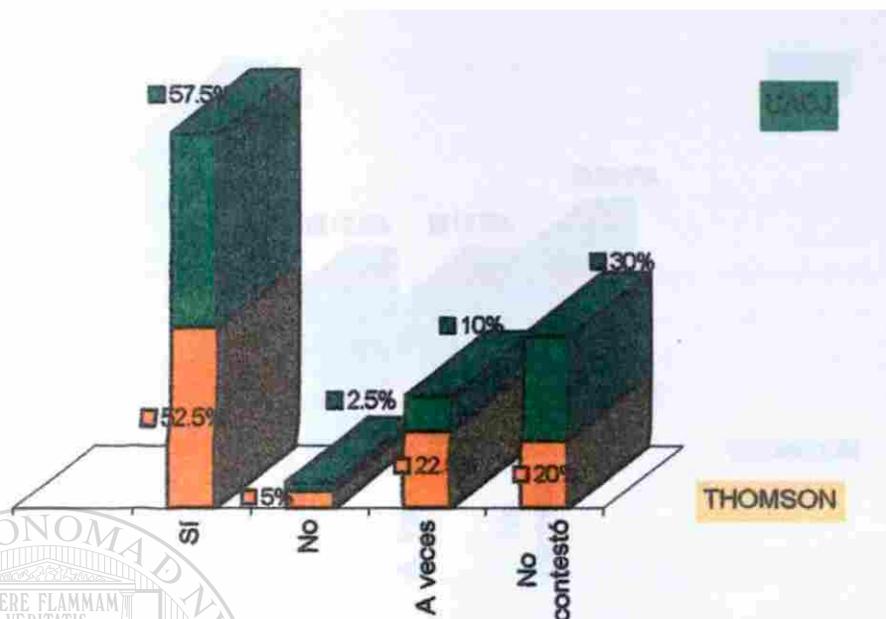
**CONOCIMIENTO Y COMPRENSIÓN HIJOS /PAREJA.  
CUADRO No. 7**

<b>¿Sus hijos conocen y comprenden a su pareja?</b>					
	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>A veces</b>	<b>No lo sé</b>	<b>No contestó</b>
<b>Grupo uno</b>	40 %	7.5 %	7.5 %	27.5 %	17.5 %
<b>Grupo dos</b>	37.5 %	5 %	12.5 %	15 %	30 %
<b>¿Su pareja conoce y comprende a sus hijos?</b>					
	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>A veces</b>	<b>No lo sé</b>	<b>No contestó</b>
<b>Grupo uno</b>	40 %	7.5 %	27.5 %	7.5 %	17.5 %
<b>Grupo dos</b>	42.5 %	5 %	17.5 %	5 %	30 %

“¿Sus hijos conocen y comprenden a su pareja?” Sí, reporta el 40% en las obreras, con un 37.5% en las empleadas universitarias. Que “no” es así, lo dice un 7.5% del *Grupo uno* y un 5% del *Grupo dos*. En relación a “a veces” el *Grupo uno* da 7.5% y el *Grupo dos* un 12.5%. Dicen “no saberlo” en el primer grupo 27.5% y en el segundo 15%; y no contestaron 17% y 30% respectivamente, estos últimos porcentajes corresponden a las mujeres sin pareja.

A la pregunta “¿su pareja conoce y comprende a sus hijos?”, el *Grupo uno* se mantuvo con el 40%, mientras el *Grupo dos* subió en porcentaje a 42.5%; en cuanto a “no” el *Grupo uno* nuevamente se mantuvo con su 7.5%, no así el *Grupo dos* que volvió a bajar a 5%; en el rubro “a veces” el *Grupo uno* subió veinte puntos porcentuales situándose en 27.5%, subiendo también el *Grupo dos* a 17.5%. El rubro que bajó significativamente fue el “no lo sé”, con 7.5% y 5%, respectivamente.

**GRÁFICA No. 20**  
**¿COMUNICA SUS INQUIETUDES A SU PAREJA?**



En esta gráfica se puede apreciar cómo las entrevistadas refieren que comunican sus problemas e inquietudes a su pareja, sólo en un 57.5% las universitarias y en un 52.5% las empleadas de Thomson.

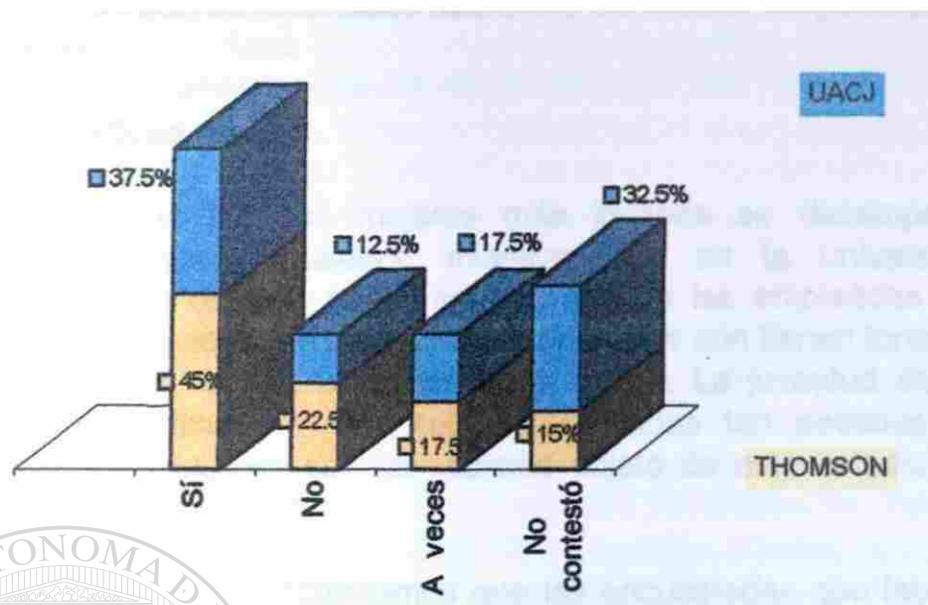
En cuanto a que lo hace "a veces", el de universitarias arroja un 10% y el grupo de obreras da un 22.5%.

La cifra de las que no comparten con su pareja, nos habla de un 5% del *Grupo uno* y un 2.5% en el *Grupo dos*.

En cuanto al apartado "no contestó", éste corresponde a quienes no viven en pareja.

El hecho de que tanto el *Grupo uno* como el *Grupo dos* nos afirmen que sólo se comunican en un 52.5% y 57.5%, no nos da un cuadro alentador sobre la comunicación en la pareja.

**GRÁFICA No. 21**  
**¿CUANDO USTED LLEGA CANSADA, SU PAREJA LA ATIENDE?**



Es notable que en el *Grupo uno* sólo el 45% de las entrevistadas manifiesta que es atendida por su pareja al llegar cansada; en este mismo renglón, el *Grupo dos* disminuye aun a 37.5%.

En el renglón "a veces", encontramos el mismo porcentaje: 17.5% en ambos grupos. Sin embargo en la respuesta "no son atendidas", notamos que en el *Grupo uno* es más alto el porcentaje con un 22.5 %, mientras en el *Grupo dos* es de 12.5%.

Se puede pensar que el rubro "no contestó" 15% *Grupo uno* y 32.5% *Grupo dos* fue utilizado por las mujeres que no viven en pareja.

En este orden de datos nos damos cuenta de que sumando el "a veces" con el "no", obtenemos un 40% en las obreras y un 30% en las universitarias, lo que nos viene a demostrar que es negativa la comunicación a nivel pareja.

### 3.2 INTERPRETACIÓN GENERAL DE RESULTADOS

Para iniciar la interpretación de resultados habremos de mostrar un perfil de las mujeres encuestadas.

#### Datos sociodemográficos

Edad: podemos observar que las mujeres más jóvenes se desempeñan laboralmente en el sector maquilador, mientras que en la universidad encontramos trabajadoras de más edad, así vemos que las empleadas que laboran tanto en un campo como en otro, son personas que aún tienen fortaleza y capacidad para cumplir con su labor en forma eficaz. La juventud de las obreras nos lleva a explicar por qué soportan jornadas tan pesadas. La convivencia cotidiana y frecuente con las mujeres objeto de este estudio nos faculta para afirmar lo anterior.

Con respecto a la escolaridad, encontramos que las encuestadas que laboran en la universidad ostentan un alto nivel escolar (universitario en un 72.5%); así vemos que este mismo porcentaje en el *Grupo uno* corresponde a quienes asistieron a la primaria, esta diversidad fue muy evidente hasta en la letra y presentación del cuestionario; en las respuestas del mismo, ellas tuvieron que ser mayormente asesoradas por el grupo de encuestadoras.

Así mismo se encuentra una diferencia en cuanto al estado civil, teniendo que en el *Grupo uno* existe una tendencia marcada a vivir en unión libre, situación que en el *Grupo dos* se tiende a rechazar, siendo la condición de casada la que prevalece con mayor frecuencia. Por otro lado, no se descarta el divorcio en ninguno de los dos grupos, como ya se advirtió en la gráfica correspondiente.

El porcentaje de mujeres juarenses es diferente en un grupo y el otro, así encontramos que en el grupo de obreras sólo un 20% es originaria de esta ciudad. Es significativo que radican en esta localidad gentes de diversas partes del estado así como del interior del país, en cambio entre las trabajadoras de la universidad el porcentaje se incrementa a un 40%, aunque tenemos también que el restante 60% proviene de diversas partes, ya sea del estado o del resto del país, muchas mujeres vienen a esta ciudad con el deseo de establecerse permanentemente; es evidente que aún prevalece la idea de que por ser zona fronteriza, proporciona más alternativas laborales y de superación general que los lugares de origen de las entrevistadas foráneas. De cualquier manera, en cualquier lugar, la mujer aún no ha podido romper totalmente con la desigualdad genérica, sólo en nuestro país, por ejemplo, podemos apreciar que la mujer en las estructuras parlamentarias, ejecutivas y ministeriales no llega a representar el 15% de la población económicamente activa, como ya se mencionó en el rubro correspondiente.

La cantidad porcentual de vivienda propia es alta tanto en el *Grupo uno* como en el *Grupo dos*, como podemos observar, aunque sean viviendas diferentes en cuanto a tamaño y estilo. Las obreras cuentan con cuartos construidos en terrenos localizados en la periferia de la ciudad, o bien casas de INFONAVIT. En cambio en el *Grupo dos* prevalecen casas aunque sin lujos, pero en fraccionamientos residenciales de más fácil accesibilidad, que les hacen sentir mayor seguridad y comodidad, incluso la mayoría de estas trabajadoras cuentan con vehículo para trasladarse con mayor rapidez a sus lugares de trabajo.

### **Aspectos sociofamiliares**

El tipo de familia en que se desenvuelven tanto unas como otras es la familia nuclear, aunque también encontramos que la familia tipo monoparental ocupa un porcentaje representativo, disminuyendo la presencia de la familia extendida. La prevalencia de la familia nuclear en nuestras investigadas facilita enormemente la función de los dos padres en la integración familiar. En este apartado vale la pena recordar a Arntson y Turner (1987), quienes afirman que a los cinco o seis años de edad los niños ya son capaces de diferenciar las expectativas del rol de sus padres y de sus madres, en lo que se refiere a la conducta comunicativa, cuando imitan el lenguaje de su madre en los juegos, lo hacen dulce, mientras que del padre repiten un lenguaje severo y autoritario. En tal sentido resulta muy sana la presencia de los dos progenitores para la intercomunicación con sus hijos, cuando éstos realmente cumplen las funciones enunciadas regiones arriba.

Por otro lado no podemos soslayar la presencia de la familia monoparental, cuya incidencia es representativa (25%), y como se mencionó en los aspectos conceptuales, la figura que predomina es la de la madre, viéndose ésta en la necesidad de jugar varios roles fundamentales en la formación y educación de los hijos, preocupándose incluso por la manutención. Ante esta circunstancia a la madre, única sostenedora del hogar, se le dificulta grandemente cumplir las funciones sociales que requieren los hijos para su formación. A pesar de esto, la mujer sin pareja manifiesta haber logrado cubrir todas estas funciones en la formación de sus hijos, no sin salvar escollos y dificultades que incluso le han socavado a ella su realización personal.

Por otra parte, en la familia extendida los otros componentes de la misma prevalecen como miembros representativos, que aunque no vivan bajo el mismo techo, se visitan o ayudan con regularidad, sobre todo cuando aquéllos se encargan del cuidado de los hijos de las entrevistadas.

La función de la mujer trabajadora, tanto de un grupo como de otro, es la de compañera-madre dentro de la familia nuclear, denotándose como jefa en la monoparental, en un alto grado. En lo referente a la familia extendida, la mujer

continúa frecuentando y preocupándose por los demás integrantes aunque no vivan bajo el mismo techo.

Sobre la cantidad de hijos, vemos que la diferencia se encuentra básicamente en la edad de las entrevistadas. Mientras las obreras donde prevalece la juventud manifiestan solamente tener un hijo como mayor porcentaje, en cambio en las empleadas universitarias se sustentan con dos hijos en un 55%. Se pueden considerar probabilidades de cambio en el número de hijos en el núcleo de las obreras, ya que dada su edad pueden continuar teniéndolos.

En realidad, en las familias de nivel social bajo, como en las de nivel social medio, encontramos una diferencia en su conformación social; es cierto que las empleadas universitarias tienen mayor escolaridad y mayor confort en su casa, así como mayor sueldo, donde la divergencia es más notoria; por otra parte, existen infinidad de situaciones donde la diferencia es clara, como por ejemplo: tipo de ropa que usan, lugares recreativos que frecuentan, formas de comportamiento, manera de hablar, círculos de amistades, y colonias donde radican.

La buena relación con otros miembros de la familia resulta en general conveniente, como ya lo mencionamos anteriormente, por la gran ayuda que proporcionan al cuidar a los hijos de las entrevistadas, siendo esto último lo más importante, por el directo contacto que se establece dentro del núcleo familiar.

### **Datos sociolaborales**

Con respecto al tiempo que tienen las encuestadas trabajando en la empresa o institución encontramos una gran diferencia. Nos percatamos de que las empleadas de la universidad tienen más tiempo trabajando en comparación con las obreras, las cuales tienen la tendencia a cambiar de trabajo, siempre en la búsqueda de mejoras económicas como son los "bonos" (apoyo extra de las empresas a las empleadas, por puntualidad y asistencia perfecta), sucede lo contrario con las mujeres universitarias: ellas encuentran mayores atractivos al emplearse en esta institución, como son vacaciones, sueldos mayores, mejores condiciones generales de trabajo y mayores oportunidades de superación personal y académica.

Como ya se mencionó anteriormente y aparece en la gráfica correspondiente, la desigualdad en el apartado del sueldo es muy drástica.

Por manifestaciones verbales escuchadas en la convivencia y trato con ellas, así mismo en expresiones referidas cuando se tocó este punto en la aplicación del cuestionario, nos encontramos con que no hay satisfacción de las necesidades por su salario actual en ninguno de los grupos; esto resulta claro, debido a que la situación económica de nuestro país está atravesando por una

crisis evidente y diaria, lo que ha venido a repercutir grandemente en los dos grupos familiares, lo cual apreciamos en sus expresiones verbales, básicamente en relación a que el sueldo no les alcanza, esta realidad ineluctable las envuelve en una esfera de impotencia a unas, la cual viene a repercutir en las relaciones que ellas establecen, sobre todo las interfamiliares, y en otras demandando de ellas buscar mayores opciones de proveerse de algún dinero extra, dedicándose a vender ropa, artículos de belleza, joyería u otros.

Ellas manifiestan agrado con su horario de trabajo, sin embargo el hecho de verse en la necesidad de buscar más ingresos las tiene ocupadas mayor tiempo, y por ende pasan gran parte del día fuera del hogar, tiempo que habrá que descontarlo de la convivencia interfamiliar, dejando el cuidado de los hijos a otros familiares primordialmente, aunque cabe hacer notar que la pareja también tiene una participación en esta situación, y más en las obreras, disminuyendo dicha acción en los compañeros de las universitarias; este hecho resulta explicable, ya que en el rubro de ocupación de la pareja, generalmente resultó tener mayor jerarquía que ella, por consiguiente menor tiempo en el hogar. A pesar del apoyo del compañero (quienes lo tienen) se nota la presencia del "trabajo invisible" que anteriormente se mencionó. Parafraseando a Lagarde quien advierte que en este trabajo (invisible) las mujeres llevan a cabo un conjunto de actividades vitales. En realidad en las encuestadas se da la doble jornada, de la cual Fuentes hace mención criticando esta situación y sugiriendo políticas que apoyen la distribución de la carga doméstica y el cuidado del hogar entre la pareja.

Las obreras manifiestan que los factores que más les agradan de su trabajo, son "todas las mencionadas", siendo éstas: "la función que realiza", "el ambiente laboral", "el sueldo" y "el horario" en un 35%; en cambio, en el *Grupo dos* descubrimos que el "ambiente laboral" no es significativo para ellas; sin embargo se cargan hacia la "función que realizan" como más importante, siguiendo "el horario" que les resulta cómodo a la mayoría de ellas.

En el apartado sobre "la mayor satisfacción al trabajar", hallamos una diferencia fundamental en los dos grupos. La necesidad de "ayudar en los gastos familiares" es la respuesta dominante en el grupo de las obreras; en cambio en las empleadas universitarias, "todas las mencionadas", ("ayudar a los gastos", "tener dinero para sus gastos personales", "sentirse útil") siguiéndole en importancia "su realización personal".

Ya sea por necesidad económica o por realización personal, no muestran gran porcentaje en el rubro "si siente cansancio físico o mental", esto pudiera ser porque encuentran agrado en el trabajo que desempeñan, se sienten útiles o bien tienen costumbre de no quejarse. A saber, una de las preferencias de los empleadores hacia las mujeres, es precisamente su actitud pasiva y su estado

de indefensión en que se han desarrollado socialmente, desde su esfera hogareña.

En el apartado sobre "quién cuida a sus hijos", el resultado es variable, notándose primordialmente la participación de "otros familiares"; ellos se encargan tanto de la casa habitación como de los hijos de las entrevistadas. Es menester mencionar la marcada participación de las abuelas, generalmente maternas, trayendo como consecuencia un cúmulo de actitudes y mensajes contradictorios que ya se habían mencionado en el apartado de los aspectos conceptuales.

### **Aspectos comunicacionales**

Es indudable que la comunicación resulta altamente importante para las entrevistadas de ambos grupos, ellas agregan que les falta tiempo para convivir con sus hijos y atenderlos. Aquí se puede apreciar cómo las obreras dedican menor tiempo a ellos por causa de su trabajo. En cambio podemos observar que las empleadas universitarias disponen de mayor tiempo para este efecto, sin ser éste el suficiente.

Cuando dicen que les falta tiempo para dedicar a sus hijos, esto es notorio ya que en el rubro "poco", se advierte un porcentaje más elevado en los dos grupos; el poco tiempo dedicado a sus hijos naturalmente afecta el proceso comunicativo.

En el aspecto sobre el conocer a los amigos de los hijos, encontramos que prevalece el "mucho" advirtiendo una no correspondencia con el rubro anterior.

Con respecto al conocimiento y comprensión de los hijos, se observa un alto porcentaje en los dos grupos, descendiendo el conocimiento y comprensión de los hijos hacia ellas.

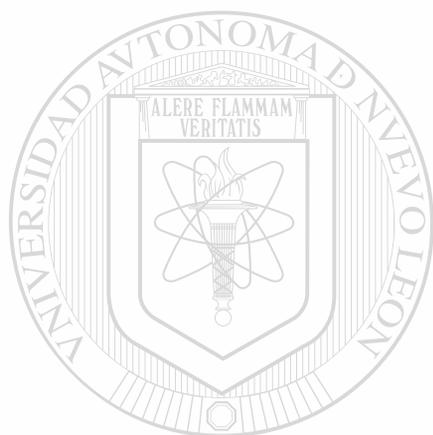
Sobre la relación con su compañero, son ellas las que afirman conocerlo más, decreciendo la comprensión y conocimiento en el sentido inverso.

Por otro lado el indicador "no lo sé", nos muestra un porcentaje elevado, estimando por nuestra parte que la relación ella-él, presenta mayor carencia que de ella con los hijos.

En las "decisiones fundamentales" hay una preponderancia de las mujeres en la elección de trabajar. No así en la decisión de gastos mayores y en la de tenencia de hijos; en esta sección, vemos que son los dos quienes toman estas decisiones: ellas afirman convencidas que son tomadas en cuenta. Ciertamente el hogar es fundamentalmente su dominio, la mujer es la persona clave de las

actividades dentro del mismo. Con todo, es evidente que la mujer que trabaja lo hace bajo la presión de valores que definen su condición social de manera exclusiva por la reproducción como madre, Lagarde (1993:144), al respecto Leñero (1986:96), afirma: su capacidad económica debe quedar al consumo de la causa doméstica. Además la decisión si debe o no hacerlo no le pertenece.

Estas respuestas nos hacen pensar que la comunicación entre los padres no se da en una manera óptima y con respecto de éstos con los hijos, carece de profundidad, tal vez un estudio posterior nos detallará el renglón de la calidad del proceso comunicativo.



# UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



## **CONCLUSIONES**

Para hablar de conclusiones resulta importante realizar un recuento de las características que prevalecen en la sociedad actual.

Hemos constatado que las entrevistadas establecen sus lazos comunicativos en una realidad llena de complejidad, en una sociedad cuya problemática es cada día más acuciante.

Existe una marcada insatisfacción de necesidades básicas, la tendencia a valorar las cosas materiales con la creciente devaluación del amor, la fraternidad, la fidelidad y la lealtad. Por otro lado, en la sociedad siempre ha prevalecido la inequidad social, sólo unos cuantos han detentado el poder y con ello se han fortalecido como élite dominante que se dirige a propiciar una política social que favorece la exclusión de algunos grupos, dentro de los cuales se encuentran las mujeres.

Para reflexionar sobre el papel que desempeña la mujer en la sociedad actual y particularmente en la geografía laboral y familiar, es menester partir de una visión de género, óptica de la cual estamos convencidas.

Sin embargo la mujer desde épocas inmemoriales ha sido partícipe activa del desarrollo social, ya que para nadie resulta desconocido el papel que ha desempeñado a lo largo de la historia. Un papel totalmente protagónico, ciertamente no siendo desconocida su función, pero sí ignorada y minimizada por una sociedad eminentemente patriarcal.

El espacio social de la mujer, a pesar de la inequidad en la que se encuentra inmersa, es verdad que cada día se amplía más o se permite ella misma incursionar en ámbitos que otrora eran considerados exclusivos de los hombres, siendo así en la esfera laboral, ya que esta área ha requerido de la mujer para lograr su desarrollo. Ella, por su parte, con entrega y esfuerzo enfrenta su lucha diaria contra aquellos que la explotan o no la comprenden.

La mujer, al buscar horizontes propios, salió a la calle a trabajar traspasando las barreras del hogar en la demanda de ese empleo, y lo encuentra ya sea en el universo de otro hogar, del telar, del centro de diversión, del hospital, de la maquila, del comercio o de la universidad, donde sea, pero su propósito inicial es el de apoyar en el ingreso familiar.

En las mujeres que trabajan en maquila encontramos la búsqueda de su identidad como ser no dependiente, como ser apoyante, como un ser con sus

propios valores, actitud prevaleciente también en las mujeres universitarias, quienes crean así nuevas formas de organización familiar.

Los resultados obtenidos en este estudio, nos permiten afirmar que sí es el hecho de que la mujer trabaje lo que disminuye o provoca un cambio en la intercomunicación familiar, ya que ellas afirman sentir que les falta tiempo para dedicar a los hijos. El hecho de salir, de sentirse productivas, útiles en un trabajo remunerado aunque su jornada se triplique, eleva su autoestima pero disminuye el contacto comunicacional con su familia.

Esto viene a contestar las siguientes interrogantes: ¿Las nuevas formas de organización familiar han producido cambios en la comunicación de sus miembros? ¿El trabajo femenino, en la búsqueda de la suficiencia del ingreso familiar, ha sido el factor explicativo en los cambios comunicacionales de la familia de nivel medio y nivel bajo en Ciudad Juárez?

Otro de los cuestionamientos realizado al inicio de este trabajo fue el siguiente:

¿Cómo se expresan los cambios en la comunicación familiar en los niveles bajo y medio? Encontramos que tanto las mujeres de nivel social medio como las de nivel social bajo, presentan cambios comunicacionales en su familia, esto no por el hecho de pertenecer a tal o cual nivel, sino por el poco tiempo dedicado a la familia en atención a las obligaciones laborales.

¿Son más profundos los cambios comunicacionales en las familias donde la mujer tiene un nivel de escolaridad bajo, o donde su nivel es alto? Positivamente se denota que sí lo son, ya que los resultados arrojados así lo demuestran, observándose un leve descenso en las mujeres de nivel bajo.

En relación a la siguiente interrogante: ¿Determina el tipo de ocupación laboral de la mujer los cambios comunicacionales de la familia? No es el tipo de ocupación lo que determina los cambios, existen varios factores que los provocan, de los que podemos mencionar: falta de tiempo, problemas laborales, problemas conyugales, de tipo económico u otros.

Con respecto a la interrogante: ¿Es deseo de superación personal lo que lleva a la mujer a salir del hogar a pesar de la posible afectación de la comunicación intrafamiliar? Aquí encontramos diferencia de un grupo con relación al otro; mientras en el *Grupo uno* no es esa la causa, sino el de apoyar con los gastos del hogar, las mujeres del *Grupo dos* sí se inclinan más por este motivo.

En el proceso comunicativo intrafamiliar, los resultados de esta investigación nos muestran que sí existe un cambio: los problemas vividos por los hijos en las familias de las entrevistadas son atribuidos por ellas a la falta de comunicación.

A éste se le pudieran agregar otros factores no tomados en cuenta en el presente estudio, mas no por ello de menor importancia.

Dado que la comunicación es el factor determinante de las relaciones que se establecen con los demás, podemos afirmar, de acuerdo a los resultados obtenidos, que en Ciudad Juárez la situación social, económica, política y laboral ha venido cambiando conforme pasan los años en la conformación familiar fronteriza, y aunque la mayoría de los padres consideran importante la comunicación, existe una confusión al creer que se conoce a las personas por el simple hecho de mantener charlas insustanciales con ellas. Nuestra concepción sobre este particular es definitivamente otra.

La investigación nos define que en la actualidad y en la realidad local, las madres de familia se preocupan más por tener ese contacto interaccional con sus hijos, sin embargo el preocuparse no hace la realidad de una buena comunicación, al menos así lo podemos constatar con las ochenta mujeres entrevistadas, quienes coincidieron que en su familia aunque no es grave la falta de comunicación provocada por sus ocupaciones, muestran inquietud y preocupación sobre si realmente el proceso intercomunitario que llevan en sus casas será lo suficientemente vasto y acorde con los cambios y necesidades de la familia moderna. Por nuestra parte consideramos que dicho proceso no es lo suficientemente positivo y gratificante.

Lo que aquí quedaría como interrogante es qué consideran ellas como un proceso comunicativo que las ayude a interactuar con sus hijos y con su pareja. Si realmente este proceso se está valorando por las encuestadas en su justa dimensión.

Indudablemente la mayor parte del tiempo nos comunicamos y hacerlo positiva o negativamente dependerá básicamente e inicialmente de los padres, dada la función que les ha tocado desempeñar como formadores de las futuras generaciones. Ellos son los responsables de propiciar, fomentar y desarrollar una comunicación fluida que encamine a la familia hacia el crecimiento, hacia la salud y hacia la libertad.

## **PROPUESTAS**

Pensando que la comunicación es una negociación entre dos personas, un acto creativo, como afirman algunos teóricos, la capacidad de comunicarse adecuadamente es un don natural y de la utilización del mismo, ya sea positiva o negativa, va a depender la forma del aprendizaje.

Teniendo la convicción de la trascendencia de este proceso vital, consideramos necesario:

La realización de una investigación tipo exploratoria donde se entreviste a los padres e hijos sobre la misma problemática.

Que se lleve a cabo una investigación a nivel descriptivo.

Se establezcan las escuelas de padres, donde se ahonde en la comunicación y su importancia, donde se fomenten los espacios para que las personas dialoguen y practiquen ejercicios de interacción comunicativa que propicien el crecimiento. La intervención de las personas en estos talleres (escuelas) debe estar supervisada por un equipo multidisciplinario cuyo componente esencial vendría a ser la trabajadora social.

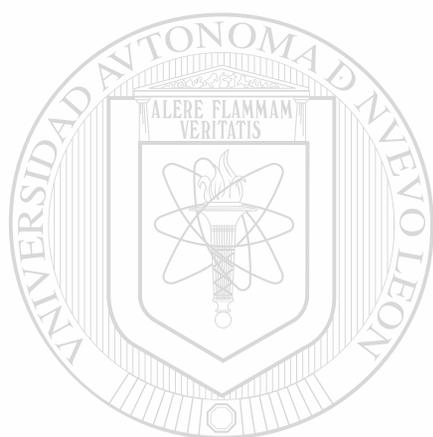
La participación activa y propositiva por parte de las trabajadoras sociales, dentro de las políticas sociales de bienestar.

En el mismo orden de ideas, proponemos la creación de un programa de prevención, ya que si bien es cierto que existen organizaciones y profesionales que se han dado a la tarea de explicar y recomendar algunas técnicas de acercamiento y comunicación entre padres e hijos, sin embargo cabe advertir (como ya se mencionó al principio de este escrito) que estos ejercicios y técnicas no llegan al total de las familias, ni siquiera a la mayoría de éstas. Se deberá promover este programa dentro de las comunidades más alejadas del centro de la ciudad.

El acercamiento de los peritos en la materia con las familias se deberá realizar de una manera más profunda y sistematizada, ya que solamente de esta manera se podrá crear y sostener este tipo de programas para que den el resultado requerido.

El modelo de intervención propuesto radicará básicamente en la prevención como herramienta fundamental que sustente nuestro quehacer profesional; dicha acción buscará la promoción de la integración familiar donde los intercomunicantes miembros de una familia, cualquiera que sea su tipo, se desarrollen en un ambiente sano y enriquecedor.

Sin menoscabar la intervención terapéutica familiar para aquellas familias que observen una disfunción más severa o bien una conducta patológica, tomando a la terapia familiar como instrumento que promueva el cambio de actitudes desviadas y propicie así la salud mental.



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## BIBLIOGRAFÍA.

Bandini, Tulio y Gatti, Uberto

(1990) *Dinámica familiar y delincuencia juvenil*, México, Cárdenas.

Beauvoir, Simone

(1992) *El segundo sexo, Los hechos y los mitos*, México, Siglo Veinte.

Beauvoir, Simone

(1986) "No se nace mujer", en *Fem*, año 10, No. 46, junio-julio, p 2.

Benedek, Therece

(1994) "La estructura emocional de la familia", en: *La familia*, From, Erich y otros, Barcelona, Península.

Berlo, K. David

(1992) *El proceso de la comunicación*, México, Ateneo.

Bleichmar, Emilce Do

(1990) *El feminismo espontáneo de la histeria*, Buenos Aires, Fontamara.

Cooper, Jennifer y otros

(1989) *Fuerza de trabajo femenina urbana en México, características y tendencias*, México, Porrúa.

Chagoya, Leopoldo

(1980) *Dinámica familiar y patológica*, México, trabajo publicado en Centros de Integración Juvenil, A.C.

Davis, Flora

(1994) *El lenguaje de los gestos*, Buenos Aires, Emecé.

(1992) *Diccionario Océano Uno*, Bogotá, Carbajal.

(1978) *Diccionario de Filosofía*, Barcelona, Gráficas Marina.

Elu, Ma. del Carmen y Leñero, O. Luis

(1994) *De carne y hueso*, México, Instituto Mexicano de Estudios Sociales.

Ellis, Richard, McClintock, Ann

(1993) *Teoría y práctica de la comunicación humana*, Buenos Aires, Paidós.

Flores Simental, Raúl, Efrén Gutiérrez, Oscar Vásquez

(1998) *Crónica en el desierto*, México, Agora.

Fromm, Erich

(1994) "Sexo y Carácter", Erich Fromm y otros. en: *La Familia*, Barcelona, Península, pp.195-216.

Fuentes, Mario Luis

(1997) "Familia, género y políticas sociales: nuevos escenarios y estrategias de combate a la pobreza", en: *Este país*, 16, septiembre 1997, p. 18.

Hernández, Sampieri y otros

(1996) *Metodología de la investigación*, México, Litográfica Ingramex.

Heinerman, Peter

(1987) *Pedagogía de la comunicación no verbal*, Barcelona, Herder.

INEGI

1995 *Censo general de población y vivienda 1995*, Ciudad Juárez, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.

Jusidman, Clara

(1997) "Las mujeres, una mayoría tratada como minoría", en: *Este País*, septiembre 1997, pp.16-17.

Lagarde, Marcela

(1993) *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*, México, UNAM.

Leñero, Luis

(1983) *El fenómeno familia en México*, México, Impresora Galve.

Lieberman, Florence

(1985) *Trabajo Social, el niño y su familia*, México, Pax-México.

Llewelin, Karl

(1994) *La Familia. La educación y la familia*, Barcelona, Península.

Maldonado Willman, Héctor

(1995) *Manual de comunicación oral*, México, Alhambra Mexicana.

Martínez de la O, María Eugenia

(1995) *Maquila, mujer y cambios productivos: estudio de caso en la industria maquiladora de Ciudad Juárez*, México, Colegio de México.

Minuchin, Salvador

(1990) *Familias y terapia familiar*, México, Gedisa Mexicana.

Pacheco, Gerardo

(1980) *La farmacodependencia y la comunicación*, Conferencia sustentada en México, D.F.

Pasquini, Claudia

(1993) "La familia plural", en: *Uno mismo*, volumen IV, No. 5, julio pp. 30,31,66.

Pearson C. Judy, Lynn H. Turner, W. Todd-Mancillas

(1993) *Comunicación y género*, Buenos Aires, Paidós.

Planned Parenthood (Federación Norteamericana de Paternidad Planeada)

(1990) *Cómo hablar a su hijo acerca de la sexualidad*, México, Diana.

Ralph, Linton y otros

(1994) "Historia natural de la familia", *La familia*, Barcelona, Península.

Ribeiro, Manuel

Año ? *Manual de teoría sobre la familia*, Monterrey, UANL, revista *Perspectivas sociales*, pp. 9-21.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Rojas, Raúl

(1981) *Guía para realizar investigaciones sociales*, México, Textos Universitarios

Satir, Virginia

(1991) *Nuevas relaciones humanas en el núcleo familiar*, México, Pax-México.

Scherecker, Paul y otros

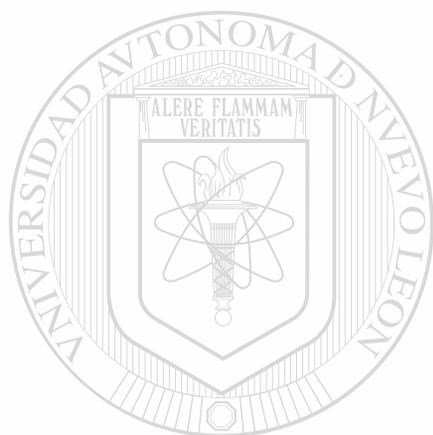
(1994) "La familia como institución transmisora de la tradición", en: *La familia*, pp. 275-296, Barcelona, Península.

Selltiz, C. Jahoda, M. Cook, S. W

(1959) *Método de investigación en las relaciones sociales*, Madrid, Rialp.

Torres Ruiz, Elsa

(1993) *Influencia de la televisión en los niños*, Tesis para Licenciatura en Educación, Ciudad Juárez, 90 pp.



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

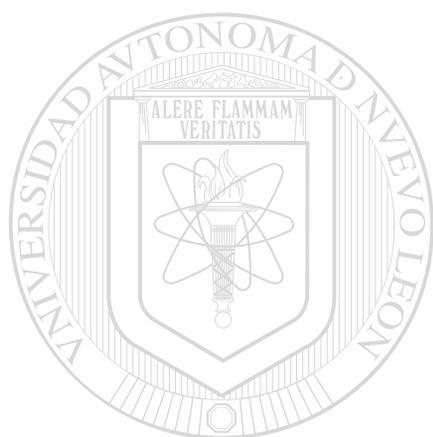


DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

# ANEXO

A.- Cuestionario

B.- Codificación



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## CUESTIONARIO COMUNICACIÓN INTERPERSONAL FAMILIAR EN CIUDAD JUÁREZ

**INSTRUCCIONES :** Seleccione en el cuadro de la derecha la respuesta correspondiente.

### I.- DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

1. Edad: 1. 18 a 20 2. 20 a 30 3. 30 a 40 4. 40 a 50 5. 50 a 60. 6. 60 a +   
(Años cumplidos)
2. Nivel de escolaridad:
1. No asistió a la escuela 2. Asistió a la primaria 3. Asistió a la secundaria  
4. Asistió a la preparatoria 5. Asistió a la universidad
3. Estado civil:
- 1 Soltera 2. Casada 3. Divorciada 4. Viuda 5. Unión libre
4. ¿Desde cuándo están casados o viviendo en pareja?
1. Meses \_\_\_\_\_ 2. Años \_\_\_\_\_ 3. No vive en pareja
5. Número de hijos \_\_\_\_\_
6. 1 Femenino \_\_\_\_\_ 2. Masculino \_\_\_\_\_
- 7 Edades de los hijos:
1. 0 a 5 2. 5a10 3. 10 a 15 4 15 a 20 5 20 a 25 6. 25 a +
8. Tipo de familia:
1. Nuclear \_\_\_\_\_ 2. Extendida \_\_\_\_\_  
3. Monoparental \_\_\_\_\_ 4. Otra \_\_\_\_\_   
(Especifique)
9. Propiedad de la vivienda:
- 1 Propia 2. Vecindad 3 Otros \_\_\_\_\_  
(Especifique)
10. Domicilio \_\_\_\_\_ Colonia \_\_\_\_\_

11. Lugar de nacimiento:

1. Ciudad Juárez      2. Otro \_\_\_\_\_  
(Especifique)

12. Tiempo de radicar en Ciudad Juárez  
(Si es que no ha nacido en la localidad)

1. 0 al    2. 1 a 3    3. 3 a 6    4. más de 6    5. Nacida en Juárez

## II.- DATOS SOCIOLABORALES

13. ¿Qué actividad desempeña en su lugar de trabajo?

1. Administrativa  
2. Docente  
3. Operadora  
4. Otro \_\_\_\_\_  
(Especifique)

14. ¿Cuánto gana al mes? (sueldo)

1. 0 a 1,500    2. 1,500 a 3.000    3. 3,000 a 6,000    4. 6,000 a 10,000  
5. 10,000 a 15,000

15. ¿Cuál es su horario de trabajo?

1. Matutino    2. Vespertino    3. Nocturno    4. Mixto    5. Otro

16. ¿Está usted de acuerdo con este horario de trabajo?

1. Sí      2. No

17. ¿Cómo ve usted la relación con sus jefes inmediatos?

1. Buena    2. Regular    3. Mala

18. ¿Cómo ve usted la relación con sus compañeros de trabajo?

1. Buena    2. Regular    3. Mala

19. ¿Le gusta su trabajo?

1. Sí            2. No

Si su respuesta es sí, responda la pregunta siguiente:

20. ¿Qué es lo que más le gusta de su trabajo?

- |                           |                              |
|---------------------------|------------------------------|
| 1. La función que realiza | 4. El horario                |
| 2. El ambiente laboral    | 5. Todas las anteriores      |
| 3. El sueldo              | 6. Ninguna de las anteriores |
| 7. Otros _____            | 8. No le gusta su trabajo    |

(Especifique)

21. ¿Siente usted satisfacción en su trabajo?

1. Sí            2. No            3. No contestó

Si su respuesta es sí, responda la siguiente pregunta:

22. Su mayor satisfacción al trabajar es:

- |   |                              |
|---|------------------------------|
| 1. Ayudar con los gastos del hogar              | 5. Ahorrar                   |
| 2. Tener dinero para sus necesidades personales | 6. Todas las anteriores      |
| 3. Sentirse útil                                | 7. Ninguna de las anteriores |
| 4. Su realización personal                      | 8. Otros _____               |

(Especifique)

23. ¿Siente usted que su trabajo le crea agotamiento físico o fatiga al terminar su jornada laboral?

1. Mucho  
2. Poco  
3. Nada

24. ¿Siente usted que su trabajo le crea agotamiento mental al terminar su jornada laboral?

1. Mucho  
2. Poco  
3. Nada

25. ¿Cree usted que su salario actual satisface las necesidades básicas de su familia?

1. Sí  
2. No  
3. Sólo a veces

26. ¿Que tiempo tiene usted de estar laborando en la empresa o universidad?

1. 0 a 1 año    2. 2 a 5 años    3. 6 a 10 años    4. más de 11 años

27. ¿Cambia usted de trabajo (de empresa ) frecuentemente?

1. Sí    2. No    3. No contestó

28. ¿Tiene quién le ayude en los quehaceres de la casa?

1. Sí    2. No    3. A veces

29. Si la respuesta a la pregunta anterior fue sí, diga quién

1. Su pareja    2. Sus hijos    3. Una trabajadora doméstica  
4. Otros familiares    5. Su respuesta es no

30. ¿Quién cuida a sus hijos cuando usted trabaja?

1. Su pareja    2. Sus hijos mayores    3. Una trabajadora doméstica  
4. Otros familiares    5. Vecinos    6. Guarderías    7. No contestó

31. ¿Tiene la empresa donde usted trabaja guardería para el cuidado de sus hijos?

1. Sí    2. No

### III.- ASPECTOS SOCIOFAMILIARES

32. ¿Que tipo de relación interpersonal tiene usted con los otros miembros de su familia (pareja, hijos)?

1. Buena    2. Mala    3. Regular    4 No contestó

33. Si su familia está caracterizada como una familia nuclear (papá-mamá-hijos) ¿qué rol ejerce usted en ella?

1. Jefa    2 Compañera y madre    3 Todo    4. Comparte responsabilidad  
5. No hace nada    6. No es nuclear

34. Si su familia está caracterizada como familia monoparental (jefatura femenina y ausencia de la pareja), ¿qué rol ejerce usted en ella?

1. Jefa    2. Hace de todo    3 Comparte responsabilidades    4. No es monoparental

35. ¿Cree usted que las decisiones fundamentales de la familia son consultadas con todos los miembros?

1. Sí      2. No      3. No contestó

36. ¿Quién ha decidido que usted trabaje?

1. Usted misma      2. Su pareja      3. Los dos  
4. Otro \_\_\_\_\_  
(Especifique)

37. ¿Quién decide la adquisición de gastos mayores?

1. Usted misma      2. Su pareja      3. Los dos  
4. Otros \_\_\_\_\_  
(Especifique)

38. ¿Quién decide tener hijos?

1. Usted misma      2. Su pareja      3. Los dos  
4. Otro \_\_\_\_\_  
(Especifique)

39. Cuando realizan algún plan, ¿lo hacen juntos?

1. Sí      2. No      3. A veces      4. No contestó

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

#### IV.- ASPECTOS COMUNICACIONALES EN LA FAMILIA

40. ¿Considera importante que los miembros de la familia mantengan una buena comunicación?

1. Sí      2. No

#### Relación con sus hijos

41. ¿Siente usted que le falta tiempo para convivir con sus hijos?

1. Sí      2. No      3. Algunas veces

42. Si su respuesta es sí, diga por qué

1. Por el trabajo    2. Por la escuela    3. No le falta tiempo    4. Otros

43. ¿Qué tiempo le dedica a sus hijos durante la semana?

1. Mucho    2. Poco    3. Nada

44. Si le dedica algún tiempo a la semana a sus hijos diga cómo lo pasan

1. Platican    2. Juegan juntos    3. Ven televisión  
4. Van al parque    5. Van al cine    6. Realizan alguna tarea en casa  
7. Otros

45. ¿Conoce bien a los amigos de sus hijos?

1. Mucho    2. Poco    3. Nada

46. ¿Considera que sus hijos la conocen y la comprenden?

1. Mucho    2. Poco    3. Nada    4. No lo sé

47. ¿Usted conoce y comprende a sus hijos?

1. Mucho    2. Poco    3. Nada    4. No lo sé

### Relación con su pareja

48. ¿Considera que su pareja la conoce y la comprende?

1. Mucho    2. Poco    3. Nada    4. No lo sé    5. No contestó

49. ¿Considera que usted conoce y comprende a su pareja?

1. Mucho    2. Poco    3. Nada    4. No contestó

50. ¿Tiene su pareja hijos de otro matrimonio?

1. Sí    2. No    3. No lo sé    4. No contestó

51. Lugar de trabajo de su pareja

- 1) Gobierno    2) Maquila    3) Comercio    4) Educación    5) Construcción  
6) Por su cuenta    7) Otros    8) No contestó

52. Puesto que desempeña

- 1) Gerente    2) Supervisor    3) Docente    4) Obrero    5) Albañil  
6) Chofer    7) Otros    8) No contestó

53. Ingreso (sueldo mensual) de su pareja

1. Más del mínimo    2. Mínimo    3. Menos del mínimo    4. Nada  
5. No contestó

54. ¿Su pareja le ayuda con sus hijos?

1. Mucho    2. Poco    3. Nada    4. A veces    5. No contestó

55. ¿Cree que su pareja conoce y comprende a sus hijos?

1. Sí    2. No    3. A veces    4. No lo sé    5. No contestó

56. ¿Cree usted que sus hijos conocen y comprenden a su pareja?

1. Sí    2. No    3. A veces    4. No lo sé    5. No contestó

57. ¿Con que frecuencia ve su pareja a sus hijos?

1. Mucho    2. Poco    3. Nada    4. No contestó

58. ¿Usted le comunica sus problemas e inquietudes a su pareja?

1. Sí    2. No    3. A veces    4. No contestó

59. Cuando usted llega cansada, ¿su pareja la atiende?

1. Sí    2. No    3. A veces    4. No contestó

Muchas gracias por su colaboración

Lic. Delia Puga Antúnez

Junio de 1998

## SÍNTESIS DEL CUESTIONARIO CODIFICADO

PREGUNTA	CÓDIGO
<b>I. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS</b>	
1.- Edad	<u>Edad</u>
2.- Nivel de escolaridad	<u>Escolar</u>
3.- Estado Civil	<u>Estodaci</u>
4.- ¿Desde cuanto tiempo están casados o viviendo en pareja?	<u>Tiempar</u>
5.- Número de hijos	<u>Numhijos</u>
6.- Edades de los hijos	<u>Edadhjos</u>
7.- Tipo de familia	<u>Tipofami</u>
8.- Tipo de vivienda	<u>Tipvivie</u>
9.- Domicilio (para ubicar no para localizar)	<u>Domicili</u>
10.- Lugar de nacimiento	<u>Lugnacim</u>
11.- Tiempo de radicar en Ciudad Juárez?	<u>Tirajvz</u>
<b>II. DATOS SOCIOLABORALES</b>	
12.- ¿Qué actividad desempeña en su lugar de trabajo?	<u>Activtra</u>
13.- ¿Cuánto gana al mes?	<u>Cuangana</u>
14.- ¿Cuál es su horario de trabajo?	<u>Horariot</u>
15.- ¿Está usted de acuerdo con este horario de trabajo?	<u>Ustacutr</u>
16.- ¿Cómo ve usted la relación con sus jefes inmediatos?	<u>Covereji</u>
17.- ¿Cómo ve la relación con sus compañeros de trabajo?	<u>Coverect</u>
18.- ¿Le gusta su trabajo?	<u>Legustra</u>
19.- ¿Qué es lo que más le gusta de su trabajo?	<u>Ogustra</u>
20.- ¿Siente usted satisfacción en su trabajo?	<u>Siensatb</u>
21.- Su mayor satisfacción al trabajar es:	<u>Sumaysat</u>
22.- ¿Siente usted que su trabajo le crea agotamiento físico o fatiga al terminar su jornada laboral?	<u>Sienagof</u>
23.- ¿Siente usted que su trabajo le crea agotamiento mental al terminar su jornada laboral?	<u>Sienagme</u>
24.- ¿Cree que su salario actual satisface las necesidades básicas de su familia?	<u>Cressnbf</u>
25.- ¿Qué tiempo tiene usted laborando en la	

- empresa o universidad?
- 26.- ¿Cambia usted de trabajo frecuentemente?
- 27.- ¿Tiene quien le ayude en los quehaceres de la casa?
- 28.- Si la respuesta anterior fue sí diga quién
- 29.- ¿Quién cuida a sus hijos cuando usted trabaja?
- 30.- ¿Tiene la empresa donde usted trabaja guardería?

Qtilabeu  
Camtrabf

Tqlaqdsc  
Slrafsg  
Qcashcut  
Tedtgpch

### III. ASPECTOS SOCIOFAMILIARES

- 31.- ¿Qué tipo de relación tiene con los otros miembros de la familia? (pareja, hijos)
- 32.- Si su familia está caracterizada como nuclear (papá, mamá, hijos, otros familiares), ¿qué rol ejerce usted en ella?
- 33.- Si su familia está caracterizada como monoparental (jefatura femenina y ausencia de pareja), ¿qué rol ejerce usted en ella?
- 34.- ¿Cree usted que las decisiones fundamentales de la familia son consultadas con todos los miembros?
- 35.- ¿Quién ha decidido que usted trabaje?
- 36.- ¿Quién decide la adquisición de gastos mayores?
- 37.- ¿Quién decide tener hijos?
- 38.- Cuando realizan algún plan, ¿lo hacen juntos?

Qtritumf

Ssfecfng

Ssfccfmq

Cuqdfdf

Qhdqust

Qdadgm

Qudthjos

Craplhj

### IV. ASPECTOS COMUNICACIONALES EN LA FAMILIA

- 39.- ¿Considera importante que los miembros de la familia mantengan una buena comunicación?
- 40.- ¿Siente usted que le falta tiempo para convivir con sus hijos?  
Si su respuesta es sí, diga por qué
- 41.- ¿Qué tiempo dedica a sus hijos durante la semana?
- 42.- Si le dedica tiempo a sus hijos durante la semana diga cómo lo pasan.
- 43.- ¿Conoce bien a los amigos de sus hijos?
- 44.- ¿Considera que sus hijos la conocen y la comprenden?
- 45.- ¿Usted conoce y comprende a sus hijos?

Cimfmbc

Suglftch

Qtdashds

Slldatfcl

Cobaladh

Cqhycy

Ucycash

#### Relación con su pareja (contestar sólo si tiene pareja)

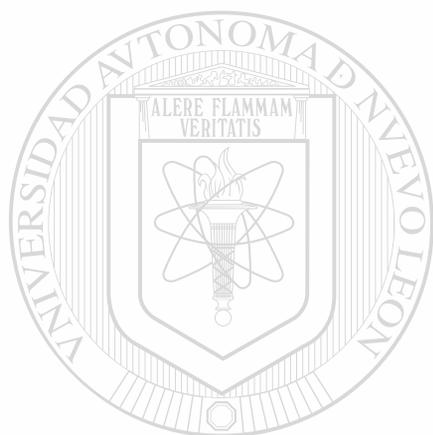
- 46.- ¿Considera que su pareja la conoce y la comprende?
- 47.- ¿Considera que usted conoce y comprende a su pareja?
- 48.- ¿Tiene su pareja hijos de otro matrimonio?

Cqsplyc

Cqucyyp

Tispheom

- |  |                 |
|--|-----------------|
| 49.- Lugar de trabajo de su pareja                               | <u>Ldtsp</u>    |
| 50.- Puesto que desempeña  | <u>Pusqdes</u>  |
| 51.- Ingreso (sueldo mensual) de su pareja                       | <u>Ingdspa</u>  |
| 52.- ¿Su pareja le ayuda con sus hijos?                          | <u>Splacsh</u>  |
| 53.- ¿Cree que su pareja conoce y comprende a sus hijos?         | <u>Cqspcyh</u>  |
| 54.- ¿Cree que sus hijos conocen y comprenden a su pareja?       | <u>Cqshcycp</u> |
| 55.- ¿Con qué frecuencia ve su pareja a sus hijos?               | <u>Cqfvsp</u>   |
| 56.- ¿Usted le comunica sus problemas e inquietudes a su pareja? | <u>Ulcspcip</u> |
| 57.- ¿Cuando usted llega cansada, su pareja la atiende?          | <u>Culcspa</u>  |

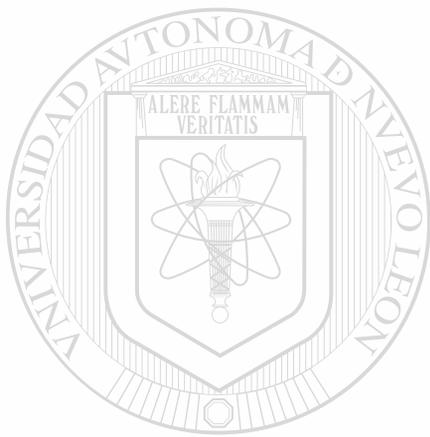


# UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



