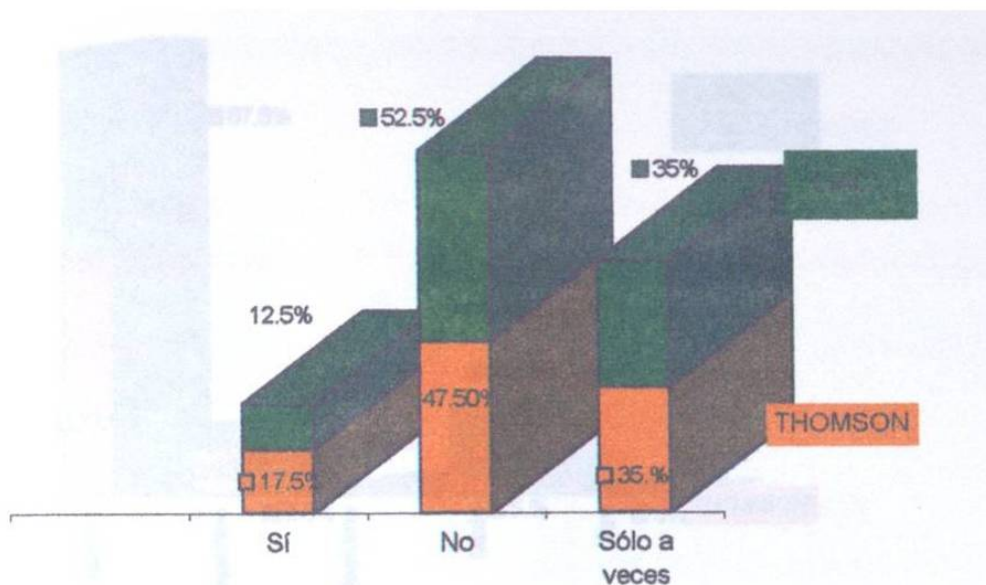


con lo que se pierde en significación el 7.5% que se da en el sueldo de \$2,100.00 a \$4,000.00, también no hay que perder de vista ese 17.5% en el *Grupo dos*.

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.

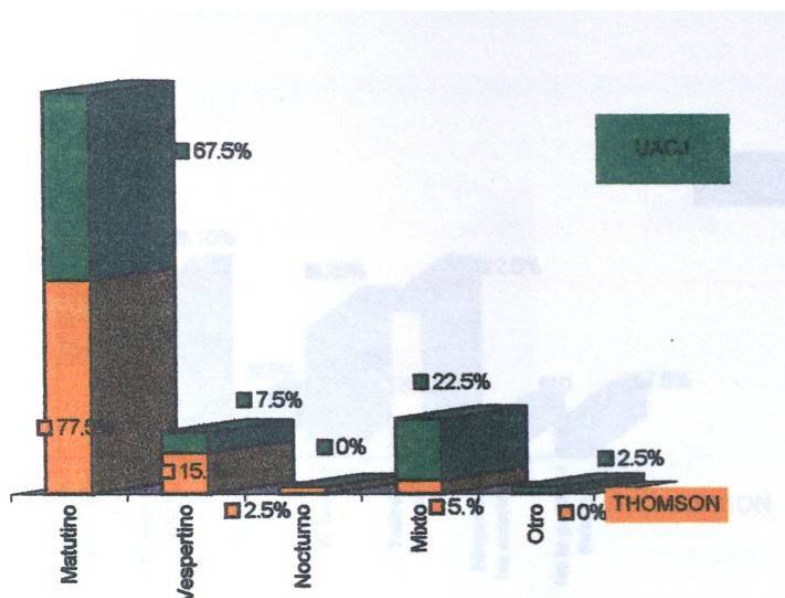
GRÁFICA No.11
¿CREE USTED QUE SU SALARIO SATISFACE NECESIDADES FAMILIARES?



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.

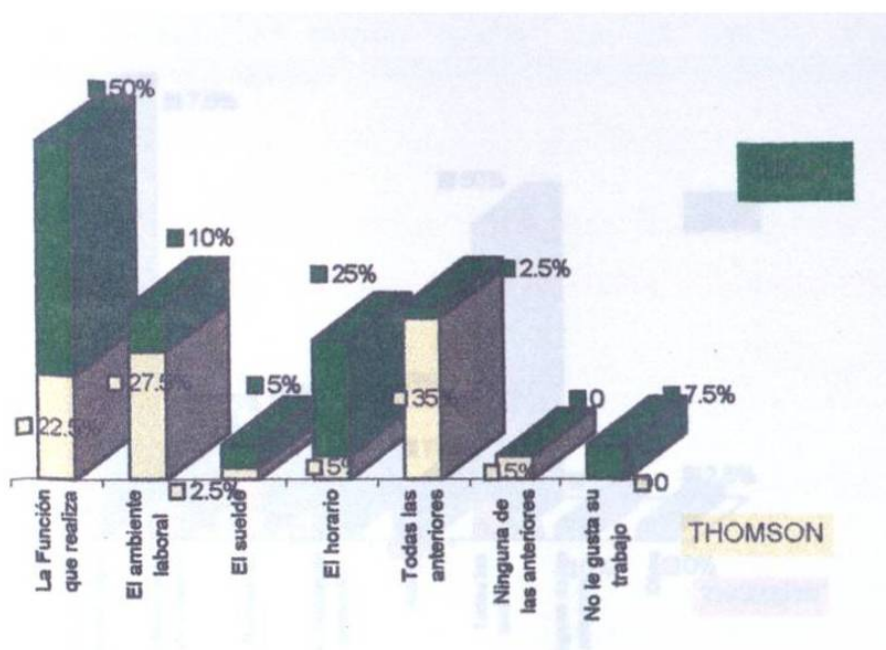
GRÁFICA No.12
¿CUÁL ES SU HORARIO DE TRABAJO?



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 (ruterías) 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?



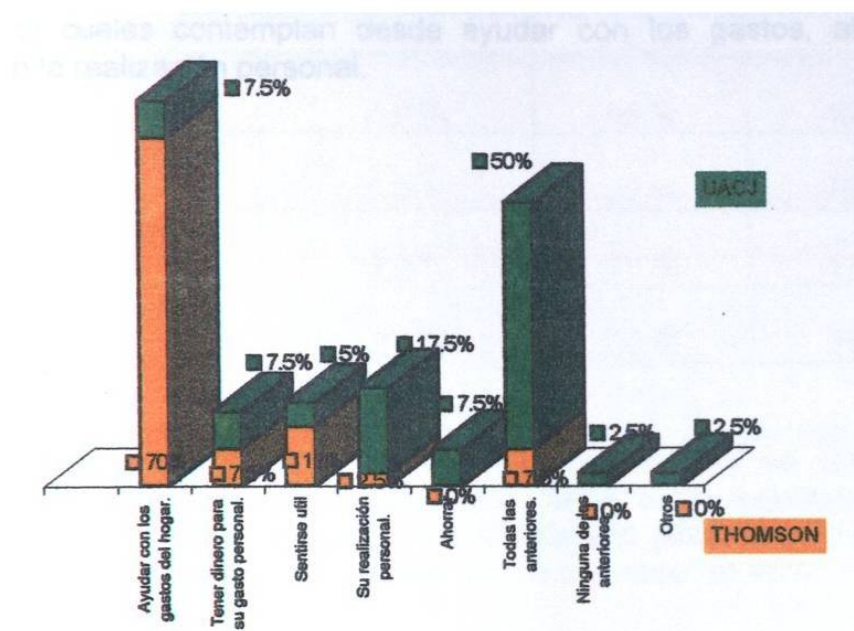
Al realizar un análisis sobre el rubro "la función que realizan", donde el *Grupo dos* da un 50% mientras el *Grupo uno* arroja el 22.5%, es explicable ya que en el *Grupo dos* estamos viendo el resultado de 16 docentes satisfechas, así como 24 secretarías en igual condición.

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.

**¿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%.

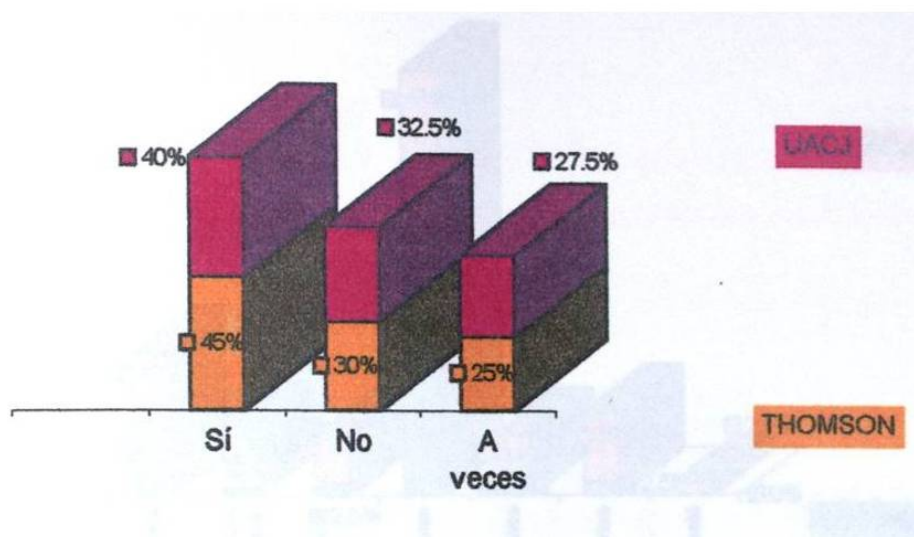
La explicación que podemos encontrar con respecto al *Grupo uno*, es: las pocas alternativas de superación que se le presenta a la mujer y su costumbre de no quejarse.

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

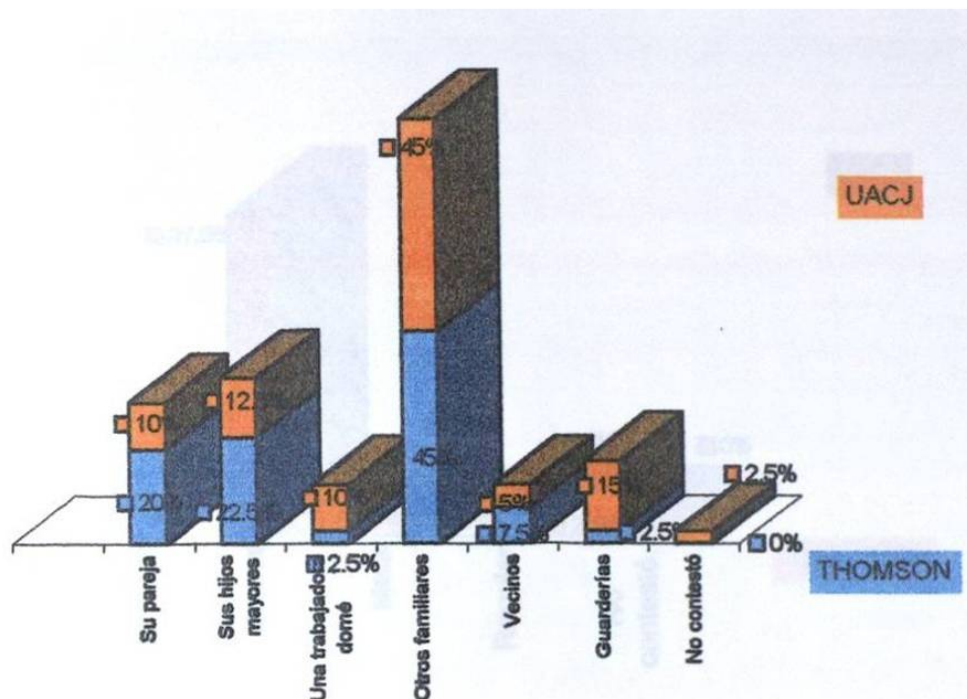
¿TIENE QUIÉN LE AYUDE EN LAS TAREAS DOMÉSTICAS?



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?



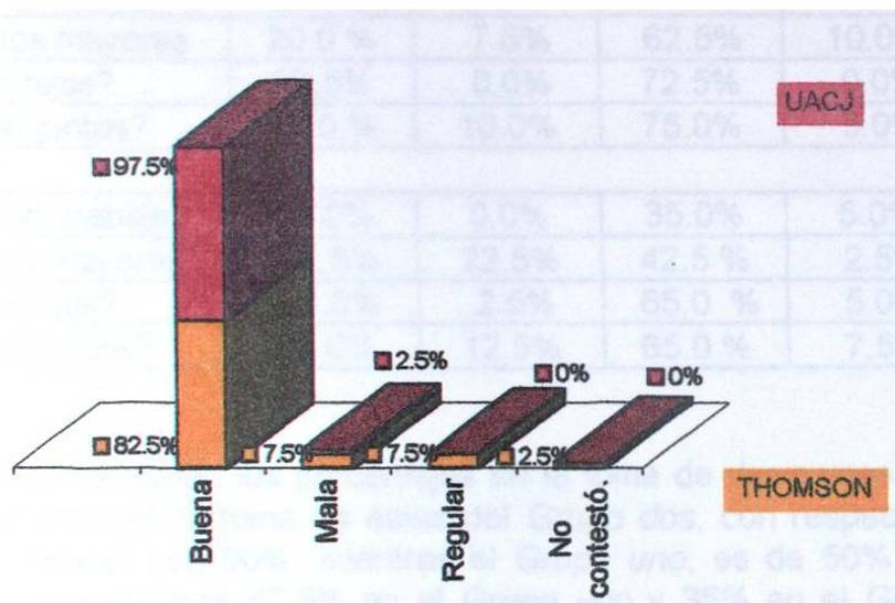
En esta sección resulta indudable la participación de familiares tanto en el cuidado de los hijos como en la ayuda en la casa; lo que llama la atención es la participación de "la pareja", ésta aumenta con las obreras, donde podemos advertir un 20% y en las universitarias sólo el 10%.

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%.

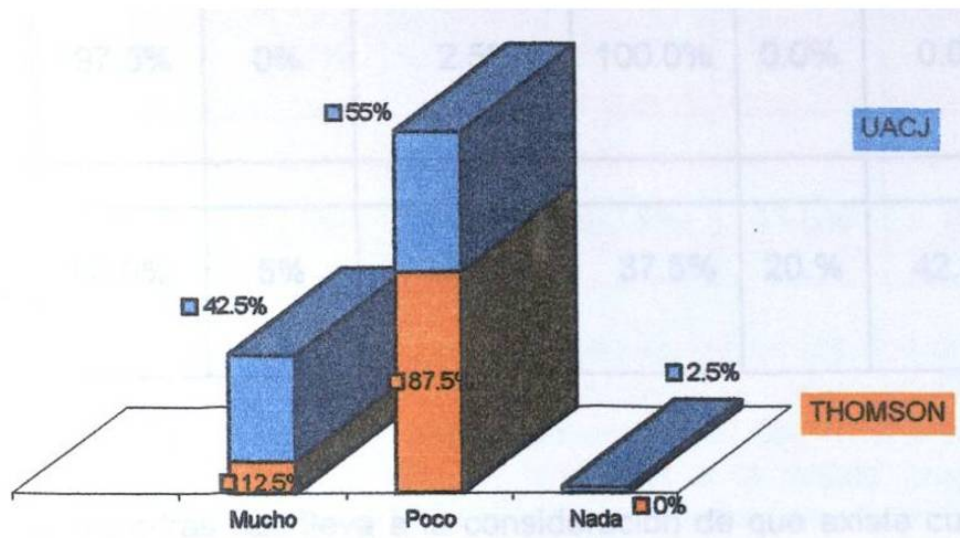
En cuanto a planificar juntos el *Grupo uno* habla de 75% juntos y el dos, 65%.

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.

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

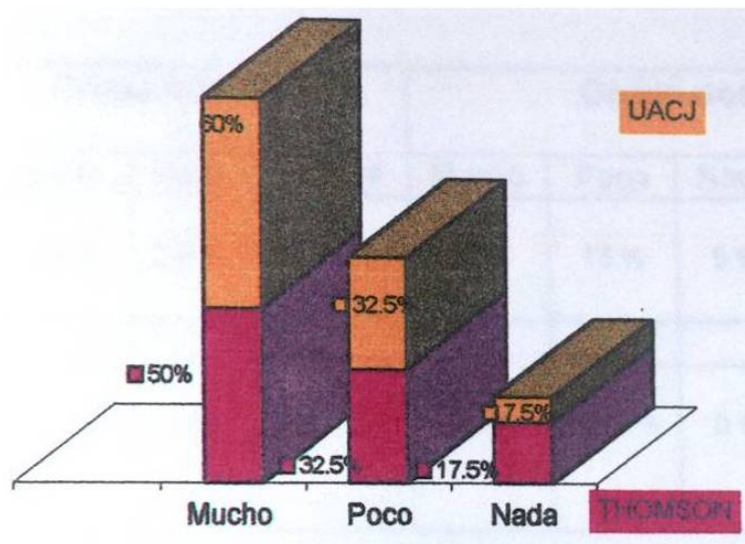
	Grupo uno			Grupo dos		
	Mucho	Poco	No lo sé	Mucho	Poco	No lo sé
¿Sus hijos la conocen y la comprenden?	57.5%	17.5%	25%	67.5%	17.5%	15%
¿Usted conoce y comprende a sus hijos?	87.5%	12.5%	0%	82.5%	17.5%	0%

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.

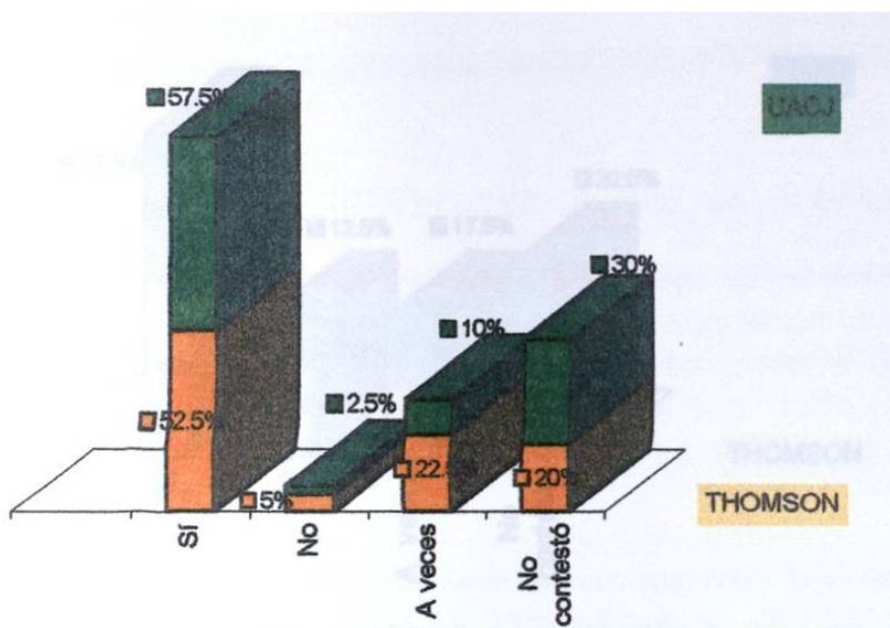
**CONOCIMIENTO Y COMPRENSIÓN HIJOS /PAREJA.
CUADRO No. 7**

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

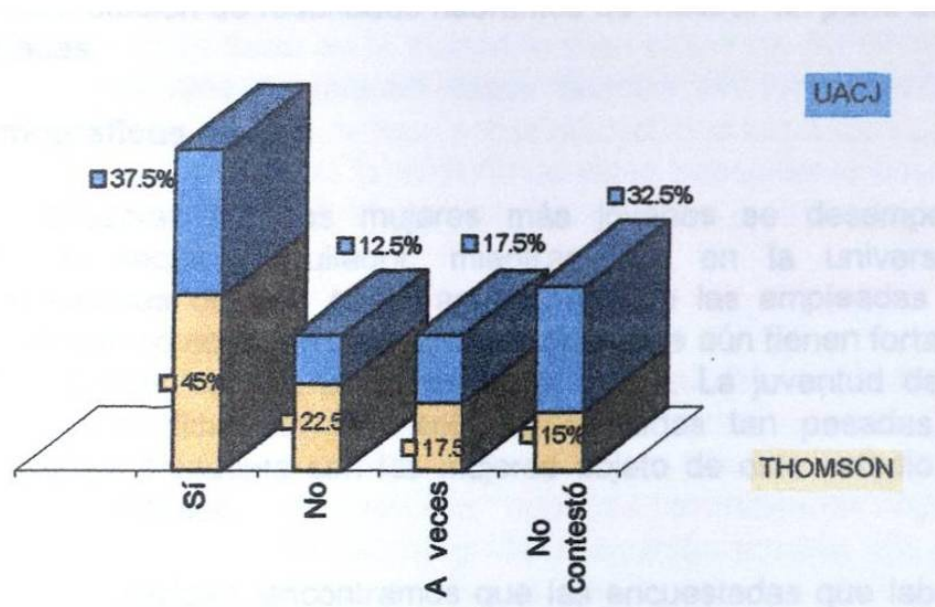
En cuanto a que lo hace "a veces", el de universitarias arroja un 10% y el grupo de obreras da un 22.5%.

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 madreposa, 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.

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 intercomuniativo 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.

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.

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.

ANEXO

A.- Cuestionario

B.- Codificación

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 a 1 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

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
I. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS	
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>
II. DATOS SOCIOLABORALES	
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?

Otilabeu
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

Ssfecfnq

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

Suqlftch

Qtdashds

Slldatfel

Cobaladh

Cqhcyc

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

Cqcyccp

Tispheom

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



