



UNIVERSIDAD
"DON VASCO, A. C."

UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.

INCORPORACIÓN No. 8727-29 A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

*La influencia de la situación familiar en el desempeño laboral de
las empleadas del empaque de la Empresa Fresh Directions
Mexicana S.A. de C.V.*

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

Licenciado en Trabajo Social

PRESENTA

RIOS MAGAÑA MARIA GUADALUPE.

ASESOR: L.T.S. CORZA PLANCARTE SANDRA ISABEL.



URUAPAN, MICHOACÁN, 31 MAYO 2010



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A MIS PADRES:

Salvador y María Elena†, gracias por darme la vida y por permitirme llegar a esta meta, tan importante en mí vida; mamá se que aunque ya no estés conmigo desde el cielo has guiado mí vida y que ahora estarás muy orgullosa, papá gracias por haber hecho de mí lo que soy, los amo.

A MI NOVIO:

Felipe, aprendimos muchas cosas durante este tiempo que hemos estado juntos, eres una persona muy especial en mi vida gracias por estar conmigo en los momentos que más te he necesitado y en aquellos en los que hemos compartido más de una sonrisa, te amo chaparro.

A MI MEJOR AMIGO:

Francisco, más que un amigo eres un gran ángel para mí, te apareciste en el peor momento de mí vida y gracias a eso ahora puedo disfrutar de este gran logro en mí vida, se que aunque el destino nos haga una mala jugada aún así saldremos triunfadores, siempre juntos, no importa lo lejos o el lugar donde nos encontremos; te quiero mucho M.A.

A MI HERMANA Y MI CUÑADO:

Nena, gracias por ser mí hermana y por el apoyo que me has dado, se que trataste de llenar el hueco que dejo mamá y te lo agradezco de todo corazón eres una gran persona, Horacio eres el mejor cuñado, gracias por preocuparte por mí, los quiero mucho.

A MIS SOBRINOS:

Espero que sepan valorar la familia que tienen y lo que les ofrecen sus padres, no comentan los mismos errores que ellos para que no lastimen a nadie, siempre van a contar conmigo y sepan que los quiero mucho y que siempre me acuerdo de ustedes.

A MIS SUEGROS:

Raúl y Antonia, gracias por permitirme entrar en su familia, por el apoyo incondicional y los consejos que me han dado durante este tiempo, espero que todo siga como hasta ahora, que dios los bendiga.

A MI ASESORA:

Lic. Sandra gracias a ti, los conocimientos, el tiempo y el esfuerzo se ven reflejados hoy en esta meta, por que más que una asesora te conviertes en una amiga, que permite disfrutar de las asesorías utilizado una manera muy original de ver y analizar los errores, gracias por compartir tu tiempo y dedicación en mi formación académica.

A MIS MAESTROS:

Gracias a ustedes puedo ver que la constancia, los esfuerzos y desvelos no fueron en vano, ya que me brindaron las herramientas y los conocimientos que me hicieron crecer personal y profesionalmente, lo cual puedo ver reflejado en mis logros y metas dentro del campo laboral; gracias también a los que ya no están, siempre los voy a recordar.

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO I FAMILIA

1.1 Definición de Familia.....	6
1.2 Tipos de Familia.....	10
1.3 Funciones de la familia.....	16
1.4 Ciclo vital de la familia.....	18
1.5 Roles en la familia.....	20
1.6 El papel de la mujer en la familia.....	23

CAPITULO II LA MUJER EN EL CAMPO LABORAL

2.1 Definición de mujer.....	26
2.2 Antecedentes de la mujer en el trabajo.....	26
2.3 Roles de la mujer en la sociedad.....	28
2.3.1 Roles antiguos.....	29
2.3.2 Roles actuales de la mujer.....	29
2.4 Derechos de la mujer trabajadora.....	31
2.5 Situación laboral de la mujer.....	35
2.5.1 Tipos de trabajo.....	37
2.5.2 Condiciones de trabajo.....	40

CAPITULO III TRABAJO SOCIAL EMPRESARIAL

3.1 Definición de trabajo social.....	43
3.2 Antecedentes de trabajo social empresarial.....	44
3.3 Definición de trabajo social empresarial.....	47
3.4 Objetivos de trabajo social empresarial.....	48
3.5 Funciones de trabajo social empresarial.....	50

CAPITULO IV FRESH DIRECTIONS MEXICANA S.A. DE C.V.

4.1 Características generales.....	60
4.2 Antecedentes históricos.....	60
4.3 Misión, Visión y Valores.....	62
4.4 Estructura organizativa.....	65
4.4.1 Descripción de cada una de las gerencias.....	67
4.5 Departamento de Desarrollo Humano.....	69

CAPITULO V INVESTIGACION DE CAMPO

5.1 Definición del universo.....	72
5.2 Elaboración de instrumentos.....	72
5.3 Recolección de datos.....	73
5.4 Presentación de resultados.....	74
5.5 Análisis de resultados.....	176

CONCLUSIONES

PROPUESTA

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

INTRODUCCION

El trabajo de la mujer no es un fenómeno nuevo, ya que en todas las etapas de la historia de la humanidad la mujer aparece en su condición de trabajadora. A través de los siglos ella ha sufrido toda clase de menesteres; por ello no es su especialización en ciertas labores lo que podría caracterizar su actividad. Ha trabajado la tierra, ha cuidado el ganado, ha sufrido la esclavitud y vivido la servidumbre; ha sido artesana y posteriormente obrera; ha conocido el cambio de la rueca por las maquinas de hilados y tejidos; y ha sido testigo de la transformación tecnológica que convirtieron al arado en tractor.

La segunda guerra mundial supuso un gran cambio en la situación laboral de la mujer, ya que fue entonces cuando se empezó hablar de la mujer como elemento productivo, pues mientras el hombre peleaba en los frentes, la mujer ocupaba su lugar, de modo de que la mujer contribuyo de forma decisiva para el sostenimiento de la sociedad durante la guerra.

Una vez terminada, la mujer no se incorporo a las labores domesticas como lo hacia antes, ya que no dejo de laborar en el sector en el cual se encontraba incorporada. Estos hechos hicieron que la mujer adquiriera un importante papel en el mundo laboral, aumentando el número de trabajadoras considerablemente.

Otros factores importantes que se pueden señalar como motivo de ingreso de la mujer al campo laboral es la caída de la natalidad en 1970, ya que además de bajar el número de hijos, el nacimiento de estos se centro en unos años determinados, lo cual ha permitido a la mujer incorporarse al campo laboral después de haber criado a sus hijos o haber terminado los estudios.

Otro aspecto es la economía ya que el crecimiento al sector terciario favoreció a la incorporación de la mujer al mundo laboral y por otro lado, las necesidades económicas de las familias que necesitan mayores aportaciones familiares.

Cabe destacar también los avances tecnológicos en la casa (electrodomésticos), lo que ayudo a que la mujer tuviera más tiempo libre.

“Si hablamos de datos estadísticos de 1988 a 2003 las mujeres pasaron de representar 34.8% de la fuerza laboral de las principales actividades económicas al 41.2%, siendo las manufacturas donde se presenta mayor incremento (9.1 puntos porcentuales). En el comercio el aumento fue de 2.6 puntos porcentuales y sobresaliendo por tener el volumen más elevado de mujeres respecto del total, con 45.1% del total del personal. En las actividades de servicios, las mujeres han aumentado su participación 4.3 puntos porcentuales, al pasar del 37.9% en 1988 a 42.22% en 2003, lo que representa 2 millones 2.3 mil 487 mujeres trabajando en estas actividades.

A grandes rasgos la participación de la mujer ha incrementado en los sectores; pesca y acuicultura animal, minería, electricidad, manufacturas, comercio, transporte y servicios”. (INEGI 2004)

En cuanto a la participación de la mujer en el núcleo familiar, esta ha venido desempeñando un papel de ama de casa, desde tiempos muy remotos, ya que por su condición social y física se le ha relacionado con labores domesticas y menos laboriosas como: crianza de los hijos, quehaceres del hogar y esposa, trabajos por los cuales no ha recibido remuneración alguna y no se le ha dado la importancia ni el valor que merece, por ser el rol que le corresponde.

Actualmente la mujer mexicana ha desempeñado un papel muy importante en el campo laboral, por lo que su dinámica ha cambiado, ya que se le han abierto muchas puertas de superación personal y profesional.

En cuanto a la superación profesional de la mujer, esta ha tenido la oportunidad de prepararse académicamente y así puede aspirar a laborar en donde pueda percibir un salario con el cual pueda solventar los gastos del hogar y de los hijos, a diferencia de la mujer no profesional con un mínimo de estudios, los cuales solo le van a permitir laborar en empleos menos pagados lo cual limitaría bastante el gasto familiar, así como también hay mujeres con un mínimo de estudios, que tienen su propio negocio y así adquiere sus propios ingresos.

La situación que enfrenta la mujer trabajadora- obrera- hoy en día, es cumplir con una jornada de trabajo en donde en ocasiones o muy frecuentemente

realiza trabajos donde permanece la mayor parte del tiempo de pie, y luego de ello tiene que llegar a realizar las labores del hogar que le corresponden, así como cuidar a los hijos.

Con el cambio que se ha generado en torno a la mujer y su situación laboral, se han acarreado consigo situaciones como el cambio de roles y una mayor responsabilidad laboral, lo que afecta su vida social, familiar, personal y a su vez su desempeño laboral.

Como es el caso de las mujeres que laboran en el empaque de la empresa Fresh Directions Mexicana S. A. de C. V., las cuales se desempeñan en puestos como: armado de caja, lavado y selección de fruta, labores en las cuales permanece de pie la mayor parte del tiempo teniendo horarios de 8:00am a 2:00pm y de 4:00pm a 7:00pm y en ocasiones laborando horas extras, por lo que su convivencia familiar y social se ve limitada por los tiempos de trabajo, lo que genera algunos problemas como la actitud, la responsabilidad, el comportamiento y el cumplimiento, debido a su situación familiar, ya que por lo regular estas mujeres son madres solteras, jefas de familia o esposas. Con lo anterior se llega a las siguientes cuestiones:

- ✓ ¿Cuál es la situación familiar que presentan las mujeres del área de empaque?
- ✓ ¿Cuál es la situación laboral de las mujeres del área de empaque?
- ✓ ¿Cómo influye la situación familiar en el desempeño laboral de las mujeres del área de empaque?

Las cuestiones anteriores se sustentan con los objetivos siguientes:

General:

Identificar la influencia de la situación familiar en el desempeño laboral de las empleadas del empaque de la empresa Fresh Directions Mexicana S. A. de C. V., con la finalidad de proponer alternativas, que coadyuven a mejorar el desempeño laboral de estas.

Específicos:

- ✓ Conocer las características de la mujer y su familia, que labora en el área de empaque de la empresa Fresh Directions Mexicana S.A. de C.V.
- ✓ Identificar los problemas y necesidades que presenta la familia de la empleada.
- ✓ Señalar el desempeño laboral de las empleadas en el área de empaque.
- ✓ Contrastar la situación familiar con el desempeño laboral.

La hipótesis de trabajo que se presenta es de causalidad, ya que pretende comprobar que la situación familiar esta influyendo en el desempeño laboral de las mujeres.

“La situación familiar influye de manera determinante en el desempeño laboral de las mujeres que laboran en el área de empaque”.

A partir de esta hipótesis y de los objetivos tanto general, como específicos que se plantearon al inicio de la investigación, para retomarlos como base de esta tesis, la cuál consta de cinco capítulos de los cuales a continuación se realiza una breve descripción de su contenido.

El capítulo I, aborda el tema de la familia, desde las diversas definiciones que se le han venido dando, así como los tipos y las funciones de cada una de las familias que actualmente se han formado, considerando también el ciclo vital por el cual atraviesan cada una de ellas, los roles de cada unos de los miembros que la conforman y por último el papel que desarrolla la mujer dentro de esta institución que es la familia.

Dentro del capítulo II, se habla de la mujer en el campo laboral, de cómo la mujer a través del tiempo se ha venido insertando en el trabajo, así como los roles que actualmente desarrolla y los que anteriormente realizaba en la sociedad, se realiza también una descripción de los derechos de la mujer trabajadora, su situación laboral y los tipos de trabajo en los que se a venido desarrollando y las condiciones de trabajo en las cuales labora.

El capítulo III, hace mención al Trabajo social en el área empresarial, realizándose una definición de este, así como retomando los antecedentes

históricos del Trabajo Social en esta área, sus objetivos y por ultimo sus niveles de atención en el área empresarial.

En el capítulo IV, se retoman las características generales de la empresa Fresh Directions Mexicana S.A. de C.V., así como los antecedentes históricos de esta institución, su misión, visión, valores, la estructura organizativa de la cual se realiza una breve descripción de cada una de las gerencias que conforman la empresa y finalmente considerando el departamento de Desarrollo Humano.

Por último el capítulo V, donde se muestran gráficamente los resultados de la investigación de campo y en donde se realiza un análisis a partir de los resultados obtenidos de los cuestionarios que se aplicaron a las mujeres que laboran en el área de empaque de la empresa Fresh Directions Mexicana S. A. de C. V.

A partir del análisis que se realiza, se presentan las conclusiones a las que se llegan con la realización de la investigación, tratando de dar una respuesta a las cuestiones planteadas y elaborando una propuesta la cual pueda proporcionar una atención a la situación social que se esta investigando.

CAPITULO I.

FAMILIA

En este capítulo se presentan aspectos generales de la familia, como son diversas conceptualizaciones de esta, así como los tipos de familia que actualmente podemos encontrar en nuestro país, los roles que desempeña cada miembro de la familia, y las funciones de esta; el ciclo vital por el que transcurre y por último el papel de la mujer dentro de la familia.

El tema de la familia se retoma en el presente capítulo debido a que, en la investigación que se esta realizando, se busca identificar aquellas situaciones familiares que afectan en el desempeño laboral de las mujeres que laboran en el área de empaque, por lo que se requiere tener la información necesaria para entender a la familia, así como las diversas características y funciones que la conforman como tal.

1.1 Definición de Familia.

“La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. En ella el ser humano nace, crece, se desarrolla. En su tarea socializadora, la familia cumple con la trascendente función social de preservar y transmitir los valores y las tradiciones del pueblo, sirviendo de enlace a las generaciones.

En una sociedad en proceso de constante cambio y afectada significativamente por situaciones críticas, la familia recibe fuertes impactos, que la afectan en su estabilidad, en su seguridad y determinan también una adaptación a nuevos contextos socio-culturales”. (Eroles, 2001: 131)

Para entender mejor a la familia se presentan diferentes definiciones acerca de; ¿Qué es la familia?, desde diferentes enfoques. Carlos Eroles (2001), la define a partir de cuatro disciplinas.

✓ Para la antropología:

La familia es un hecho social total, un microcosmos representativo de toda la organización general de la sociedad en la cuál esta inmersa.

Toda política de la sociedad global va a accionar directamente sobre el microcosmos familiar.

✓ Para el derecho:

La familia es el conjunto de personas entre las cuales existen vínculos jurídicos, interdependientes y recíprocos, emergentes de la unión sexual y la procreación.

✓ Desde una perspectiva interdisciplinaria:

La familia debe ser entendida como: “una unidad básica bio-psico-social con leyes y dinámicas propias, que le permiten mantenerse en equilibrio y soportar las variaciones y las tensiones sin perder la identidad como grupo primario de organización social, a través de la unidad, la continuidad en el tiempo y el reconocimiento de la comunidad que lo rodea”.

✓ Para la psicología:

La familia es la célula básica de desarrollo y experiencia. Los individuos están unidos por:

- a) Razones biológicas: al perpetuar la especie y ayudar al indefenso infante humano en su crianza, hasta llegar a que se auto sostenga;
- b) Razones psicológicas: para proveer la satisfacción de necesidades afectivas básicas que permiten el desarrollo y el crecimiento pleno de las potencialidades y ofrece el ámbito optimo para la identificación con los roles sexuales;
- c) Razones socio-económicas: es la unidad básica de supervivencia (antiguamente era incluso una unidad de producción).

Otro enfoque es el que maneja la Comisión Nacional de Derechos Humanos (1995) en su libro, la definen como:

“Es la célula de la sociedad que provee a sus miembros los elementos indispensables para su desarrollo, tanto físico como psíquico. Sus integrantes se encuentran unidos por lazos de parentesco, matrimonio o concubinato”.

Por otro lado Elizabeth Jelín (2001), expresa una definición clásica de familia la que concibe como: “La institución social, ligada a la sexualidad y a la procreación, que regula, canaliza y confiere significado social y cultural a las necesidades de sus miembros, constituyendo un espacio de convivencia cotidiana, el hogar, con una economía compartida y una domesticidad colectiva”.

Por su parte, Salles y Tuirán señalan (1996):

“Las familias constituyen ámbitos de relaciones sociales de naturaleza íntima, donde conviven e interactúan personas emparentadas, de géneros y generaciones distintas. En su seno se construyen fuertes lazos de solidaridad; se entretienen relaciones de poder y autoridad; se reúnen y distribuyen los recursos para satisfacer las necesidades básicas de los miembros del grupo; se definen obligaciones, responsabilidades y derechos de acuerdo con las normas culturales, la edad, el sexo y la posición en la relación de parentesco de sus integrantes.

Manuel Ribeiro Ferreira (2000), define a la familia como:

Un grupo primario formado por padre(s) e hijo(s), y eventualmente otros parientes, unidos entre sí por lazos múltiples y variados, que se apoyan y se ayudan de manera recíproca y que cumplen diversas funciones en beneficio mutuo de la sociedad.

En esta definición existen diversos elementos sobre los que vale la pena hacer una breve reflexión:

Nos referimos a los padres en un sentido muy amplio: padres biológicos o adoptivos; dentro o fuera de la casa; padres únicos (familias monoparentales) o en pareja (familias biparentales).

Al hablar de la presencia de otros parientes, reconocemos que no todas las familias son nucleares. Existen también familias extensas, semiextensas y compuestas.

Cuando hablamos de lazos múltiples y variados hacemos alusión a vínculos legales (como matrimonio o la adopción) y vínculos de hecho (como la unión consensual); los lazos biológicos (consanguinidad), afectivos y educativos; a los lazos culturales y de valores.

Finalmente, cuando indicamos que la familia cumple funciones en beneficio mutuo y de la sociedad, aceptamos el valor enorme que esta institución tiene para el desarrollo social y personal de los individuos y, en consecuencia, de las sociedades. Y, aunque sabemos que las funciones varían mucho de un tipo de familia a otro, existen unas que además de ser universales, son vitales para los grupos humanos. Así, además de la cooperación económica y de la reproducción biológica, podríamos señalar la crianza y la socialización primaria de los niños (reproducción social), la satisfacción de las necesidades afectivas y de seguridad y el desarrollo de la identidad psicológica y social.

Para fines de esta investigación se retomara la definición de familia, desde la perspectiva interdisciplinaria, ya que en esta se engloba el concepto de familia, desde un panorama más amplio.

En esta definición se destacan elementos de la familia como una unidad básica bio-psico- social, ya que la familia se relaciona biológicamente al momento de concepción y crianza de los miembros que la integran, así como de manera psicológica debido al involucramiento en la educación, el desarrollo y el crecimiento armónico y de maduración, en donde se van satisfaciendo las necesidades básicas afectivas del ser humano, que le van a permitir un crecimiento pleno; dentro del cuál se encuentra también la socialización del individuo, el cual va a aprender a desarrollar sus roles, funciones y responsabilidades dentro de la sociedad.

1.2 Tipos de Familia.

A partir de la definición que se retomo en el punto anterior, queda claro que no existe un solo tipo de familia, si no que a partir de diferentes factores hay variaciones.

De acuerdo a Carlos Eroles (2001), en la realidad nacional de nuestro país, se podrían reconocer los siguientes tipos de familia:

- ✓ Familia con vínculo jurídico y/o religioso.

No requiere mayor explicación. Por razones formales o por firmes convicciones religiosas, la pareja solemniza su unión matrimonial.

- ✓ Familia consensual o de hecho.

Consideramos tal vínculo estable, con características casi idénticas al de la familia con formalización jurídica matrimonial.

- ✓ Familia nuclear.

Entendemos como tal a la familia conformada por los padres y los hijos. Es una categorización distinta a las anteriores y puede coexistir con alguna de ellas.

- ✓ Familia ampliada o extensa.

Entendemos como tal a la familia donde hay convivencia de tres generaciones y/o la presencia de otros familiares convivientes.

- ✓ Familia ampliada o modificada.

En esta categoría si bien no hay convivencia, las relaciones entre los miembros de la familia tienden a un comportamiento clánico.

- ✓ Familia monoparental.

La conformada por el o por los hijos y solamente por el padre o la madre como cabeza de familia. Ha crecido notablemente en las ultimas décadas, y a su respecto ha ido cambiando la Conceptualización (antes se le consideraba, en todos los casos, una familia incompleta).

- ✓ Familia reconstruida o ensamblada con o sin convivencia de hijos de distintas uniones.

Es el grupo familiar conformado por una pareja que ha tenido (uno o ambos) experiencias matrimoniales anteriores. La convivencia permanente o por algunos días en la semana de hijos de distintas uniones le otorga un sesgo particular y difícil a las relaciones familiares.

- ✓ Familia separada.

Llamamos así a los padres separados que siguen siendo familia en la perspectiva del o de los hijos. Este vínculo supérstite (sobreviviente), puede ser aceptado y armónico o no aceptado (expresa o implícitamente) y conflicto.

- ✓ Grupos familiares de crianza.

Bajo esta denominación incluimos situaciones particulares como la adopción, el prohijamiento (práctica solidaria consistente en proteger los huérfanos o abandonados dentro de la propia comunidad), los nietos a cargo de abuelos, etc.

- ✓ Familiarización de amigos.

Es una realidad crecientemente extendida por la que se reconoce una relación familiar muy estrecha a los que son entrañablemente amigos. Hay así abuelos o tíos hermanos “familiarizados”.

- ✓ Uniones libres carentes de estabilidad y formalidad.

A nuestro juicio no deben ser consideradas relaciones vinculares familiares. La familia requiere la decisión de compartir un proyecto de vida al que se le asigna permanencia, más allá de la posibilidad de que la relación fracase.

Se habla de distintos tipos de familia mexicana que de acuerdo con la ubicación regional, desarrollo cultural, estratificación social, migración, número de integrantes y relaciones de parentesco, corresponden a la siguiente clasificación, la cual describe la autora Ivette Alonso Spitsbury (1992):

De acuerdo a la ubicación Regional:

- ✓ La familia azteca.

Grupo social emparentado, unido por vecindad, profesión, templo y dios protector común, que tenían dirigentes para asuntos internos y que pagaban en conjunto sus atributos en trabajos comunales y en la participación en la guerra. Era un grupo estrechamente unido, en el que se veía mal que sus miembros contrajesen matrimonio con gente de otro calpulli (barrio).

✓ La familia indígena actual.

Como proceso trasculturizador entenderemos la imposición de una cultura dominante sobre otra. Las formas de organización económica, política, social y cultural de las comunidades indígenas serán mezcla de las dos culturas, con predominio de la española. Sin embargo, considerando el origen del resto de la población mexicana, estas son las que conservan una mayor tradición cultural, debido a que no se han incorporado definitivamente al desarrollo de la cultura occidental que rige a los otros sectores de la población, en mayor o menor grado, según el caso.

En cuanto al matrimonio, a veces son consideradas las preferencias o rechazo de la pareja, pero por regla general las uniones son arregladas por los padres de las respectivas familias.

✓ La familia rural.

Está presente un desarrollo similar al de la familia indígena. Sin embargo, su contacto con la estructura económica, política y social del país es más estrecha. Ya no se abastecen solamente de los bienes producidos en el hogar. La división social del trabajo es más compleja. Participan de los beneficios de varios servicios públicos como agua, luz, hospitales, etc., dependiendo del grado de desarrollo de sus comunidades.

Las familias son extensas, por que también requieren de muchos hijos para garantizar la supervivencia de su núcleo familiar. También los matrimonios se realizan a temprana edad.

✓ La familia conurbana.

La forma principalmente la población que emigra de sus comunidades rurales de origen (campesino o indígena), buscando mayores posibilidades de supervivencia en las grandes ciudades. Restablece en zonas periféricas a las grandes urbes.

El hombre es el primero en arribar a la ciudad. La mujer, mientras tanto, se queda en el campo desempeñando sus oficios tradicionales y los del marido, con la ayuda que le presentan los hijos. El hombre realizaba actividades de subempleo (venta de chicles, cargador de productos en el mercado, etc.) hasta que aprende un oficio de obrero. La mujer y los hijos llegan a desempeñar oficios parecidos.

Por su estratificación social:

- ✓ La familia urbana.

Por su estratificación social, determinada por la condición económica respectiva de su núcleo familiar, se divide en: familia clase baja; familia clase media; familia clase alta.

- ✓ Familia clase baja.

Este tipo de familia presenta características muy semejantes a la anterior, y conforman con los indígenas los sectores más empobrecidos de la sociedad mexicana. Se asientan en colonias populares, las cuales muchas veces no disfrutan de los servicios públicos mínimos: agua, luz, pavimentación, alcantarillado, etc.

A veces son familias muy numerosas, porque en el mismo domicilio habitan otros parientes como son tíos, abuelos, primos, y hasta compadres.

- ✓ La familia clase media.

El acceso por parte de la mujer y el hombre a plazas en centros laborales que requieren una mayor capacitación, es más viable por que cuentan con un nivel educativo más elevado. Son embargo, la crítica situación económica del país los hace abandonar algunas veces sus profesiones de origen, debido a que la remuneración que perciben por sus largos años de estudio tiende a no ser suficiente para satisfacer necesidades que van en aumento una vez que aspiran a

superar su status económico. Participan en actividades comerciales o ejecutivas que les brindan mayores expectativas de desarrollo.

- ✓ Familia de clase alta.

El poder adquisitivo de esta familia es el más alto. Ello le permite acceder a bienes de consumo de mayor valor y calidad.

Su nivel educativo y cultural más elevado (doctorados en el extranjero, universidades privadas en los países más desarrollados). Los matrimonios se realizan en función de mantener el status, social de la familia. La procreación esta limitada básicamente a uno o dos hijos.

Por último se presentan cinco tipos de familia:

- ✓ “La familia nuclear o elemental.

Es la unidad familiar básica que se compone de esposo (padre), esposa (madre) e hijos. Estos últimos pueden ser la descendencia biológica de la pareja o miembros adoptados por la familia.

- ✓ La familia extensa o consanguínea.

Se compone de más de una unidad nuclear, se extiende más allá de dos generaciones y esta basada en los vínculos de sangre de una gran cantidad de personas, incluyendo a los padres, niños, abuelos, tíos, tías, sobrinos, primos y demás; por ejemplo, la familia de triple generación incluye a los padres, a sus hijos casados o solteros, a los hijos políticos y a los nietos.

- ✓ La familia monoparental.

Es aquella familia que se constituye por uno de los padres y sus hijos. Esta puede tener diversos orígenes. Ya sea porque los padres se han divorciado y los hijos quedan viviendo con uno de los padres, por lo general la madre; por un embarazo precoz donde se configura otro tipo de familia dentro de la mencionada, la familia de madre soltera; por último da origen a una familia monoparental el fallecimiento de uno de los cónyuges.

- ✓ La familia de madre soltera.

Familia en la que la madre desde un inicio asume sola la crianza de sus hijos/as. Generalmente, es la mujer quien la mayoría de las veces asume este rol, pues el hombre se distancia y no reconoce su paternidad por diversos motivos. En este tipo de familia se debe tener presente que hay distinciones pues no es lo mismo ser madre soltera adolescente, joven o adulta.

- ✓ La familia de padres separados:

Familia en la que los padres se encuentran separados. Se niegan a vivir juntos; no son pareja pero deben seguir cumpliendo su rol de padres ante los hijos por muy distantes que estos se encuentren. Por el bien de los hijos/as se niegan a la relación de pareja pero no a la paternidad y maternidad” (www.monografias.com)

En la constitución actual de la familia nos encontramos con innumerables fenómenos que difieren en mucho del modelo familiar deseado, como el que señala “La familia en los albores del nuevo milenio” Jong-Bosso-Paira (2001:17):

- ✓ Madres solas con hijos a cargo.
- ✓ Matrifocalidad:

Donde la mujer regula el ingreso del sexo masculino según el aporte que el hombre haga a la economía doméstica.

- ✓ Familias ensambladas o reconstruidas:

Formadas por hombres y mujeres que vienen de una experiencia de constitución familiar anterior, donde en general conviven los hijos de un miembro de la pareja con los hijos del otro miembro, a lo que se agregan los hijos que puedan tener los nuevos cónyuges.

- ✓ Familias donde un miembro de la pareja no convive pero continua formando parte y teniendo relaciones permanentes con el grupo familiar.
- ✓ Hombres solos con hijos a cargo.
- ✓ Parejas de homosexuales.

- ✓ Mujeres con hijos voluntaria o involuntariamente concebidos.
- ✓ Mujeres solteras con hijos naturales y adoptivos.
- ✓ Mujeres con hijos de diferentes uniones.

Es así como dentro de la sociedad se pueden encontrar diversos tipos de familias, las cuales se van a diferenciar unas de otras y se clasificaran de acuerdo al numero de integrantes que la conforman, sus vínculos religiosos, jurídicos, sanguíneos o sociales que las unan, así como el rol que desempeñan los miembros que la integran y tomando en cuenta la ubicación regional en donde se localizan así como su estratificación social, condición económica, etc.

Por lo anterior se puede decir que a cada familia la distinguen algunas características particulares, las cuales van a determinar la situación social, económica, geográfica, sanguínea y jurídica en la que se encuentran sus integrantes.

1.3 Funciones de la Familia.

Dentro de los tipos de familia existentes en nuestro país, se desarrollan diferentes funciones en el interior de esta, las cuales le permiten al individuo el desarrollo de la autoestima, la identidad personal, la socialización y la permanencia de la humanidad.

El autor Raúl Amezcua Aguirre (1996), define las siguientes funciones de la familia:

- ✓ **Socialización:** La tarea fundamental de la familia transformar en un tiempo determinado, a una persona totalmente dependiente de sus padres, en un individuo autónomo, con “independencia” para desarrollarse en la sociedad. Los estudios de la familia han colocado a la madre como el educador primordial con la responsabilidad de socializar a sus hijos, principalmente en los seis primeros años de vida, ya que a partir de este momento, habrá

otras instituciones colaterales encargadas de la socialización de los hijos, como es el caso de la escuela primaria.

- ✓ Cuidado: Esta función clave de la vida familiar, es la que propiamente permite la preservación de nuestra especie, se identifican cuatro determinantes en ella:
 - Alimentación
 - Vestido
 - Seguridad física
 - Apoyo emocional
- ✓ Afecto: Esta actitud hacia nuestros semejantes, se ha identificado como un objeto de transacción dentro de la familia; en relación con esta necesidad de recibir afecto y proporcionarlo se determinan en gran medida nuestras relaciones familiares.
- ✓ Reproducción: Llanamente se ha definido a la familia como la institución encargada de “proveer de nuevos miembros a la sociedad”, aún cuando debemos aclarar, que esta función va más allá de tal propósito ya que lleva el compromiso de efectuar esta tarea familiar con responsabilidad, en el contexto de lo que se ha dado en llamar actualmente: salud reproductiva.
- ✓ Estatus y nivel socioeconómico: Aceptando el concepto de la familia como institución mediadora entre el individuo y la sociedad, entenderemos claramente, como el conferir a un miembro de la familia tal o cuál nivel socioeconómico equivalente a transferirle derechos y obligaciones. Por otra parte las exigencias para formar nuevas familias, correspondientes al mismo nivel socioeconómico; es una medida de perpetuar los privilegios y logros familiares.

La familia como todo organismo vivo tiene una historia, un nacimiento y un desarrollo, dentro de las cuales se desempeñan las funciones de socialización, cuidado, afecto, reproducción, estatus y nivel socioeconómico, los cuales de ser

cumplidos en su totalidad, formaran familias sanas, en las que sus miembros sean personas independientes y que puedan desarrollarse en la sociedad, determinar las relaciones afectivas y proveer de nuevos miembros a la sociedad, los cuales también van a adquirir derechos y obligaciones como parte de esta.

De no cumplirse con estas funciones, se formaran familias contrariamente a lo que antes se menciono, en las cuáles sus miembros serán personas dependientes, así como también su desarrollo y relaciones afectivas se verán más limitadas en cuánto a la interacción con el resto de la sociedad.

1.4 Ciclo Vital de la Familia.

Como ya se ha mencionado anteriormente, la familia posee diversas características, las cuales diferencian a una familia de otra, sin embargo todas las familias atraviesan por un ciclo vital. Se retoma del autor Raúl Amezcua Aguirre (1996:27) lo siguiente:

La familia como todo grupo humano tiene su inicio, desarrollo y ocaso; a semejanza del hombre que es engendrado, nace, crece, se desarrolla, reproduce y muere; la familia por su parte sigue un patrón similar:

- Fase de matrimonio.
- Fase de expansión.
- Fase de dispersión.
- Fase de independencia.
- Fase de retiro y muerte.

✓ La fase de matrimonio:

Se inicia precisamente con la consolidación del vínculo matrimonial, concluyendo este ciclo con la llegada del primer hijo; lógicamente que la llegada de un nuevo miembro tiene repercusiones importantes en las relaciones de pareja, precipitando ajustes a la vida cotidiana.

✓ Fase de expansión:

Es el momento en que a mayor velocidad se incorporan nuevos miembros a la familia. Como su nombre lo indica la familia se dilata, se “expande”. Es muy conocido el ejemplo de los jóvenes esposos, que deben de organizarse de manera muy “armónica” para levantarse por las madrugadas proporcionar su biberón al bebe, cuidando que esta situación altere lo menos posible sus actividades diurnas.

✓ Fase de dispersión:

Para algunos investigadores esta fase se identifica claramente, por el hecho de que todos los hijos asisten a la escuela y ni uno solo se encuentra trabajando. En esta etapa de la vida familiar, se para el camino para la próxima independencia de los hijos mayores, ya que se encuentran en plena adolescencia. Los padres se ven sometidos a nuevos retos, ellos mismos se deben ajustar al pensamiento de los jóvenes, hecho que proporciona no pocas divergencias.

✓ Fase de independencia:

Es difícil precisar el número de años transcurridos; al inicio de esta fase la pareja debe aprender a vivir nuevamente en “independencia”, sus hijos han formado nuevas familias. Los lazos de unión se deben fortalecer ante el riesgo de un posible debilitamiento sin olvidar el clima del profundo respeto que debe privar, hacia las nuevas familias que recientemente se están formando. Esta fase suele tener una duración aproximada entre 20 y 30 años.

✓ Fase de retiro y muerte:

Al igual que muchas situaciones paradójicas en la naturaleza, observamos el contraste entre el entusiasmo e ilusión que caracterizaban la fase de matrimonio con la incertidumbre y nostalgia que con gran frecuencia se ve marcada esta fase en el desarrollo familiar. Cuatro son las circunstancias más difíciles que se han identificado:

- a) Incapacidad para laborar (con desempleo debido a la presencia de enfermedades crónico-degenerativas).
- b) Desempleo

- c) Agotamiento de los recursos económicos.
- d) Las familias de los hijos casados en fase de expansión, sin posibilidad de proporcionar recursos a los padres; abandonándolos en sus hogares de origen, o recluyéndolos en asilos para ancianos.

En nuestro medio se dan con frecuencia las familias en que los abuelos participan abiertamente en el seno familiar; esta situación que conlleva al riesgo de provocar “ingerencias peligrosas” en la toma de decisiones, también permite perpetuar la protección a los ancianos, aprovechando su experiencia y sabiduría, costumbre que asumida con la responsabilidad y cautela... no deben perderse, por que es signo viviente de nuestra tradición cultural.

La familia pasa por un ciclo dentro del cual se desarrollan diversas funciones como: nacer, crecer, reproducirse y morir, dentro de las cuales también sus miembros atraviesan por un periodo en el cuál se van desarrollando como parte de las sociedad, así como también desempeñan, funciones, roles, derechos y obligaciones.

1.5 Roles en la Familia

A partir de las distintas funciones de la familia que se han revisado, se pueden identificar los roles que juega cada miembro de una familia, partiendo desde las funciones que realiza cada integrante de está; Carlos Eroles (2001) señala lo siguiente:

La familia entendida como institución, se presenta como un entretrejado de funciones. Cuando se produjo el pasaje de la familia nuclear se dio conjuntamente una estereotipización de roles.

Al separarse el hogar del lugar de producción (trabajo) los roles paterno y materno se diferenciaron: el padre era el que se hacia cargo de la salida al ámbito público y la mujer quedaba dentro del ámbito privado (el hogar) encargada de la reproducción y de ser el sostén afectivo de la familia. O sea la función paterna, materna y filial estaba rígidamente unida al padre, la madre y el hijo.

La función paterna, materna y filial puede ser ejercida por cualquier miembro de la familia, aunque mayoritariamente están ejercidas por la madre, el padre y el hijo respectivamente.

✓ Función materna:

La función materna se origina en el deseo de tener un hijo. Es la función encargada de las conductas nutricias, no solo a través del alimento (pecho, comida) si no de poder incluir esto en un clima de afecto y continencia corporal; es la que permite el primer contacto con el mundo exterior se de un clima continente que le permite al infante desarrollar la confianza básica necesaria para vivenciar el mundo como acogedor y no hostil; le presta su yo, mientras le ayuda a construir el propio; ofrece su cuerpo como extensión reaseguradora y estable. La función materna tiene un carácter aglutinante, centralizador y cohesionante, pero que también puede actuar reteniendo o inhibiendo el crecimiento. Se ubica dentro de la función materna por extensión de la lactancia, todas las funciones de sostén nutricional y afectivo.

Es la que esta conectada con la interioridad, los afectos, los cuerpos y sus funciones. Maneja especialmente códigos de afecto, de deseos; es incondicional. Valora más la felicidad que el rendimiento.

✓ Función paterna:

La función paterna se define por el reconocimiento del hijo dándole el nombre, reconociendo así su paternidad. Es la función discriminadora, que sostiene económicamente, que se relaciona con el mundo exterior, que maneja y conduce, que trae al hogar el vínculo con las leyes exteriores, y con los que “debe ser”. Es la que permite el crecimiento al ayudar al niño a desprenderse de la madre, a no vivir a esta como propiedad personal del niño, proporcionando la aceptación de ese lugar de niño o niña con la promesa de llegar a ser más adelante, como papá y mamá.

El que exige al hijo ciertas condiciones para ser amado y valorado. Se conecta con las necesidades mediatas: futuro, profesión, previsión económica, etc.

Valora más la realización personal y el éxito. La agresión aparecería al servicio de la lucha en el mundo exterior.

✓ Función filial:

Es la que conecta a la familia con el futuro, con los proyectos nuevo; la que cuestiona lo establecido y busca romper las estructuras antiguas, es el futuro que irrumpe en la familia, trayendo nuevas ideas, nuevas visiones del mundo; muchas veces queriendo destruir lo anterior. Se rebela frente a los modelos familiares, se desprende del núcleo para formar a su vez un nuevo núcleo y continuar así la historia familiar.

Esta distribución más flexible de los roles dentro de la familia permite hablar menos de un “modelo familiar normal” ya que cada familia encuentra “su” forma particular de ser que responde a las necesidades de sus miembros.

A continuación, se mencionan algunas características referentes al origen del género, a partir de una forma específica de organización que adoptaron las diferentes sociedades en su desarrollo y que trajo consigo una división sexual del trabajo.

✓ “A la mujer se le asigno el espacio de la casa por su capacidad para gestar y amamantar a los hijos. El cuidado de ellos se le asignó más allá del tiempo en que era imprescindible su presencia, es decir, cuando ya cualquier adulto podía realizar esta función. Por proximidad espacial se ocupó del resto de las funciones vinculadas al espacio de la casa.

✓ El hombre se encargo de la paternidad de los hijos y su necesidad de tener esa certeza cuando había acumulado riquezas y quería transmitirla a su descendencia, fueron condiciones que indujeron la idea del control de la sexualidad de las mujeres mediante el matrimonio y el confinamiento al espacio de la casa como garantía de seguridad para la paternidad de la descendencia y de la conservación de los bienes acumulados”.

(www.wikipedia.com)

1.6 El Papel de la Mujer en la Familia.

Partiendo de las características que se han revisado sobre la familia, se estudiara el papel que juega la mujer dentro de ella. Debido a que se está investigando la situación familiar de la mujer en el campo laboral, y sí esta repercute en el desempeño de su trabajo, por lo que se considera importante conocer cuál ha sido el papel en el que la mujer se ha venido desempeñando a lo largo de su evolución dentro de la familia.

Si nos trasladamos a tiempos atrás en donde la mujer solo era considerada cómo madre ó ama de casa, ya que había una división de las funciones entre la pareja, las cuáles se basan en razones biológicas, por lo que solamente se encontraba dentro del hogar, en donde su principal papel era ser madre, ama de casa, educadora, administradora del gasto, esposa etc., así como desempeñar trabajos en el campo en dónde trabajaban la tierra, sembraban y cosechaban frutos y semillas; cabe señalar que en ese entonces tampoco eran tomadas en cuenta sus opiniones o su participación, por lo que no tenían voz ni voto.

Como se ha venido analizando desde temas anteriores, la mujer ha desempeñado un papel muy importante tanto en la familia cómo en la sociedad, desde tiempos atrás en dónde ha tenido que enfrentarse a la labor del hogar, la cuál comprende desde el cuidado de los hijos hasta los quehaceres de la casa.

A la mujer siempre se le ha venido relacionando con la realización de tareas domesticas y en trabajos dónde no se aplica mucha fuerza, ya que se le considera un ser débil para realizar algunos trabajos que el hombre puede realizar, por ello la valorización del papel que desempeña la mujer en la familia no ha sido reconocido, ni dentro de la misma familia, ni en la sociedad. Sin embargo la mujer ha demostrado que puede desarrollarse en ámbitos que no sean exclusivos de la familia; sí nos remontamos un poco a la historia, como señala Elú de Leñero, los distintos trabajos que la mujer ha venido desarrollando a lo largo de la historia: “Ha trabajado la tierra, ha cuidado el ganado, ha sufrido la esclavitud y vivido la servidumbre... la mujer ha sabido hacer la guerra y ha llegado también hacer profesionalista”. (Leñero, 1975:20)

La mujer tuvo y tiene una activa participación en el desarrollo de la humanidad. La historia cuenta con un sinfín de mujeres talentosas en los campos más diversos. A pesar de que se destacaron independientemente de su condición femenina, no hay que olvidar que debieron vencer, en cada caso, el rol asignado ancestralmente: el hogar y los hijos.

Las cosas fueron cambiando y la mujer, con tenacidad y sacrificio, día a día, fue ocupando lugares que eran de exclusivo dominio masculino. Hoy, casi no queda sitio en que la mujer no pueda trabajar. No parecen existir limitaciones ni barreras, y sin embargo es pronto aún para afirmar que estamos en igualdad de oportunidades.

Es así como la mujer poco a poco esta asumiendo nuevas actividades dentro de la familia, ya que además de dedicarle su tiempo, esta comenzando a desarrollar nuevas experiencias como trabajadora, estudiante, profesionista, dirigente, política, comerciante, empresaria, etc., lugares en los cuáles anteriormente no tenía la oportunidad de desenvolverse, debido a la gran tarea y responsabilidad que le implicaba la familia.

Esto no significa que el sólo hecho de ser mujer afecte o restrinja las posibilidades de desarrollarse laboralmente, lo que se afirma es que hasta hace unos años, a la mujer únicamente se le permitía, realizar labores relacionados con la familia o el hogar, los cuales nunca le fueron reconocidos y mucho menos remunerados, por ser considerados como no productivos o no rentables en términos económicos.

Podemos decir entonces que la familia es la célula básica de la sociedad en donde sus miembros están unidos por lazos consanguíneos ó no, y de está se desprenden diversos tipos de familia dependiendo del número de integrantes que la conformen ó de la situación económica a la que pertenezcan, incluso por el lugar donde habitan, a su vez la familia tiene diversas funciones como la socialización, el cuidado, el afecto, la reproducción, el estatus y nivel socioeconómico los cuáles le van a permitir a los integrantes de está que se

desarrollen en la sociedad y que adquieran una autoestima más elevada y una identidad personal.

Dentro de la familia también se presenta un ciclo vital para está, por dónde todas las familias atraviesan, ya que como grupo humano tienen un inicio, un desarrollo y su ocaso, el ciclo vital esta conformado por cinco fases las cuáles son: matrimonio, expansión, dispersión, independencia, retiro y muerte. Dentro de las características que conforman a la familia se encuentra el papel que juega la mujer en ella, en la cuál desarrolla diversas actividades y en dónde su función es muy importante dentro de la misma, ya que se desempeña como madre, ama de casa, trabajadora, esposa etc.

CAPITULO II.

LA MUJER EN EL CAMPO LABORAL.

En este capítulo se abordará el tema de la mujer en el campo laboral, para ello se comenzará por definir un concepto de mujer, para posteriormente adentrarnos en los inicios de la mujer en el trabajo, así como los diversos roles que tiene que desempeñar como miembro de la sociedad y la familia, tanto en la antigüedad como actualmente; otro de los aspectos que se abordarán es la situación laboral a la que se enfrenta la mujer, los tipos de trabajo en los cuales se desarrolla y las condiciones en las que tiene que laborar.

2.1 Definición de Mujer

Para entender el contexto de la mujer, es necesario tener una definición sobre esta, por lo que se revisarán algunas definiciones sobre ello.

“Mujer (del latín mulier - eris) es el ser humano de sexo femenino, en contraste con el masculino, que es el varón. El término mujer se usa para indicar ya sea diferencias sexuales biológicas, distinciones de género en su papel atribuido culturalmente ó ambas cosas”. (es.wikipedia.org/wiki/Mujer)

“Persona del sexo femenino, que ha llegado a la edad de la pubertad”. (Diccionario de la real lengua española).

Socialmente se le considera mujer a la persona del sexo femenino hasta que llega a esta edad, ya que es cuando los cambios físicos son más notorios, es decir que ya se le considera adulto.

Las mujeres al igual que los hombres son seres humanos, que se diferencian por características físicas básicamente, pero no por ello uno es menos que el otro, pues cada cual tiene sus propias cualidades.

2.2 Antecedentes de la Mujer en el Trabajo.

Una vez revisada la conceptualización de mujer, se analizaran aspectos sobre el trabajo de la mujer, el cuál no es un tema nuevo, pues está ha venido desarrollando diferentes actividades laborales a lo largo de su historia.

La autora, Elú de Leñero (1975), refiere a la historia del trabajo de la mujer de la siguiente manera:

En todas las etapas de la historia de la humanidad la mujer aparece en su condición de trabajadora. A través de los siglos ella ha ejercido toda clase de menesteres. Ha trabajado la tierra, ha cuidado el ganado; ha sufrido la esclavitud y vivido la servidumbre; ha sido artesana y posteriormente obrera; ha conocido el cambio de la rueca por las maquinas de hilados y tejidos; y ha sido testigo de la transformaciones tecnológicos que convirtieron el arado en tractor.

La mujer ha sabido incluso, hacer la guerra cuando así se le ha requerido, y ha llegado también hacer profesional. Sin embargo, paradójicamente su actividad no ha quedado insertada puntualmente en el proceso social como ha podido serlo en el caso del hombre. La historia del trabajo humano esta escrita por la historia del varón “trabajador”, no por el trabajo que realiza la mujer.

El trabajo que se reservaba exclusivamente a las manos femeninas, nunca gozo de reconocimiento social, ni en tareas rudas que requerían fuerza y resistencia física.

Así puede decirse que la valoración del trabajo ha sido adversa siempre a la mujer. En la época en el que el trabajo manual no era considerado socialmente como un valor, ella participo mucho en él. De esta manera, tenemos que en una época en la que la mujer se dedicaba primordialmente a la producción de hijos, de ropa, de comida, este trabajo era menospreciado.

La desvalorización de las tareas asignadas a la mujer llego al punto de hacer “invisible” la actividad femenina. La noción misma de “trabajo” degeneró a tal grado que lo que la mujer pasó a hacer dentro del hogar dejó de ser considerado como tal; y aún actualmente no se reconoce la calidad de trabajadora si no a la mujer que ejerce una actividad remunerada generalmente fuera de su hogar.

Dos acontecimientos internacionales de notable importancia brindan en la primera mitad de este siglo la máxima oportunidad de la mujer ante el trabajo: la primera y la segunda guerra mundial. El hombre tiene que ir a combatir y ella es llamada para ocupar su puesto en la industria. Las mujeres salen entonces de sus hogares y acuden a los centros de trabajo por cientos de miles para lograr mantener en funcionamiento las más importantes industrias de los países beligerantes.

Sin embargo al terminar cada una de esas dos grandes conflagraciones y sobrevenir la desmovilización militar masculina, la situación se hace crítica y la mujer que había al fin sabido de un reconocimiento y una valoración social por su trabajo, además de la satisfacción de ver sus esfuerzos remunerados por el salario, se niega a volver a recluirse en su hogar. Los hombres por su parte, se disponen a recuperar su liderazgo familiar y ocupacional.

Muchas mujeres tuvieron que aceptar su nueva “derrota” y dejaron de trabajar. Otras principalmente aquellas que perdieron a sus esposos, padres y hermanos en la guerra, trataron de seguir en sus trabajos, pero generalmente fueron reubicadas en ocupaciones que no eran tan solicitadas por los hombres, como es el caso de las labores de oficinista y la atención a clientes en comercios y tiendas.

En síntesis la participación de la mujer en el terreno laboral ha estado caracterizada por esa dualidad “interior- inferior”: siempre que ha sido posible se le ha mantenido en el “interior” de la casa familiar, del hogar, y cuando esto ha sido conveniente, se le ha ubicado en la parte “inferior” de la escala ocupacional. La mujer por su parte, se ha hecho cómplice de esta situación al aceptarla.

2.3 Roles de la Mujer en la Sociedad

A través de los años se han creado ideas, costumbres y tradiciones que han enmarcado tanto al hombre como a la mujer en determinados roles, haciendo que las personas terminen por creer que al hombre le corresponde un trato

privilegiado. Al establecer la sociedad normas, creencias que culturalmente van a influir en las formas de ser, pensar, sentir y actuar como personas, según su sexo. A través de estas normas y creencias se aprenden nuevas actitudes y valores y expectativas respecto al comportamiento deseado en mujeres y hombres. A cada nueva generación se le señala lo que debe ser un hombre y una mujer, así como la forma de relacionarse.

2.3.1 Roles Antiguos

Durante muchos años ha existido siempre una división de funciones entre la pareja, basados en razones biológicas (maternidad, debilidad física de la mujer respecto al hombre, etc.) y que después ha sido sancionada y justificada por casi todas las religiones existentes. Los roles de la mujer casada hasta hace poco eran educadora, madre, esposa, ama de casa, administradora del gasto familiar; el de la mujer soltera era apoyo a la madre como ama de casa. La mujer tuvo que asumir esos roles que le fueron impuestos por la sociedad y que estaban definidos por la unión matrimonial y la llegada de los hijos. Algunas de las funciones que realizaba eran: atender a las necesidades vitales como son la alimentación, la nutrición, la salud e higiene, la administración racional de los recursos y la provisión de los satisfactores naturales. Transmitir valores en cualquiera de sus formas, mediante la cultura, la educación, el arte, la comunicación, conservando la costumbre; siendo la cultura lo que ha contribuido a reforzar los roles tradicionalistas o deformados sobre la mujer y el hombre impidiendo que ambos se asuman como sujetos de igual potencial y capacidad de desarrollo. Atender al marido reforzando aquellos sentimientos de sumisión y de inferioridad ante el hombre. Rodríguez (2009:37)

2.3.2 Roles Actuales de la Mujer.

La función de nuevos roles ha implicado simultáneamente la redefinición de nuevas actividades que la mujer venía desempeñando: su posición en la red de parentesco y sus relaciones con los demás miembros de esa red se modifican, incorporándose a la nueva familia, la de su esposo o compañero y la propia; sus

actividades económicas, dentro y fuera del hogar, también cambian, a veces drásticamente y a veces incorporando gradualmente las modificaciones ligadas al ajuste que la mujer debe hacer para compatibilizar la demanda de varios roles; finalmente su participación social y sus actividades individuales se ven también afectadas.

La incorporación de las mujeres al sector económico, necesariamente repercute en la familia. Provocando cambios en los roles que venían desempeñando, debido a las nuevas experiencias, relaciones y alternativas de horarios.

Sin embargo hoy en día la mujer se encuentra en un grave problema, puesto que ha logrado incorporarse en nuevos roles; tales como estudiante, trabajadora, empresaria, profesionista, ama de casa, madre soltera, dirigente, política, jefa de familia, etc. Cargando así también con los roles antiguos con los cuales desempeña doble trabajo.

De acuerdo a l nuevo paradigma femenino- las funciones de la mujer, se señalan las siguientes cinco funciones o roles que puede ó no ejercer la mujer:

1. “La función de madre: está asociada a los elementos gestadores de los inicios, que por ello se perciben como incambiables. Desde el Cosmos hasta la Naturaleza, la imagen de la Madre es un arquetipo (modelo) siempre presente, no cambia; por ello se dice que es la imagen estática de lo femenino.

Hoy se valora esta función en extremo en las sociedades patriarcales. Para esta función la mujer es formada desde niña, y sobre todo para conquistar al hombre, quien le dará la posibilidad de su maternidad.

2. La función de esposa: en esta función la mujer suele ser poseída y pertenece a alguien. El esposo debe ocuparse de ella a cambio de otras obligaciones atribuidas a la esposa. Es la que lleva la casa, y este espacio será “su mundo y su expresión en el campo familiar”. Suyo es también el mundo social, el de la cortesía, la concordia, la amistad y sobre todo el mundo de la educación de los hijos, aunque este aspecto cambia según los momentos históricos y geográficos.

En muchas de las sociedades actuales comprobamos que desgraciadamente la mujer sigue siendo considerada “propiedad” del esposo. Aún la propia religión la conduce a aceptar que ella debe servir a las necesidades sexuales de su esposo, aunque no comparta ni la satisfacción ni el amor en el sexo.

3. La función de amante-amiga: actualmente es difícil de conjugar con el papel de la esposa, quien rápidamente se convierte en la imagen estática de la madre. Muchas veces esta unión corresponde a la imagen interna de la mujer en el hombre, que abarca desde la sensualidad femenina de los hombres, ésta es precisamente la imagen que normalmente proyectan en las mujeres de su vida. La amante comparte otros espacios con el hombre: su mundo intelectual, la aventura, la conquista, sus fantasmas y sus sueños. Es la dueña del amor, el deseo, la seducción, el Eros en toda su expresión.

4. La mujer profesional: este papel cobra importancia en los últimos dos siglos y le toca a la mujer conquistar el mundo del “afuera”. Demostrar su capacidad intelectual y de trabajo independientemente de sus características femeninas.

5. La sacerdotisa y la dama del futuro: el inconsciente crea regularmente puentes entre las búsquedas de lo femenino actuales y sus fuentes originales de la antigüedad. Las relaciones entre la Sabiduría, la Vida y el Amor vuelven. Hay himnos en los que la diosa del Amor y la diosa de la Sabiduría se describen a sí mismas como el ser divino femenino que preside por encima del cielo y de la tierra toda la creación”. (www.wikilearning.com)

2.4 Derechos de la Mujer Trabajadora

La autora Kurczyn Villalobos (2001), define los derechos de las mujeres trabajadoras como: las normas jurídicas enfocadas a la protección de la salud, educación, dignidad y desarrollo, así como la protección de la maternidad en relación con la mujer misma y el producto del mismo.

Los derechos se protegen mediante normas distintas, según se trate de una relación de trabajo entre particulares ó entre un individuo y un organismo del gobierno. Los derechos de las mujeres trabajadoras derivan del derecho de igualdad garantizado por la norma constitucional, la cual es la ley suprema.

Algunos de los derechos que se señalan se describen a continuación:

- ✓ Derecho a la igualdad; por igualdad se entiende la capacidad de toda persona para disfrutar de derechos, así como para contraer obligaciones, con las limitaciones que la propia ley señala en forma específica. La ley reconoce y garantiza por igual para hombres y mujeres, el ejercicio de facultades, quienes también deben cumplir con obligaciones sin que tenga que ver el sexo o género, la edad, estado civil, raza, creencia religiosa o condición social.
- ✓ La igualdad en el trabajo; la igualdad en el trabajo o igualdad laboral, deben entenderse como la práctica de las mismas condiciones de trabajo, para todos los trabajadores, hombres y mujeres, menores ó mayores, sin importar el sexo, el estado civil, su origen étnico ó su raza, la clase social a la cuál pertenezcan, ni la profesión que profesen ó su ideología política.
- ✓ Igualdad de oportunidades para las trabajadoras; igualdad de oportunidades quiere decir que, sin tomar en cuenta sexo, edad, estado civil, gestación ó las responsabilidades familiares las mujeres trabajadoras tienen derechos a:
 - Solicitar un trabajo;
 - Ocupar una vacante, ser ascendida ó promovida dentro de su empresa o centro de trabajo;
 - Disfrutar de una beca ó de cualquiera de los servicios del Sistema Nacional de Empleo;
 - Ser capacitada, adiestrada ó tener información profesional;
 - Participar en las condiciones mixtas que establecen las leyes; sindicalizarse y ocupar puestos en las mesas directivas;

- Gozar de todas y cada una de las prestaciones laborales y de seguridad social;
 - Recibir apoyo para la atención de sus hijos menores, con guarderías infantiles, por ejemplo, y
 - A ejercer en general, libremente y en condiciones iguales a los varones, todos los derechos de acuerdo con las leyes, los contratos y reglamentos que rijan sus relaciones laborales.
- ✓ Igualdad de trato para las mujeres; significa que tanto las mujeres como los hombres tienen derecho a trabajar en las mismas condiciones sin importar su situación social, edad, estado civil, número de hijos u otros motivos. Consiste en respetar las mismas jornadas, salarios y prestaciones, cuando se realizan las mismas actividades, en las mismas circunstancias, en un mismo centro de trabajo, entendido este como empresa o establecimiento.
 - ✓ Igualdad de pago; la igualdad de pago es sinónimo de igualdad de remuneración. Es parte del principio de igualdad en el trato ó de igualdad en las condiciones del trabajo, ya que el salario es una de estas. Sin embargo, por la importancia que reviste el tema de la remuneración se considera necesario presentarle especial atención.
 - ✓ Protección de la maternidad; la maternidad es un hecho jurídico, relacionado con la reproducción del ser humano, del cuál surgen derechos y obligaciones. Las mujeres, como trabajadoras, tienen derechos relacionados con la maternidad.
 - ✓ En la legislación laboral y de la seguridad social hay disposiciones sobre las mujeres trabajadoras en periodo de gestación. La maternidad, como asunto de salud, también se regula en la legislación sanitaria.

En la Ley Federal del Trabajo (2003), en su Título Quinto señala lo siguiente sobre el trabajo de las mujeres;

Art. 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

Art. 165.- Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.

Art. 166.- Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, ó la del producto, ya sea durante el estado de gestación ó el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de la diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

Art. 167.- Para los efectos de este título, son labores peligrosas e insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presenta, ó por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, ó del producto.

Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.

Art. 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

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

II. Disfrutar de un descanso de seis semanas anteriores y posteriores al parto;

III. Los periodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se propagaran por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo ó del parto;

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

V. Durante los periodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario integro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días;

VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido mas de un año de la fecha de parto; y VII. A que se computen en su antigüedad los periodos pre y postnatales.

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

Art. 172.-En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un numero suficiente de asientos ó sillas a disposición de las madres trabajadoras.

Si bien hay leyes y derechos que amparan a la mujer en el campo laboral pese a ello aún en la actualidad estos se siguen violando.

2.5 Situación Laboral de la Mujer

El trabajo de la mujer en su casa es considerado según el modelo tradicional como un deber y no solo es reconocido por otro si no tampoco por ellas mismas. Tampoco es remunerado, seria casi ofensivo pensarlo en familias dónde el mandato social de la “buena esposa” y la “buena madre” constituyen la base de los valores reconocidos y difícilmente alguien comprende esto en términos de explotación de sentimientos afectivos. (Barg, 2000:29).

El autor Víctor Heredia Espinosa (2004) señala con respecto a la situación de la mujer trabajadora lo siguiente:

La participación de la mujer en el campo laboral es creciente. Esto no sólo ha respondido a los procesos de modernización y reestructuración que se han dado en la economía mundial, sino que el nivel educativo de las mujeres ha ido creciendo así como la necesidad de ampliar así como la necesidad de ampliar el

ingreso familiar, dadas las circunstancias del menor poder adquisitivo del salario que cada día se ve más deteriorado en nuestros países.

Sin embargo, las mujeres siguen sufriendo los grandes obstáculos para insertarse en el mercado laboral, como son las escasas oportunidades para mujeres con hijos, la incompatibilidad de horarios entre la madre y la trabajadora; además de que el periodo de embarazo también constituye un problema para las empresas. No es una casualidad que dentro del mercado laboral predominan las mujeres solteras ó sin hijos. Sin embargo, las mujeres casadas ó unidas han aumentado notablemente su participación económica.

Por lo general, las mujeres ya no abandonan el mercado laboral una vez que se casan y comienzan a ocuparse de las tareas domesticas y del cuidado de los hijos, como en el pasado.

La incorporación de las mujeres a la actividad económica no es suficiente para mejorar su condición social; para lograr lo anterior debe considerarse lo siguiente:

1. Una distribución más equitativa de las tareas y responsabilidades domesticas entre hombres y mujeres.
2. Acceso a infraestructura y servicios de apoyo.
3. Poder del uso y destino de los ingresos.
4. Tipo de ocupación que desempeñan las mujeres.
5. Características de los procesos económicos en los que participan.
6. Formas y niveles de remuneración.
7. Duración de la jornada laboral.
8. Prestaciones a las que se tiene acceso.

La participación económica de las mujeres se asocia primordialmente con el trabajo asalariado, trabajo por cuenta propia y el trabajo familiar sin pago.

Las condiciones laborales varían según el grupo ocupacional al que pertenecen las mujeres, el cuál presenta limitantes para su desarrollo, como la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, lo cual trae consigo desigualdad de oportunidades y discriminación salarial. Así mismo la doble

jornada de trabajo impide la capacitación, recreación y participación política y social de la mujer trabajadora, y el poco acceso a servicios de apoyo por su elevado costo, como son las guarderías, centros de desarrollo infantil, etc., que la auxilian en la educación de sus hijos.

Patricia Begné (1990:47) menciona lo siguiente respecto al trabajo de la mujer:

En el campo laboral es donde más claramente se percibe la discriminación en contra de la mujer. La constitución y las demás leyes laborales, establecen la igualdad de derechos del hombre y la mujer, pero la realidad social dificulta de muchas formas la equiparación prevista en las leyes.

La discriminación de la mujer en la actividad económica, es un fenómeno que se manifiesta en todos los países. El informe de la conferencia mundial del decenio de las naciones unidas para la mujer, señala: “las mujeres; aunque representan el 50% de la población adulta del mundo y un tercio de la fuerza de trabajo oficial, realizan casi las dos terceras partes del total de horas de trabajo, reciben solo una décima parte del ingreso mundial y poseen menos del 1% de la propiedad mundial”.

Entre los diversos factores que inciden en la práctica, para crear una desigualdad en el campo laboral, entre el hombre y la mujer, podemos señalar lo siguiente: la mujer tiene menos acceso a los estudios medios y superiores: determinados tipos de estudios ó profesiones se consideran más adecuados para las mujeres; la menor preparación profesional con respecto al hombre, dificulta que la mujer acceda a mejores puestos de trabajo y, el estado civil, también influye en la obtención de un empleo. A pesar de la igualdad jurídica y de condiciones, son las mujeres casadas las que tienen problemas a la hora de acceder a un puesto.

2.5.1 Tipos de Trabajo.

Una vez que ya se hablo de la situación laboral de la mujer y de cómo poco a poco se ha mezclado en este campo, se revisaran los tipos de trabajo en los cuales se ha desempeñado como trabajadora.

✓ Trabajo en el sector informal, entendido como:

“Los negocios ó unidades económicas en pequeña escala, con bajo nivel de organización y tecnología obsoleta ó artesanal. Estas unidades económicas, en general se caracterizan por los bajos niveles de calificación de los trabajadores, la ausencia de relaciones laborales formales y la falta de registros administrativos. Las actividades del sector informal son legales en sí mismas, sin embargo, pueden y en general es así, llevarse a cabo sin cumplir todos los requerimientos legales: licencias y registros por falta de conocimiento, ó por imposibilidad de satisfacer todos los requerimientos que las leyes ó regulaciones exigen.

En este sector es más común que la mujer busque un incremento al ingreso familiar, sin importan que sea mal remunerado; las mujeres suelen laborar como vendedoras dependientes, ambulantes, microempresarias y vendedoras a domicilio; es por ello que algunas empresas toman a las mujeres como distribuidoras directas de sus productos en lugar de venderlos a establecimientos comerciales.

Un claro ejemplo de esto son las empresas distribuidoras de cosméticos, por mencionar algunas, en las cuales las mujeres venden su productos sin tener un horario fijo y con la seguridad de que van a obtener una ganancia del producto, mientras que las empresas solo van a obtener ganancias ya que no tienen que cubrir gastos de prestaciones para las vendedoras.

Por otro lado se encuentran las mujeres que se desempeñan como microempresarias, las cuales tienen su propio negocio o “changarrito” y son ellas quienes lo atienden su distribución es pequeña y por lo regular no pagan impuestos.

Otro ejemplo del trabajo de la mujer en el sector informal es el trabajo a domicilio, en donde por lo regular las empresas textiles contratan a las mujeres como costureras sin que tengan que salir de su casa”. (www.definicion.org)

✓ Trabajo en el sector primario:

“Se le denomina sector primario al conjunto de actividades económicas directamente vinculadas con la obtención de productos de la tierra como la agricultura, ganadería, pesca, caza, minería, petróleo etc.

En este sector el reconocimiento de las actividades productivas de la mujer es muy poco; en este la mujer por lo general se encarga de desyerbar las parcelas, la cosecha, la siembra así como la aplicación de insumos. El trabajo desempeñado por la mujer se encuentra principalmente en las granjas al cuidado de animales como: pollos, cerdos, vacas, etc., así como en la venta de los productos cosechados o elaborados.

✓ Trabajo en el sector secundario:

Este sector está conformado por las industrias manufactureras y otras actividades como la construcción, la generación de energía, etc.

En este sector las industrias maquiladoras han proporcionado una gran cantidad de empleo para las mujeres en donde su labor es más remunerada que en empleos anteriores, pero desafortunadamente en este tipo de trabajos la mujer no puede aspirar a ascender de puesto ya que por la baja escolaridad que requiere no se da la oportunidad de acceder a un puesto más alto, por lo que su salario continuará siendo bajo.

✓ Trabajo en el sector terciario:

El sector terciario es la parte de la economía que se dedica a brindar servicios como: educación, salud, transporte, comunicación, etc.

En este sector el trabajo desempeñado por las mujeres regularmente es en los sectores de salud, bancos, aseguradoras, educación, servicios financieros etc., así como; prestación de servicio en restaurantes, cafés, y es aquí donde se presenta un mayor porcentaje de participación femenina.

Actualmente la participación de la mujer ha aumentado considerablemente en este sector”. (www.google.com)

Como ya se reviso el campo laboral en el cual se puede desarrollar la mujer es muy amplio, y la participación de esta depende tanto de la educación como del medio en el cual se ha desenvuelto, en el cual interfieren las costumbres y las tradiciones de la familia.

2.5.2 Condiciones de Trabajo

En el artículo sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral de la revista de Trabajo Social se señalan los rasgos más sobresalientes en el ámbito laboral, en el cual se retoma la participación de la mujer en la actividad económica, la cuál casi se duplico en las tres últimas décadas del siglo XX. Pero la dinámica no solo se dio en el ámbito del trabajo, sino en muchos más, como en lo reproductivo, la sexualidad, la participación política, entre otros.

La categoría en el empleo más amplia es la de asalariadas, que alcanza el 71%, superando a la masculina que es del 66%. El deterioro del mercado del trabajo en la ultima década se observa por el mayor crecimiento de las categorías de autoempleo, o sea la de empleadores y trabajadores por cuenta propia. Otra categoría que presenta un elevado crecimiento es la de trabajadores a destajo, que aún siendo subordinada a un empleador, en parte es similar a los que se auto emplean por que tienen que poner medios de producción corren los riesgos de la falta de empleo cotidiano y no tienen ninguna garantía laboral.

Las mujeres reciben ingresos por ahora menores a los hombres, se ha argumentado que tal diferencia se debe a la escolaridad más baja de las mujeres. La discriminación de las mujeres trabajadoras en el terreno económico se evidencia al controlar el tiempo trabajado y el grado de escolaridad; es decir recibe menor paga no por que trabaje menos, ya que el indicador que se usa es por hora trabajada.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala lo siguiente; Las mujeres están hoy mejor educadas y desempeñan más puestos de trabajo en el mundo que en ninguna otra época antes, hasta el punto de constituir ya más del 40% de la mano de obra mundial. Sin embargo, la mayoría de las mujeres

continúan padeciendo una segregación ocupacional en la empresa y rara vez atraviesan el llamado "techo de cristal": la barrera invisible que impide el acceso de las mujeres a los puestos de alta dirección y a cargos profesionales en las empresas y organizaciones. Su participación global en los puestos directivos rara vez supera el 20%, según estudios nacionales, y cae hasta el 2 ó el 3% en las empresas y organizaciones mayores y más poderosas.

Los efectos

Resultado	Consecuencias
Las mujeres suelen ganar menos que los hombres	Reducida contribución a los ingresos familiares
Las mujeres están infrautilizadas	Inferior competitividad, pérdida económica para la empresa
Falta de acceso a las funciones directivas	Infracciones de los derechos humanos y de la justicia social
Falta de modelos de rol	Perpetuación de la discriminación en razón del género

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT),

Los amplios cambios producidos en la composición del mercado del trabajo, con el aumento de la actividad económica de las mujeres en una gama de ocupaciones cada vez más extensa junto con sus ascendentes niveles de formación, han llevado a una presión creciente para que se dedique mayor atención al tema de las mujeres en los puestos de dirección. A pesar de las desigualdades, las mujeres han hecho en todo el mundo notables progresos en la conquista de una participación cada vez mayor en los puestos profesionales y de dirección. En algunos países, las mujeres ocupan más del 40% de todos los puestos administrativos y directivos. Y no sólo están ya dirigiendo en muchos

países el 30% o más de las pequeñas y medianas empresas, sino que, al hacerlo, están creando trabajo para otros.

Las transformaciones de los mercados y la participación creciente de las mujeres en el campo laboral a cambiado las estructuras productivas y con ello ha transformando los procesos de producción, distribución y consumo.

Las mujeres han tenido grandes avances tanto sociales como laborales, por lo que esto puede ser un paso para que día a día la mujer se vea mas inmiscuida en el ejercicio de su derecho a trabajar para que de esta manera algún día el trabajo que realiza sea reconocido y remunerado como la parte importante que forma dentro de la población económicamente activa.

CAPITULO III.

Trabajo Social Empresarial.

En el presente capítulo se abordara de manera amplia el Trabajo Social Empresarial, ya que se requiere tener un panorama del quehacer profesional en esta área, así como para entender cuál es la razón de este dentro de las empresas y la manera en que se puede brindar atención al personal que labora en ella. Para ello se definirá el trabajo social, sus antecedentes dentro de las empresas, los objetivos y los niveles de atención en esta área.

3.1 Definición de Trabajo Social.

En la reunión celebrada en Montreal, en julio de 2000 la FITS (Federación Internacional de Trabajo Social) adopto la siguiente definición de Trabajo Social:

“La profesión de trabajo social promueve el cambio social, la solución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación de las personas para incrementar el bienestar. Mediante la utilización de teorías sobre el comportamiento humano y los sistemas sociales, el trabajo social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno. Los principios de los derechos humanos y la justicia social son fundamentales para el trabajo social”. (Valero, 2003:8)

En el diccionario de Ezequiel Ander Egg (1995) se define al Trabajo Social como:

“Una modalidad operativa de actuación con individuos, grupos o comunidades, para la realización de una serie de actividades destinadas a resolver problemas, satisfacer necesidades o para atender a sus centros de interés. Las tareas de acción social y la prestación de servicios son realizadas, en cuanto a sus objetivos tácticos, con un alcance asistencial, rehabilitador o preventivo”.

Por otra parte el mismo autor, en su libro *Introducción al Trabajo Social* (1999) se define el Trabajo Social desde los siguientes enfoques:

Como profesión: cuya finalidad es lograr, a través de su utilización de sus técnicas científicas, el desarrollo y crecimiento de las potencialidades del hombre, capacitándolo para tomar conciencia acerca de su problemática vital, proyectándose hacia su solución, mediante la utilización de los recursos personales y sociales.

Como un proceso: El trabajo social se define como un proceso de ayuda, ideado para auxiliar al individuo, al grupo o a la comunidad en el cambio de actitud y de comportamiento dentro de una particular situación social, el propósito del trabajo social es facilitar el funcionamiento del individuo, el grupo o de la comunidad.

Como un servicio: que ayuda o facilita a un individuo, a un grupo o a una comunidad.

Como una tecnología social: que asimila los contenidos de las ciencias sociales, y su finalidad es materializar las políticas sociales. Pone en marcha políticas y programas de bienestar y desarrollo social.

Existen diversas definiciones acerca del trabajo social sin embargo para fines de esta investigación se retomara a Ezequiel Ander Egg, ya que en esta se consideran características profesionales, de proceso, servicio, y tecnología desde distintos ámbitos, los cuales cubren de una manera mas integral al trabajo social.

3.2 Antecedentes del Trabajo Social Empresarial.

Las definiciones antes mencionadas, nos proporcionan un panorama más amplio en cuanto al Trabajo Social se refiere, por lo que una vez entendida esta profesión, se abordará los antecedentes históricos del Trabajo Social, específicamente en el área empresarial.

Para la extracción de los antecedentes históricos del Trabajo Social Empresarial, se retomo la revista no.44 de Trabajo Social, de Margarita Terán Trillo (1990).

Desde el inicio de la revolución industrial surgieron estudios sobre el proceso de humanización del trabajo como Adam Smith, en la riqueza de las naciones, muestra su preocupación por los factores esenciales de la organización social dentro del proceso productivo.

Carlos Marx (1844) dedica en gran parte sus estudios al problema del trabajo desde una perspectiva no solo económica, sino social y filosófica. Su interés radica en otras cosas: mostrar la explotación y enajenación del trabajador en el sistema capitalista. El capitalismo en la época de Marx era despiadado e inconcebible, debido en gran parte a la lucha de reivindicaciones gremiales y las transformaciones sociopolíticas del presente siglo, estas condiciones laborales han cambiado.

Taylor, desde la perspectiva economicista y mecánica de la llamada ingeniería industrial, proponía la selección de personal, la asignación de tiempos y movimientos, la superespecialización del trabajo, del sistema de salarios incentivos o a destajo, como estímulo a los trabajadores. Aspectos que contribuirían a mejorar la producción y el nivel de vida del propio trabajador.

Elton Mayo (1945) en estados Unidos impulsa la llamada escuela de relaciones humanas en donde pone énfasis al ambiente social como son los grupos, las actitudes, la influencia psicosocial, el liderazgo, la comunicación, etcétera, pretendiendo "humanizar" la industria, creando la necesidad de la aplicación en este ámbito de la sociología y la psicología.

Douglas Mc. Gregor (1960) y Liskert (1961) inician el movimiento denominado desarrollo de las organizaciones que proponen cambios no solo cuantitativos si no cualitativos de mayor "libertad" y apoyo en el desarrollo del trabajo.

En México la industrialización de inicia incipientemente en la segunda mitad del siglo XIX y no es hasta la epocapostrevolucionaria cuando se intenta el

despegue hacia la industrialización y la modernización en general. Durante el gobierno de Cárdenas con la nacionalización del petróleo y los ferrocarriles, en la década de 1940 a 1950 la industrialización comenzó a ser factor importante en el gobierno de todos los mexicanos; de proyecto para la construcción económica, paso a ser condición para la realización futura de las reformas sociales. La modernización política, el impulso a la industrialización y la vinculación con los Estados Unidos permitieron que, en México, aparecieran numerosas empresas pequeñas y medianas, al mismo tiempo que la inversión extranjera extendía su influencia en otros factores como las manufacturas. Comenzaba así, el periodo llamado de “sustitución de importaciones”.

En la etapa Alemanista, la industrialización se convirtió en la palabra mágica que abriría a México la entrada a un futuro moderno y prospero, iniciando una etapa de crecimiento acelerado que se promulgaría por más de dos décadas y que algunos le han llamado “el milagro mexicano”. Este desarrollo trajo consigo una nueva composición social en el país. En la medida que aumentaba la población en lo industrial, descendía la dedicada a la agricultura y aumentaban las migraciones del campo a la ciudad.

La década de los sesentas se caracterizo por la penetración del capital extranjero en el proceso de industrialización, bajando considerablemente el ritmo de crecimiento industrial en todos los ordenes, aunado a una industria mexicana protegida paternalistamente por el estado, llevo a una etapa regida por los criterios contraccionistas-estabilizadores, a esta etapa se le conoce con el nombre de “desarrollo estabilizador”.

En la década de los setentas, se torno una tendencia al estancamiento productivo, acompañado de una acelerada inflación, de un desequilibrio en el endeudamiento externo, en un deterioro considerable y sistemático del ingreso de los trabajadores, de fuga de capitales, de un déficit industrial, etcétera; síntomas que dan paso a la crisis económica de las dos ultimas décadas.

Ante esta situación se requieren medidas que reactiven la economía del país, por lo que se necesita una actitud empresarial más flexible, que tienda a

restablecer gradualmente no solo el poder adquisitivo tan deteriorado, sus trabajadores si no también promover la humanización de las condiciones laborales de los mismos; solo este cambio garantiza un “diálogo” y “apertura” que implique un “alivio mínimo” a favor de las demandas sociales de los trabajadores.

Por lo anterior se requirió de profesionales más calificados, no solo aquellos que elevarán los índices cuantitativos de productividad, si no de otros profesionistas de las ciencias sociales que intervengan en la atención a las necesidades humanas del trabajador, emanadas del proceso productivo. En este ámbito encontramos al Trabajador Social, entre otros.

Los primeros trabajadores sociales en México surgen en la época del cardenismo. La función encomendada a estos primeros Trabajadores Sociales empíricos va muy ligada a las acciones desarrolladas por las “misiones culturales”, una de sus intenciones era elevar la capacitación y adiestramiento para el trabajo; lo que hace que en las áreas en las que tradicionalmente había intervenido el profesional en otros países, en México sean distintas.

No es hasta los últimos años de la década de los sesenta, cuando se tiene participación del profesional en dos industrias: Cervecería Modelo, S.A. y Cemento cruz azul de México.

Así mismo se advierte su presencia actualmente en Pedro Domeq, Mabe, S.A., Industrias vidrieras (los reyes y vidrio plano), Aurrera, S.A., Bancos, Condumex, etcétera.

En la última década, el país sufre la crisis económica más aguda de su historia, en donde la contracción de la actividad productiva ha prevalecido por lo que las industrias y empresas mantenido que reducir su presupuesto dirigido a la humanización del trabajo, llevando acabo recortes y ajustes de personal, en especial en esta rama.

3.3 Definición de Trabajo Social Empresarial.

Una vez que se tiene una reseña histórica del Trabajo Social Empresarial, se darán diversas definiciones acerca de este, para la conceptualización del Trabajo Social Empresarial.

“El trabajo social en empresa identifica, diagnostica y contextualiza problemas y necesidades de la empresa, de la organización y de empleados, desde una perspectiva integral que considera los aspectos económicos, psicológicos y sociales, con la finalidad de poder conocer las relaciones productivas y humanas, tendiendo hacia el aumento de la productividad. En un ambiente cordial y agradable”. (Sánchez, 2004:207)

“Identifica, diagnostica y contextualiza problemas y necesidades de la empresa, de la organización, de empleados y trabajadores desde una perspectiva integral que engloba los siguientes aspectos: económicos, psicológicos, y sociales”. (Herrera, 1997:2)

“El Trabajo social del área industrial desempeña funciones específicas enfocadas a la humanización de las relaciones laborales, así como a la solución de problemas de carácter social, mediante la utilización racional de los recursos y las potencialidades de los sujetos inmersos en los procesos productivos”. (Revista de Trabajo social Empresarial, 1990:35)

De tal manera que el Trabajador Social del área industrial es definido como el profesional que funge de enlace entre los diferentes sectores que intervienen en los procesos productivos, humanizando las interrelaciones y promoviendo el incremento en la productividad a través de impulsar diferentes sistemas de incentivos para los trabajadores, así como la elevación de los niveles de vida de este sector.

3.4 Objetivos del Trabajo Social Empresarial

Como todo quehacer social o profesional, el Trabajo Social en el área empresarial cuenta con diversos objetivos que van encaminados a dar respuesta a las demandas ó necesidades que se presenten dentro de este sector.

Objetivos Generales:

“Participar multidisciplinariamente en el equipo de profesionales del área de recursos humanos de las distintas empresas ó industrias; para promover la satisfacción de las necesidades socioeconómicas y laborales de los trabajadores, elevando los niveles de vida de este sector”. (Revista de Trabajo Social, no. 44, 1990:37)

“Trascender a la organización para conocer los factores sociales del grupo trabajador que esta condicionado a la producción.

Se busca el desarrollo de la integridad del trabajador como ser humano y de la empresa como comunidad dónde se mezclan intereses e interrelacionan individuos que esperan satisfacer diversas necesidades”. (Herrera, 1997:3)

“Generar procesos de desarrollo que impacten en una mayor productividad, por medio del conocimiento de los factores socio-culturales de la organización y de sus trabajadores, así como la puesta en practica de programas de atención social” (Sánchez, 2004:207)

En la revista de Trabajo social no. 44 (1990:37), refiere los siguientes objetivos especificos para el Trabajo Social Empresarial.

Objetivos Específicos:

- ✓ Estudiar la evolución histórica del desarrollo industrial, identificando las necesidades y demandas de los sectores involucrados en este proceso.
- ✓ Identificar las legislaciones y las políticas del estado en materia laboral, así como las instancias que las operacionalizan y regulan.
- ✓ Estudiar diferentes teorías sobre el desarrollo organizacional, productividad, relaciones industriales, etcétera; que permitan la comprensión de los procesos que se dan dentro de la empresa ó la industria.
- ✓ Desarrollar programas tendientes a mejorar la educación, capacitación: así como la seguridad e higiene en el trabajo.
- ✓ Justificar la ampliación de las prestaciones que estimule el desarrollo laboral y la estabilidad del trabajador.

- ✓ Establecer mecanismos que fomenten la interacción y comunicación entre los distintos grupos de trabajadores.
- ✓ Organizar diferentes tipos de cooperativas o sistemas de ayuda mutua, de interés y beneficio para los trabajadores.
- ✓ Elaborar los estudios económico-sociales correspondientes a la selección del personal de nuevo ingreso.
- ✓ Teorizar las experiencias desarrolladas por los trabajadores sociales del área.

En conclusión estos objetivos van encaminados básicamente a que el Trabajador Social sea un intermediario entre la empresa y el trabajador, buscando básicamente el bien común para ambos, es decir que los dos se vean beneficiados en cuanto a productividad y economía se refiere, así como en una estabilidad laboral.

3.5 Funciones de Trabajo Social Empresarial.

De acuerdo al perfil profesional del Trabajo Social en el área Empresarial, se manejan funciones y actividades propias de su quehacer profesional y que van a identificar al profesionalista de esta área como tal. De acuerdo a la autora Margarita Terán Trillo (1990), maneja las siguientes funciones:

FUNCIONES PARTICULARES

Las funciones particulares para el Trabajador Social del área industrial son:

- ✓ Investigación(De apoyo)
- ✓ Administración(De apoyo)
- ✓ Reclutamiento y selección (Básica)
- ✓ Capacitación y adiestramiento(Básica)
- ✓ Seguridad e higiene(Básica)
- ✓ Relaciones públicas(Básica)
- ✓ Educación(De apoyo)
- ✓ Prestaciones diversas(Básica)
- ✓ coordinación(Básica)

- ✓ Asesoría(Básica)
- ✓ Divulgación (De apoyo)
- ✓ Sistematización(Básica)

INVESTIGACIÓN

- ✓ Diseñar, estructurar y realizar investigaciones sociales, relacionadas con problemas existentes en sector y que le permitan conocer la realidad social y empresarial.
- ✓ Diseñar estudios de necesidades y características de los trabajadores, para establecer sistemas de estímulos e incentivos.
- ✓ Realizar el seguimiento de la superación laboral de los distintos grupos de trabajadores, con miras escalofonarias y cambio de categoría.
- ✓ Investigar sobre la actualización en sistemas de seguridad y protección en esa rama industrial.
- ✓ Actualizar la información sobre aspectos de seguridad social y bienestar social de los trabajadores.
- ✓ Proponer alternativas de acción que conduzcan a la resolución de los problemas de orden social y relaciones humanas que presentan los trabajadores en su ámbito de trabajo.
- ✓ Investigar necesidades de la comunidad donde residen los trabajadores (en caso de zonas habitacionales, de centros fabriles), con el objeto de tratar de satisfacer las necesidades básicas del equipamiento y de tipo social.
- ✓ Estudiar los problemas sociales que se generan en la empresa y promover su evolución.
- ✓ Detectar necesidades de educación, capacitación y adiestramiento en los trabajadores.
- ✓ Conocer y diagnosticar las relaciones intergrupales e interpersonales de los grupos existentes.

- ✓ Detectar procesos sociales tales como comunicación, liderazgo, conflicto, cohesión grupal, competencia y colaboración, adaptación al cambio.
- ✓ Elaborar un inventario de recursos y servicios sociales de la zona en la que se ubica la empresa.

ADMINISTRACION

- ✓ Diseñar y participar en planes, programas y proyectos acordes con las necesidades sociales de la población, y cuya base sea la promoción y el desarrollo.
- ✓ Participar en la presupuestación y administración de los recursos humanos y materiales del departamento o servicio de trabajo social.
- ✓ Buscar la optimización de la eficiencia de los recursos intra y extra institucionales, del área de Trabajo Social.
- ✓ Controlar los procesos administrativos de los departamentos o servicios de trabajo social.
- ✓ Diseñar manuales de normas y procedimientos del servicio de trabajo social.
- ✓ Mantener una constante supervisión y asesoría en sus programas y proyectos.
- ✓ Mantener coordinación con los demás departamentos o secciones del área de recursos humanos y relaciones industriales.
- ✓ Simplificar los trámites que obstaculicen las prestaciones y los servicios de los trabajadores en la empresa.

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

- ✓ Realizar entrevistas para el reclutamiento del personal.
- ✓ Participar en la selección, a través del estudio socioeconómico a los solicitantes.
- ✓ Orientar a los nuevos trabajadores sobre los derechos y obligaciones.

- ✓ Participar en la inducción al puesto.
- ✓ Participar interdisciplinariamente en la formulación de los criterios de selección de personal y en la evaluación final de los candidatos.
- ✓ Desarrollar programas coordinados para la introducción al puesto.

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

- ✓ Diseñar y organizar, en coordinación con las unidades operativas correspondientes, programas de capacitación y adiestramiento industrial.
- ✓ Impartir en coordinación con las dependencias y organismos educativos correspondientes, cursos de actualización al personal profesional.
- ✓ Promover la participación de los trabajadores en los programas de capacitación y adiestramiento, para el mejor desempeño de su trabajo.
- ✓ Crear nuevos sistemas de estímulos e incentivos para los trabajadores.
- ✓ Mantener al corriente el escalafón de los trabajadores.
- ✓ Proponer cursos de actualización y superación para el personal profesional.
- ✓ Participar en la evaluación del personal para el otorgamiento de estímulos, así como para la sucesión y ascenso del personal.

SEGURIDAD E HIGIENE.

- ✓ Planear, organizar, desarrollar y evaluar acciones para el aprovechamiento de los instrumentos de seguridad industrial.
- ✓ Formular propuestas para el mejoramiento de la higiene y seguridad industrial.
- ✓ Participar en campañas de prevención de riesgos y accidentes de trabajo.
- ✓ Apoyar en el cumplimiento de las normas y procedimientos establecidos por la empresa para evitar accidentes de trabajo.
- ✓ Participar en la comisión de seguridad e higiene en la inspección, conservación, verificación y buen funcionamiento de las instalaciones industriales.

- ✓ Participar interdisciplinariamente en la regulación y control de los programas de emergencia en caso de desastre o siniestro en la empresa.

RELACIONES PÚBLICAS

- ✓ Intervenir en las situaciones conflictivas de la empresa, que generan frustraciones y agresividad.
- ✓ Intervenir en la conformación de las características psicológicas del personal; los hábitos, aspiraciones, las prestaciones de las personas que integran la empresa.
- ✓ Promover en todas las actividades, entre jefes y los subalternos, el respeto e interés en su relación.
- ✓ Dirigir sus acciones hacia el desarrollo de un buen espíritu de trabajo de los empleados, para obtener mejores servicios y prestaciones.
- ✓ Sensibilizar y motivar a los trabajadores acerca de los proyectos de estrategias de cambio a implementar para el mejoramiento y desarrollo.

EDUCACION

- ✓ Organizar, desarrollar y evaluar cursos de alfabetización, educación primaria y secundaria para adultos.
- ✓ Orientar sobre el empleo adecuado del tiempo libre.
- ✓ Promover el desarrollo integral de los trabajadores.
- ✓ Planear, organizar, dirigir y controlar programas de educación para el trabajador y su familia.
- ✓ Promover actitudes de respeto a la dignidad humana dentro de los centros de trabajo.
- ✓ Promover y organizar actividades deportivas, culturales y recreativas para mejorar los niveles de vida de los trabajadores y sus relaciones con sus compañeros.
- ✓ Organizar a los trabajadores y sus relaciones con sus compañeros.

- ✓ Organizar los trabajadores en acciones de educación para la salud.
- ✓ Intentar grupos dentro de la empresa, para el logro de una mejor ambientación laboral, así como de las relaciones obrero- patronales y sindicales, reduciendo en el beneficio colectivo
- ✓ Estimular en los trabajadores la seguridad en si mismos, aumentando la participación activa dentro de la empresa.
- ✓ Fomentar en el trabajador el interés en aumentar su cultura por medio de la orientación y el estímulo, para que, haciendo usos adecuado de sus propios recursos y los brindados por la empresa, pudiera así llevar una vida más digna.
- ✓ Realizar pláticas de planificación familiar al trabajador y su esposa.
- ✓ Promover la educación preescolar, primaria, secundaria y superior, para los hijos de los trabajadores.
- ✓ Realizar pláticas sobre el cuidado de los menores, primeros auxilios y sanidad ambiental: higiene personal y del hogar.
- ✓ Impartir pláticas a las esposas de los trabajadores sobre las conservación de los alimentos, soya, germinados y huertos familiares.
- ✓ Creara grupos de señoras y jovencitas para dar los cursos sobre corte y confección, cocina, planificación, repostería, mecanografía, etcétera.
- ✓ Crear talleres para los hijos de los trabajadores sobre carpintería, electricidad, electrónica, mecánica, talabartería, música, autoconstrucción.

PRESTACIONES DIVERSAS

- ✓ Mediar entre autoridades empresariales y el personal, así como el sindicato, en el otorgamiento de prestaciones y/ o servicios.
- ✓ Tramitar los beneficios y servicios asistenciales para los trabajadores.
- ✓ Emplear todos los recursos y medios existentes en el ámbito industrial y en la colectividad, para responder a las necesidades humanas de todos los individuos que integran la empresa.

- ✓ Controlar los programas de ayuda; materiales y en especie, para trabajadores.
- ✓ Promover y coordinar programas de incapacidad por maternidad, ayuda para la lactancia y derechos a guarderías para las madres trabajadoras.
- ✓ Canalizar las demandas y necesidades de los trabajadores.
- ✓ Realizar averiguaciones para el otorgamiento de diferentes tipos de créditos para los trabajadores.
- ✓ Vigilar que el servicio de comedor se les otorgue a los trabajadores.
- ✓ Vigilar que se le proporcione ayuda al trabajador o a su familia, en caso de defunciones, emergencias o damnificación.
- ✓ Elaborar programas de becas para los hijos de los trabajadores.
- ✓ Participar en los programas de incapacidad, rehabilitación de trabajadores, asimismo de pensiones a jubilados
- ✓ Estimular la participación activa de los trabajadores y sus familias a fin de que adquieran una actitud responsable ante el otorgamiento de las prestaciones.
- ✓ Establecer programas para la creación de bibliotecas y apoyos didácticos para el trabajador y su familia.
- ✓ Generar proyectos para apoyo social y emocional par el trabajador en proceso de jubilación.

COORDINACIÓN

- ✓ Coordinar con centros vacacionales, promociones en que le trabajador obtenga descuentos y le permitan divertirse y descansar con su familia.
- ✓ Mantener una amplia coordinación con tiendas donde se venden productos básicos y papelerías a modo de obtener descuentos para los trabajadores.
- ✓ Coordinar grupos de trabajadores en programas de desarrollo comunitario para elevar su nivel de vida.
- ✓ Mantener coordinación con el sindicato par mediar las relaciones obrero-patronales en caso de conflicto.

- ✓ Participar multidisciplinariamente en programas de bienestar social con las instituciones de Seguridad Social.
- ✓ Canalizar las ayudas en becas para los hijos de los trabajadores.
- ✓ Mantener relaciones con grupos de Alcohólicos Anónimos próximos a la empresa, para canalizar a trabajadores con esta enfermedad social.
- ✓ Orientar y realizar acciones conjuntas en las búsquedas de soluciones de problemas humanos con repercusiones en el trabajo.
- ✓ Vigilar que las cuestiones reglamentarias y de derechos del trabajador sean cumplidas.
- ✓ Orientar al trabajador sobre los trámites correspondientes en caso de funerales, enfermedades crónicas y profesionales, incapacidad despido y jubilación.
- ✓ Orientar legalmente, en aspecto de derecho civil y familiar; en caso de divorcios, problemas sobre vivienda y /o patria potestad de los hijos etcétera.
- ✓ Orientar a madres trabajadoras en el cumplimiento de su trabajo y atención familiar.

DIVULGACIÓN

- ✓ Promover información sobre los programas y prestaciones a los trabajadores.
- ✓ Información por medio de periódicos murales o carteles, de los derechos y obligaciones de los trabajadores.
- ✓ Información sobre las políticas de las empresas por medio de volantes, personalmente y/o por medio del sindicato.
- ✓ Participar en la difusión de los cursos de capacitación y adiestramiento.
- ✓ Promover en toda la empresa los sistemas de seguridad higiene industrial.
- ✓ Organizar eventos a actos sociales de reconocimiento a los trabajadores mas destacados en su función.

SISTEMATIZACION

- ✓ Analizar el conjunto de los casos socioeconómicos para conformar indicadores del perfil de los distintos grupos de trabajadores.
- ✓ Teorizar sobre los procesos desarrollados en los grupos de capacitación y adiestramiento, educación, etc.
- ✓ Teorizar sobre los logros de acciones de extensión comunitaria, cuando se elabora en zonas fabriles.
- ✓ Integrar marcos de referencia de las características sociales en las que se desarrolla la organización industrial y la vida familiar del trabajador.
- ✓ Generar modelos integrales de acciones sociales, partiendo de las experiencias desarrolladas en equipo.
- ✓ Teorizar sobre las formas de intervención específicas del Trabajador Social.
- ✓ Diseñar alternativas y estrategias para la acción organizada.
- ✓ Promover políticas e iniciativas de prestaciones sociales y bienestar familiar, con base en las investigaciones y el trabajo profesional sistematizado.

ENSEÑANZA

- ✓ Coordinar actividades o proyectos especiales con instituciones educativas en el trabajo social.
- ✓ Formular reglamento para prácticas escolares coordinadas con instituciones educativas en el Trabajo Social.
- ✓ Establecer un programa de introducción y participación indirecta de estudiantes de Trabajo social.
- ✓ Difundir las funciones y programas de los servicios de Trabajo Social, ante nuevos miembros del Equipo o grupo de estudiantes.
- ✓ Realizar sesiones bibliográficas y sesiones especiales de actualización en el área.
- ✓ Efectuar sesiones de supervisión a estudiantes.

El trabajo Social en el área empresarial promueve el cambio y la solución de problemas en las relaciones humanas dentro de un sector laboral, lo cual permite crear un ambiente en el cual los individuos tomen conciencia sobre sus problemas vitales y estos puedan a su vez proyectar una solución utilizando recursos personales y sociales.

Como ya se reviso el Trabajo Social en el área empresarial tiene diversas aplicaciones dentro de esta área lo cual permite que la atención que se brinda sea mas integral y de esta manera cubre las necesidades primordiales de las personas.

CAPITULO IV.

FRESH DIRECTIONS MEXICANA S. A. DE C.V.

En el presente capítulo se hará una descripción general de las características de la empresa, Fresh Directions Mexicana S.A. de C.V., en cuanto a la constitución de la empresa, su ubicación y su estructura organizativa, retomando de una manera más particular el departamento de desarrollo humano, ya que este es el encargado del personal del área de empaque. Esto con la finalidad de tener datos más precisos del lugar donde se realiza la presente investigación.

La información que se presenta al respecto a la empresa Fresh Directions Mexicana S. A. de C.V. se retomó el Manual Organizacional de la empresa. (2003)

4.1 Características Generales.

Fresh Directions Mexicana es una empresa dedicada exclusivamente a la comercialización de bienes (exportación de aguacate y otras frutas).

Fresh Directions Mexicana es una empresa privada, ya que tiene patrimonio propio y autónomo, no depende del estado, crea sus propios planes, programas y proyectos.

✓ Localización:

La empresa Fresh Directions S. A De C. V. se encuentra ubicada al noroeste de la ciudad de Uruapan al igual que la empacadora de la misma empresa.

✓ Domicilio:

Oficinas: Paseo Lázaro Cárdenas No. 10-c, col. Morelos Uruapan Michoacán. C. P. 60050.

Empaque: Mariano Matamoros No. 248, Col. Guadalupe Victoria Uruapan Michoacán C. P. 60120.

4.2 Antecedentes históricos.

El 15 de julio de 1997, se constituye FRESH DIRECTIONS MEXICANA S. A. De C. V. como una empresa exportadora de aguacate y otras frutas, la cuál es de Fresh Directions Internacional, cuyas oficinas se encuentran ubicadas en Ventura California USA siendo la empacadora de las operaciones de comercialización que inicialmente fueron a Japón, Inglaterra, España y Suecia.

En noviembre de 1997, la industria aguacatera logra la apertura del mercado para exportación del aguacate variedad Hass de Michoacán- México a Estados Unidos de Norteamérica FRESH DIRECTIONS MEXICANA logra en esta primera temporada enviar el 47% del total de la fruta que se envió a ese país.

A partir de marzo de 1998 y hasta agosto del 2001, FRESH DIRECTIONS MEXICANA, inicia la exportación de mango cosechado en la región, de Apatzingán y otros estados como Sinaloa, Oaxaca, Nayarit, hacia los mercados de Inglaterra, Holanda, España, Estados Unidos de Norteamérica, Canadá, Japón y Australia.

En julio de 1998 se efectúa contrato de arrendamiento de las instalaciones del empaque "Agrícola Dovi", las cuales fueron remodeladas y han estado en constante mejora, siendo desde entonces el empaque FRESH DIRECTIONS MEXICANA".

Cabe mencionar, que en lo que se refiere a maquinaria y equipo, también se han hecho inversiones con la finalidad de mejorar el proceso de empaque, siendo las siguientes; un carrusel para el flujo adecuado de la caja de cartón, adaptación de un sistema computarizado de selección por pesos de frutos de la maquina seleccionadora, instalación de una cámara de conservación, inclusión de 2 máquinas armadoras de caja, entre otras.

De septiembre de 1998 a mayo del 2001, se participo directamente en el mercado nacional abasteciendo las principales cadenas de supermercados del país.

Desde sus inicios FRESH DIRECTIONS MEXICANA trabajo en esquemas de calidad del producto y a partir de 1998 se inicia a trabajar en el sistema de Calidad e Inocuidad Alimentaría; calificado por las empresas Normex, Buenas Prácticas de Manufactura SCS en el sistema HACCP.

En el año de 1999, FRESH DIRECTIONS MEXICANA obtiene un reconocimiento por ser la primera empresa en haber exportado a la república de Argentina aguacate variedad Hass.

Durante 6 años consecutivos ha participado en apoyo y asesoría de cultivo de aguacate Hass, en República Dominicana y en el Control de Calidad en los diferentes empaques de mango que se han venido manejando en otros estados.

En el año 2003 FRESH DIRECTIONS MEXICANA; recibe el primer reconocimiento por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social “Por la Gestión y Cumplimiento de la Normatividad en Seguridad y Salud en el Trabajo” esto como resultado de la evaluación del cumplimiento del programa correctivo y la normatividad considerada en el diagnóstico de seguridad e higiene en el trabajo, por lo que a la fecha se continua trabajando bajo dicho esquema de “Empresa Segura”.

FRESH DIRECTIONS MEXICANA, ha logrado conjuntar un equipo con alto nivel de conocimiento en lo que a calidad se refiere.

El espíritu de superación en FRESH DIRECTIONS MEXICANA ha permitido el desarrollo en la calidad de vida de sus colaboradores.

4.3 Misión, Visión y Valores.

✓ Misión:

En FDM nos dedicamos a cosechar, empacar y comercializar frutas frescas mediante sistemas de inocuidad alimentaría de manera competitiva a nivel global, así somos la empresa preferida por nuestros clientes y mantenemos un desarrollo sostenido.

Para ello:

- Respondemos a las necesidades y expectativas de nuestros clientes proporcionando calidad en nuestros servicios y productos, utilizando tecnología y herramientas de comunicación efectivas creando una atmósfera gratificante de crecimiento y desarrollo; ya que buscamos lograr su satisfacción, preferencia y confianza.

- Integramos un equipo humano, responsable y con un espíritu de superación que actúa de acuerdo a los valores de la empresa. Promoviendo el desarrollo personal y profesional de nuestros colaboradores, en el marco de un ambiente de trabajo agradable; buscamos su satisfacción personal, económica, familiar y de vida integral.
- Mantenemos relaciones comerciales y profesionales duraderas con clientes y proveedores, maximizando los beneficios de los integrantes de las cadenas productivas a los que servimos, construyendo con ellos relaciones de confianza y desarrollo sostenido.
- Aceptamos el reto de la competencia como un estímulo para nuestro perfeccionamiento. Buscamos el respeto de nuestros competidores a través de la innovación de la mejora continua de nuestro trabajo.
- Tenemos una auténtica preocupación por la salud de nuestros colaboradores y clientes, por lo que implementamos sistemas avanzados de inocuidad alimentaria, seguridad e higiene, conservación del medio ambiente en nuestros procesos y practicas de trabajo. Mantenemos una fuente del trabajo estable que beneficia la región y sus habitantes.

✓ Visión:

En FDM, creemos en la posibilidad de:

- Ser una empresa diversificada que puede manejar diversas actividades tales como el cultivo, empaque, comercialización de diferentes frutas frescas incluyendo el establecimiento de alianzas estratégicas entre productores y empacadores tanto a nivel nacional como internacional en métodos de cultivo.
- Lograr que las compañías comercializadoras prefieran los productos frescos por su consistencia y calidad. Ser la empresa líder de aguacate y frutas por su seriedad y su forma de ver el negocio, la más respetada por el cliente, proveedores y competidores.
- Ser una empresa de muy alta calidad humana por el trato de sus trabajadores, clientes, proveedores y socios. Sólida en sus valores, agente de cambio. Con un equipo de colaboradores integrado y armonizado que

tenga la posibilidad de desarrollarse y lograr metas personales y profesionales tanto en lo individual como en el grupo. Con programas formales de desarrollo social familiar.

- Una empresa que cuente con condiciones de trabajo que permitan elevar el nivel de vida de todos los que aquí laboramos, ser la empresa con personal entusiasta, calificado, comprometido y enfocado hacia la mejora continua. En la que los errores individuales sean respaldados y corregidos por el equipo de trabajo; que mantenga el ánimo siempre adelante, lograr que los integrantes de la empresa estén satisfechos laborando por el reto que significa la realización de su trabajo. Lograr un compañerismo total en todos los departamentos para que la comunicación sea muy eficiente.

✓ Valores:

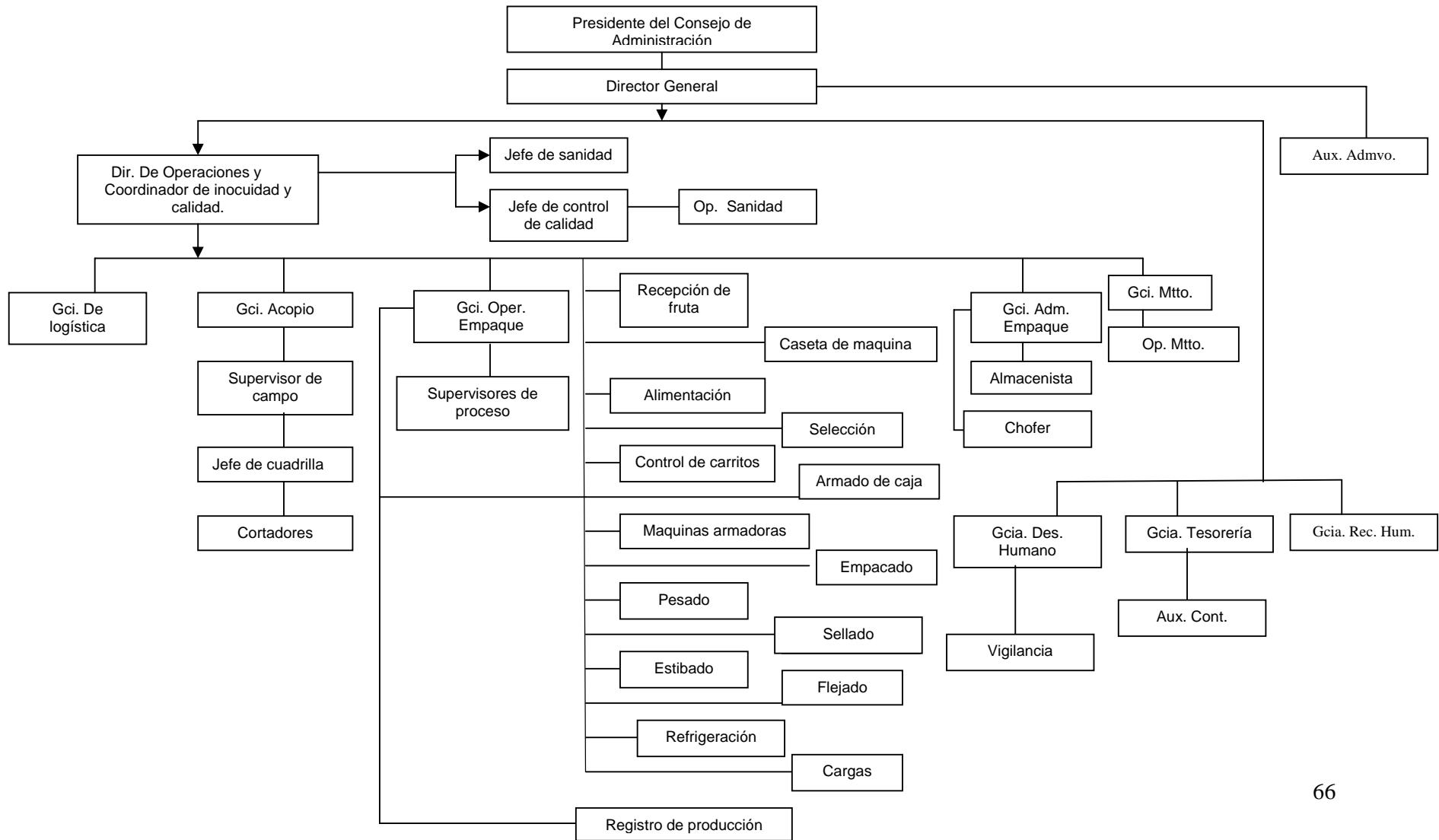
- Higiene: autentica preocupación por la salud física y emocional de clientes, colaboradores y proveedores, además del cuidado del medio ambiente.
- Comunicación: mantenimiento de un estado en el que la información se genere y fluya de manera veraz, correcta, útil y oportuna, y en el cuál todos los integrantes de la empresa actúen con apertura.
- Honestidad: actuar con base en la verdad, de manera consistente, en todas las situaciones, actividades y relaciones.
- Compromiso: actitud convencida, convincente, voluntaria, entusiasta, continua y responsable que permita la entrega de nuestro mejor esfuerzo, individual y colectivo para el logro de la misión de la empresa.
- Lealtad: entregarse de manera entusiasta en toda y cada una de las actividades aun en las más difíciles que requiera la empresa.
- Constancia: capacidad de perseverar en el esfuerzo para alcanzar la misión de la empresa, incorporando logros y fracasos en su justa dimensión.
- Respeto: desarrollar la capacidad de aceptar a las personas como son y disposición para interactuar con ellas con amabilidad, compañerismo, espíritu de cooperación y anhelo de servicio.

- Servicio: empatía, ir más allá de lo que espera el cliente, el colaborador ó el proveedor, conquistar su lealtad a través de mantener nuestra capacidad de sorprenderlo.
- Responsabilidad: hacer las cosas conscientes de su trascendencia.
- Orden: mantener un tiempo y lugar para cada actividad.
- Responsabilidad social: actuación orientada a respetar y mejorar en lo posible, el medio ambiente físico y social, en que la empresa esta inmersa, anhelo de dejar el mundo mejor de cómo lo encontramos.

4.4 Estructura Organizativa.

A continuación se presenta el organigrama de la empresa Fresh Directions Mexicana S. A. de C. V., en el cual se muestra cada uno de los puestos con los que se cuenta, así como los niveles jerárquicos de los mismos.

Organigrama de Fresh Directions Mexicana S. A. De C. V.



4.4.1.- Descripción de cada una de las Gerencias.

✓ **Director General**

Objetivo: Cumplir con la misión de la empresa teniendo como referencia los valores y la filosofía de calidad que la sustenta, a fin de alcanzar las metas operativas, financieras comerciales y un clima de personal que facilite el del personal.

✓ **Director Internacional de Comercialización y de Operaciones.**

Objetivo: Coordinar todas las actividades de acopio, empaque, logística y embarque de fruta, vigilando la estricta observancia de las normas de calidad e inocuidad exigidas internacionalmente.

✓ **Gerente de Logística.**

Objetivo: Coordina todas las actividades necesarias para la programación y contratación de transporte de las frutas del empaque hacia el mercado de destino.

✓ **Gerente de Tesorería.**

Objetivo: Es responsable de proporcionar información oportuna y veraz de las cuentas por pagar las transacciones bancarias, así como el registro de ingresos, con el propósito de contribuir a la eficiencia y oportunidad de las operaciones en el área contable.

✓ **Gerente de Desarrollo Humano. (Ubicación de Trabajo Social)**

Objetivo: Realizar actividades que permitan el desarrollo personal, profesional, así como la integración de los trabajadores.

✓ **Gerente de Recursos Humanos**

Objetivo: Generar reportes e información necesaria, relacionada con los recursos humanos de la organización.

✓ **Gerente de Mantenimiento.**

Objetivo: Mantener en buen funcionamiento la maquinaria que se utiliza dentro del empaque.

✓ **Gerente Operativo del Empaque.**

Objetivo: Verificar que el personal del empaque sea el mínimo necesario y que cuente con la capacitación suficiente a fin de que las actividades sean eficientemente desarrolladas.

✓ **Empacadora.**

Objetivo: es responsable del empaque en cajas de cartón del aguacate en sus diferentes calidades y calibres.

Descripción de actividades:

- 1) Revisar la limpieza, armado correcto de la caja que se va a utilizar para el empaque del aguacate.
- 2) Verificar que el calibre marcado de la caja que se va a utilizar para el empaque sea el mismo que el calibre de la fruta que se va a empacar.

- 3) Revisar que la fruta vaya limpia, en buenas condiciones, que no tenga daños visibles, como golpes, trips, roña, rozadura y daño de gusano o roedores.
- 4) Mantener limpio y en orden su lugar de trabajo.

✓ **Armado de caja.**

Objetivo: es responsable del abastecimiento suficiente de caja de cartón armada manualmente para el área de empaçado.

Descripción de actividades:

- 1) Armar cajas de manera manual.
- 2) Checar que el cartón no este sucio, roto, despegado, que no le falten pestañas, o este descolorido.
- 3) Sellar las cajas con el calibre que se requiera.
- 4) Colocar las cajas en el carrusel que las transporta al área de empaçado.
- 5) Dejar desde un día antes cajas suficientes para el área de empaçado.
- 6) Mantener limpio y en orden el lugar de trabajo.

✓ **Estibador.**

Objetivo: estibado correcto de las cajas con aguacates a los pallets, con la finalidad de que puedan ser flejadas adecuadamente.

4.5 Departamento de Desarrollo Humano.

El departamento de desarrollo humano tiene 9 años de estar funcionando dentro de la empresa Fresh Directions Mexicana, no contaba con un departamento que se encargara del lado humano de los trabajadores, por este motivo surge la necesidad de crear el departamento de desarrollo humano, el cual se encuentra a cargo de una Lic. En Trabajo Social, dicho departamento tiene como objetivo:

contribuir activamente en un desarrollo personal, profesional así como en la integración de los trabajadores.

✓ Funciones:

- Investigación
- Programación
- Organización
- Capacitación
- Orientación
- Administración

✓ Actividades:

- Reclutamiento y selección de personal.
- Contratación de personal.
- Inducción
- Capacitación.
- Vacaciones.
- Servicios médicos.
- Compra de botiquines y papelería.
- Relaciones de trabajo con mujeres embarazadas laborando.
- Detección de necesidades de capacitación en seguridad alimentaría.
- Coordinación del periódico mural.
- Alfabetización

✓ Funciones y Actividades que se realizan actualmente:

- Investigación
- Programación
- Organización
- Capacitación
- Orientación
- Administración

- Reclutamiento y selección de personal.
 - Contratación de personal.
 - Inducción.
 - Capacitación.
 - Vacaciones.
 - Servicios médicos.
 - Detección de necesidades de capacitación en seguridad alimentaria.
 - Movimientos de afiliación y bajas en el IMSS.
 - Expedición y autorización de cartas para trámites de IMSS, FONACOT, INFONAVIT.
 - Manejo de documentos y enlace con la secretaria de trabajo y previsión social.
 - Coordinación del periódico mural.
 - Atención de casos especiales.
 - Coordinación del programa de seguridad e higiene y capacitación y control de accidentes de trabajo.
- ✓ Objetivo: Realizar actividades que permitan el desarrollo personal, profesional, así como la integración de los trabajadores.

La empresa Fresh Directions Mexicana S. A. de C.V., se ha consolidado durante 12 años, dentro de los cuales ha obtenido diversos reconocimientos y certificados por el trabajo que ha venido desarrollando durante este tiempo, por otra parte cuenta con los departamentos necesarios para su buen funcionamiento dentro de los cuales se tiene la gerencia de Desarrollo Humano, la cual brinda la atención necesaria que requiere el personal que labora en ella sobre todo el personal operativo ya que es de las áreas que mayores conflictos y necesidades presentan en su desarrollo social y laboral.

CAPITULO V

INVESTIGACIÓN DE CAMPO

5.1 Definición del Universo.

La población que se retomó para efectos de la realización de esta investigación fueron las mujeres que laboran en el área de empaque de la empresa Fresh Directions Mexicana S. A. de C.V., de la ciudad de Uruapan, siendo veintinueve mujeres las que en el momento de la investigación se encontraban laborando en dicha empresa, sin embargo no se logro recopilar la información de dos de ellas, ya que estaban de incapacidad, por lo que únicamente se aplico el cuestionario a veintisiete de las mujeres que laboran en esta empresa.

5.2 Elaboración del Instrumento

Se elaboró un instrumento a partir del planteamiento de la hipótesis, la cual es “La situación familiar influye de manera determinante en el desempeño laboral de las mujeres que laboran en el área de empaque”, siendo esta de dos variables las cuales solo pretenden probar la existencia de alguna característica en el grupo social determinado; el cuestionario fue dirigido directamente para las mujeres que laboran en el área de empaque compuesto por 73 preguntas de las cuales 21 fueron abiertas y 52 de opción múltiple, ello con la finalidad de que expresaran su punto de vista. (Ver anexo 2)

El cuestionario dirigido a las mujeres que laboran en el área de empaque contenía información relacionada con los datos personales de las mujeres como; edad, estado civil, escolaridad, trabajo anterior, antigüedad en la empresa, etc., datos relacionados con la familia con la que habitan, las condiciones de la

vivienda, condiciones económicas, relaciones familiares, responsabilidad en el trabajo, actividades laborales y satisfacción en el trabajo.

5.3 Recolección de Datos.

Para poder aplicar el instrumento a las mujeres que laboran en el área de empaque de la empresa Fresh Directions Mexicana S.A. de C.V. fue necesario la aplicación de una prueba piloto, la cual en un primer momento se aplicó a una de las mujeres que trabajan en esta empresa, con la finalidad de verificar si los cuestionamientos realizados eran claros para las personas a quienes está dirigido el instrumento y de esta manera identificar aquellas preguntas que no estaban siendo entendidas o que no proporcionaban información de utilidad, y con ello realizar las modificaciones necesarias a cada una de las cuestiones planteadas. En algunas de ellas solo se aumentaron opciones, pero hubo algunas en las cuales se cambió la forma en que estaba estructurada la cuestión, así como también se agregaron algunas otras preguntas que se consideraron necesarias.

Posteriormente a estas modificaciones se realizó nuevamente una prueba piloto para detectar si las modificaciones realizadas al cuestionario habían sido las adecuadas, y de esta manera poder dar continuidad a la aplicación del instrumento. Como en esta ocasión las modificaciones fueron únicamente en cuestión del orden de las preguntas, se procedió a la aplicación de los cuestionarios, la cual se realizó en el mes de Noviembre.

En un primer momento se optó por aplicar los cuestionarios durante la hora de la comida de las mujeres, sin embargo el tiempo solo alcanzaba para aplicar a por lo menos tres ó cuatro de ellas, por lo que se solicitó la autorización directa tanto a la Gerente de Desarrollo Humano como al Gerente de Operaciones de la empresa, para que la aplicación de dicho instrumento se realizara en horas hábiles de trabajo y de esta manera agilizar las entrevistas; para la dinámica de las entrevistas se contó con una lista de personal, para de esta manera mantener un control respecto a cada una de las mujeres a las que se les aplicaba la entrevista.

Una de las limitantes que se tuvo durante la aplicación del instrumento fueron los tiempos, ya que algunas de las mujeres entrevistadas tardaban mucho en atender al llamado que se les hacía para la entrevista y algunas de ellas se ampliaban mucho en las respuestas saliéndose del tema ó incluso expresando algunas de sus situaciones emocionales ó familiares; se terminó de aplicar el instrumento de la investigación de campo en el mes de Diciembre, obteniendo un total de veintisiete cuestionarios de las mujeres que laboran en el área de empaque.

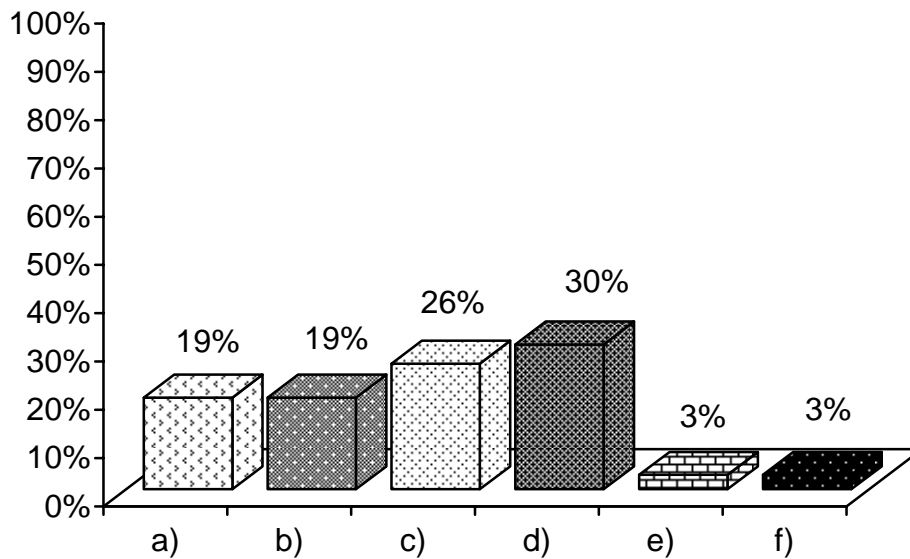
5.4 Presentación de Resultados

El instrumento que se aplicó para la investigación de campo fue dirigido a las mujeres que laboran en el área de empaque de la empresa Fresh Directions Mexicana S. A. de C.V., a continuación se muestran los resultados los cuales se encuentran ordenados de acuerdo a cada uno de los aspectos retomados: datos generales, datos familiares, condiciones de la vivienda, condiciones económicas, relaciones familiares, responsabilidad en el trabajo, actividades laborales y satisfacción en el trabajo, dichos resultados se plasman con un una pregunta, un cuadro, una gráfica y la interpretación correspondiente a cada una.

***CUESTIONARIO DIRIGIDO
A LAS MUJERES
QUE LABORAN EN
EL AREA DE EMPAQUE.***

1.1. Edad.

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) 18- 23 años	5	19 %
b) 24-29 años	5	19 %
c) 30-35 años	7	26 %
d) 36-41 años	8	30%
e) 42-47 años	1	3 %
f) 48-53 años	1	3 %
Total	27	100 %

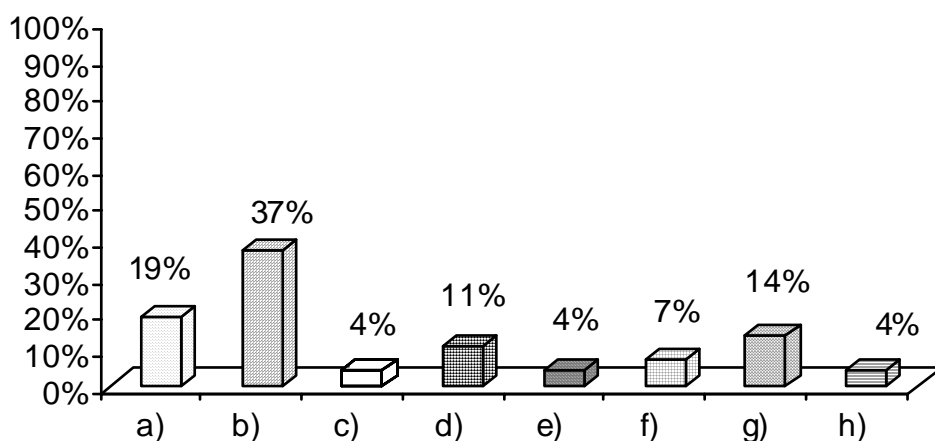


Fuente: Encuesta Directa 2008

Las edades de las mujeres que laboran en el área de empaque de la empresa Fresh Directions Mexicana S. A. de C.V., son variadas, entre las cuales se encuentra población joven desde los 18 – 29 años, así como población de entre 36 y 41 años, lo cual indica que la empresa contrata únicamente personas jóvenes, y que se abstiene de contratar personas de mayor edad.

1.2 Estado civil.

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa.
a) Casada	5	19 %
b) Soltera	10	37 %
c) Divorciada	1	4 %
d) Separada	3	11 %
e) Unión libre	1	4 %
f) Viuda	2	7 %
g) Madre soltera	4	14 %
h) Unión libre con matrimonio anterior no disuelto	1	4 %
Total	27	100 %

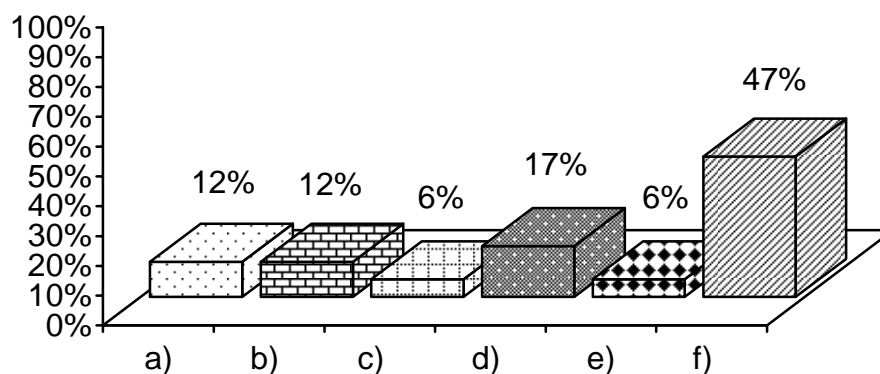


Fuente: Encuesta directa 2008.

Respecto al estado civil de las mujeres del área de empaque, la cuarta parte de ellas se encuentran solteras, mientras que otra parte son casadas y solo una mínima parte de estas son madres solteras, lo que indica que el estado civil de las personas que entran a laborar en la empresa no es una condicionante para su contratación.

1.3 Tiempo (estado civil)

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) 0- 1 año	2	12 %
b) 2-3 años	2	12 %
c) 4-5 años	1	6 %
d) 6-7 años	3	17 %
e) 8-9 años	1	6%
f) De 10 o más años	8	47 %
Total	17	100%

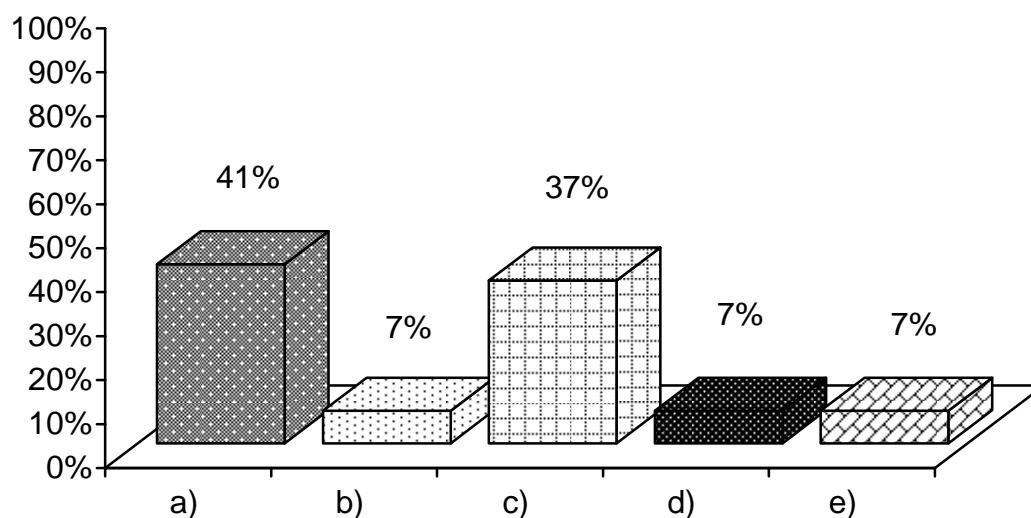


Fuente: Encuesta Directa 2008.

En la gráfica se muestra el tiempo que tienen las mujeres que trabajan en el empaque con respecto al estado civil en el que se encuentran actualmente, teniendo con un mayor porcentaje a las que tienen 10 ó más años, dentro de las cuales se encuentran alguna casadas, viudas y madres solteras, con un porcentaje menor quienes tienen de 6 a 7 años entre las cuales están algunas separadas, divorciadas y madres solteras, un porcentaje menor lo ocupan quienes tiene de 1 a 3 años en las cuales están viudas, unión libre y unión libre con matrimonio anterior no disuelto.

1.4.- Escolaridad.

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Primaria	11	41 %
b) Sec. Incom.	2	7 %
c) Secundaria	10	37 %
d) Prep. Incom.	2	7 %
e) Preparatoria	2	7 %
Total	27	100%

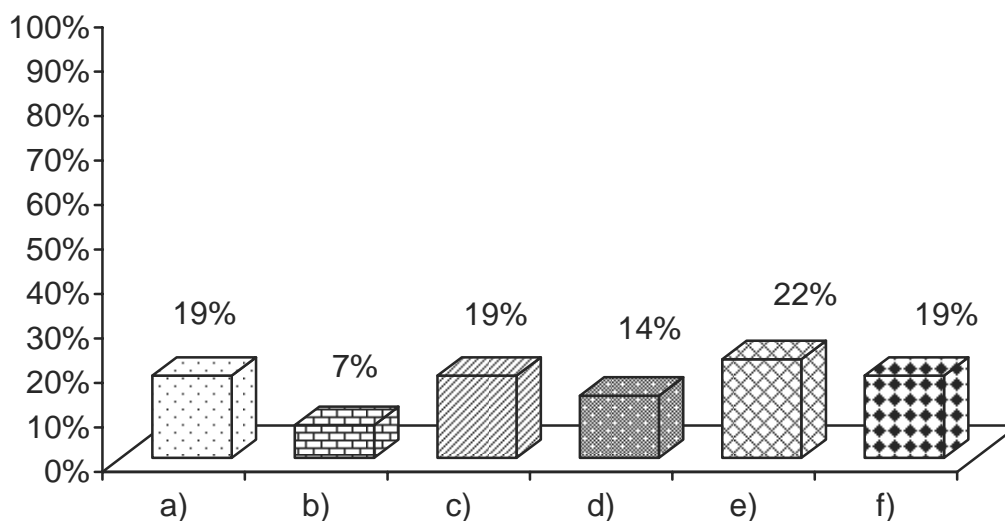


Fuente: Encuesta Directa 2008.

El nivel de escolaridad de la población que se encuentra trabajando es básicamente la primaria, por lo que son personas que tienen los conocimientos escolares básicos, otra parte de esta población cuenta con un nivel escolar de secundaria y algunas más cuentan con secundaria incompleta, preparatoria incompleta ó completa. Por lo tanto se puede decir que el nivel de escolaridad es bajo ya que la preparación académica que se tiene es de primaria y secundaria.

1.5.- Trabajo anterior.

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Empaque	5	19 %
b) Sanidad	2	7 %
c) Procesadora	5	19 %
d) Fabrica	4	14 %
e) Ninguno	6	22 %
f) Otro	5	19%
Total	27	100%

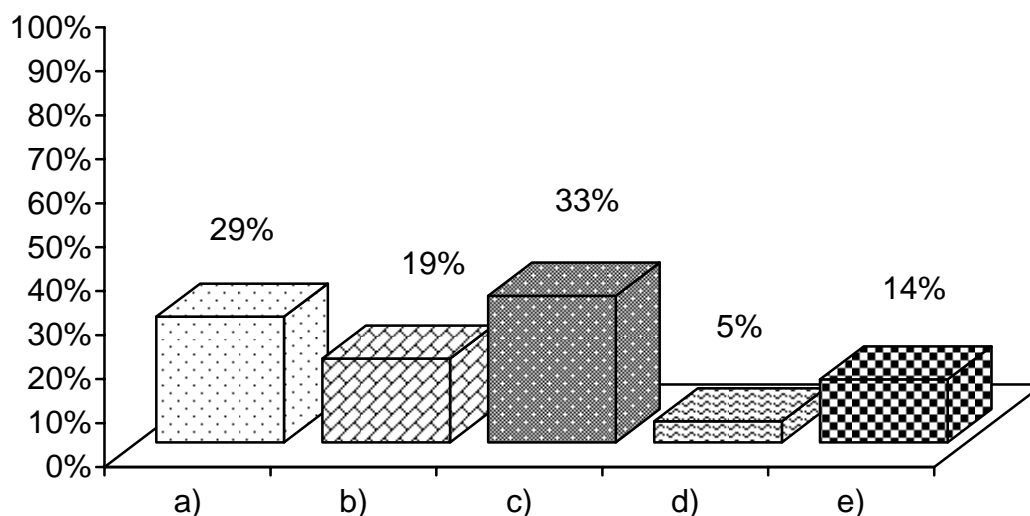


Fuente: Encuesta Directa 2008.

Como se puede observar en la gráfica, los trabajos anteriores de las mujeres que laboran en la empresa son iguales ó similares a las actividades que actualmente realizan, lo que indica que la gran mayoría de ellas opta por trabajar en lugares donde ya conocen las actividades que se realizan, mientras que una mínima parte de estas no habían trabajado anteriormente, por lo que no tienen experiencia en el campo laboral.

1.6.- Antigüedad

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) 1- 11 meses	6	29 %
b) 1 – 2 años	4	19 %
c) 3-4 años	7	33 %
d) 5-6 años	1	5 %
e) Más de 6 años	3	14 %
Total	27	100 %

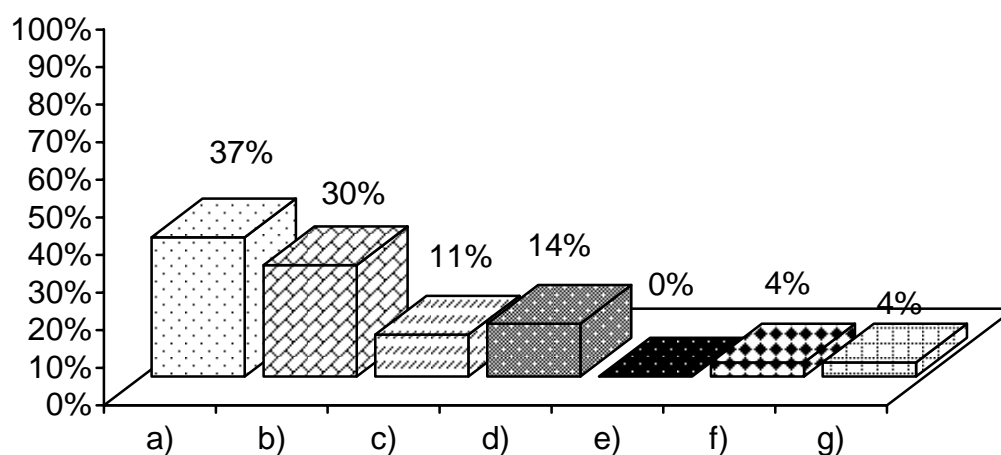


Fuente: Encuesta Directa 2008.

Con relación a las mujeres incorporadas al área laboral como se menciona en la gráfica pasada, estas alcanzaron una antigüedad de entre 3 y 6 años, por lo que son personas estables dentro de sus centros de trabajo, mientras que la otra parte de ellas han tenido una antigüedad de entre 1 y 11 meses, lo cuál puede indicar que son personas que apenas comienzan a desarrollarse en el campo laboral.

1.7.- Antigüedad en la empresa.

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) 1 - 11 meses	10	37 %
b) 1 - 2 años	8	30 %
c) 3 - 4 años	3	11 %
d) 5 - 6 años	4	14 %
e) 9 - 10 años	1	4 %
f) Más de 10 años	1	4 %
Total	27	100 %

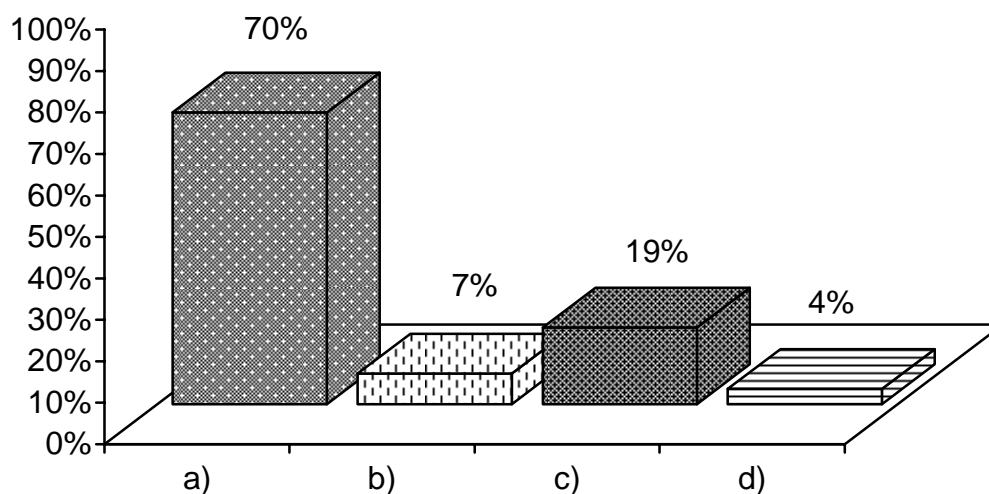


Fuente: Encuesta Directa 2008.

Un porcentaje considerable de las mujeres que actualmente laboran en la empresa cuentan con una antigüedad de 1 a 11 meses, esto se debe a que son personas jóvenes que comienzan a incursionar en el campo laboral. Sin embargo cabe mencionar que la antigüedad de la gran mayoría de las mujeres oscila entre 1 y 6 años, lo que indica que son personas estables en el campo laboral.

1.8 Área.

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa.
a) Empacado de fruta	19	70 %
b) Selección de fruta	2	7 %
c) Armado de caja	5	19 %
d) Sanidad	1	4 %
Total	27	100%

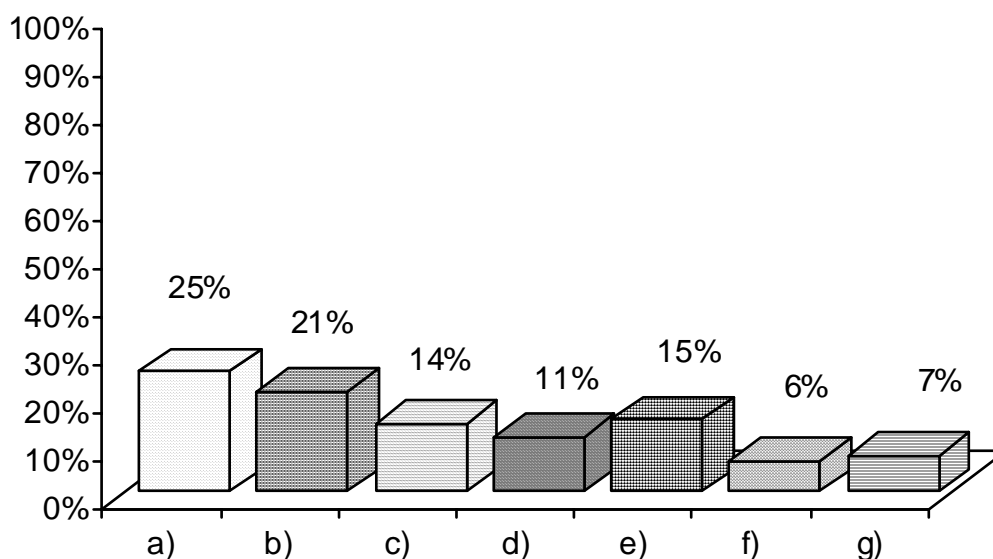


Fuente: Encuesta Directa 2008.

Dentro de las áreas con las que cuenta la empresa, la mayoría de las mujeres se encuentran laborando en el área de empacado de fruta, ya que es una de las áreas que por su actividad necesita de mayor mano de obra, así como el área de armado de caja, en la cual el número de personas es menor, ya que ahí también se cuenta con una maquina armadora de caja que complementa el trabajo, por lo que no se requiere de mucho personal, con lo que respecta al área de sanidad esta solo cuenta con una persona del sexo femenino la cual se encarga de realizar la limpieza en las oficinas apoyada por dos personas del sexo masculino.

2.1.- Edad

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) 0- 10 años	28	25 %
b) 11- 20 años	23	21 %
c) 21- 30 años	16	14 %
d) 31- 40 años	13	11 %
e) 41- 50 años	17	15 %
f) 51- 60 años	9	6 %
g) 61 o más	10	7 %
Total	106	100 %

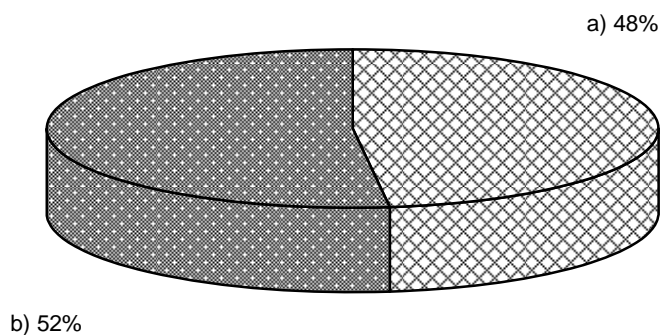


Fuente: Encuesta Directa 2008.

En cuanto a la edad de las personas que viven con las mujeres trabajadoras, estas son relativamente jóvenes de entre 0-20 años de edad, ya que algunas de ellas son familias formadas por hijos, hermanos y primos, los cuáles son personas de corta edad, mientras que la otra parte de las mujeres viven con personas que van desde los 41 hasta los 50 años, debido a que son familias en las que aún habitan los padres, los tíos y los suegros; y solo en algunos casos habitan personas de más de 60 años, las cuáles por lo regular son los abuelos.

2.2.- Sexo.

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Femenino	51	48 %
b) Masculino	55	55 %
Total	106	100%

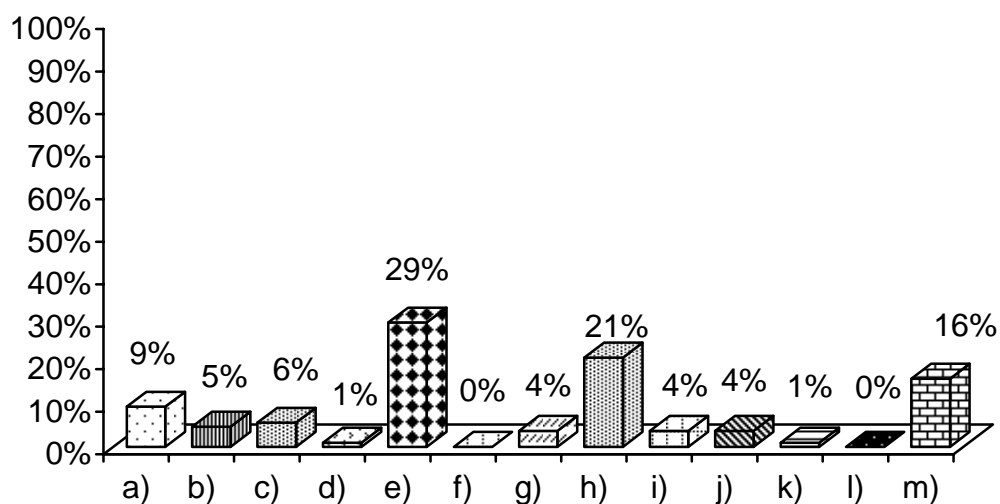


Fuente: Encuesta Directa 2008.

De las personas con las que habitan las mujeres que laboran en la empresa, un poco más de la mitad de ellas viven con hombres mientras que el resto habita con mujeres, lo cuál indica que la convivencia que tienen en sus hogares es prácticamente equitativa entre personas del sexo femenino y masculino.

2.3 Parentesco.

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Madre	10	9 %
b) Padre	5	5 %
c) Esposo	6	6 %
d) Conyugue	1	1 %
e) Hijo (a)	31	29 %
f) Tío	4	4 %
g) Hermano(a)	23	21%
h) Suegro (a)	4	4 %
i) Abuelo (a)	4	4 %
j) Yerno	1	1 %
k) Otros	17	16 %
Total	106	100%

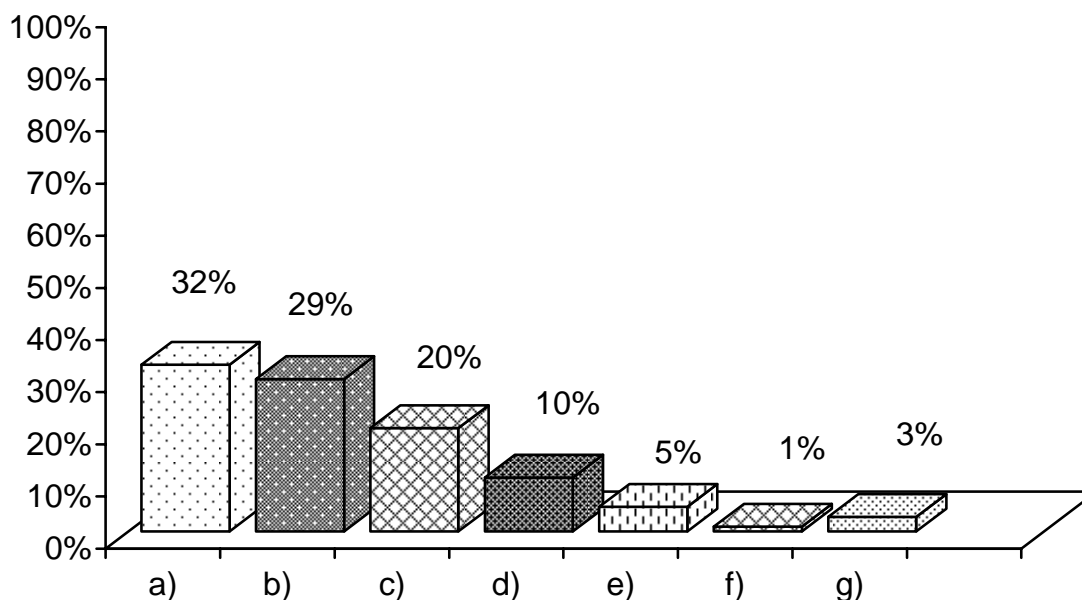


Fuente: Encuesta Directa 2008.

En cuanto al parentesco que tienen las personas que habitan con las mujeres del empaque, en su mayoría se encuentran los hijos ya que como se había mencionado en la gráfica 1.2 la mayoría de ellas tienen hijos; así como hay familias en las cuáles hay hermanos y otras personas como sobrinos, cuñados y primos. Del parentesco que se presenta con menor frecuencia se encuentra el cónyuge y el yerno, por lo que se puede decir que las familias están conformadas en su mayoría por familiares directos.

2.4.- Estado civil.

concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Registrado	34	32 %
b) Soltero	31	29 %
c) Casado	21	20 %
d) Viuda (o)	11	10 %
e) Unión libre	5	5 %
f) Divorciada (o)	1	1 %
g) Separada (o)	3	3 %
Total	106	100 %

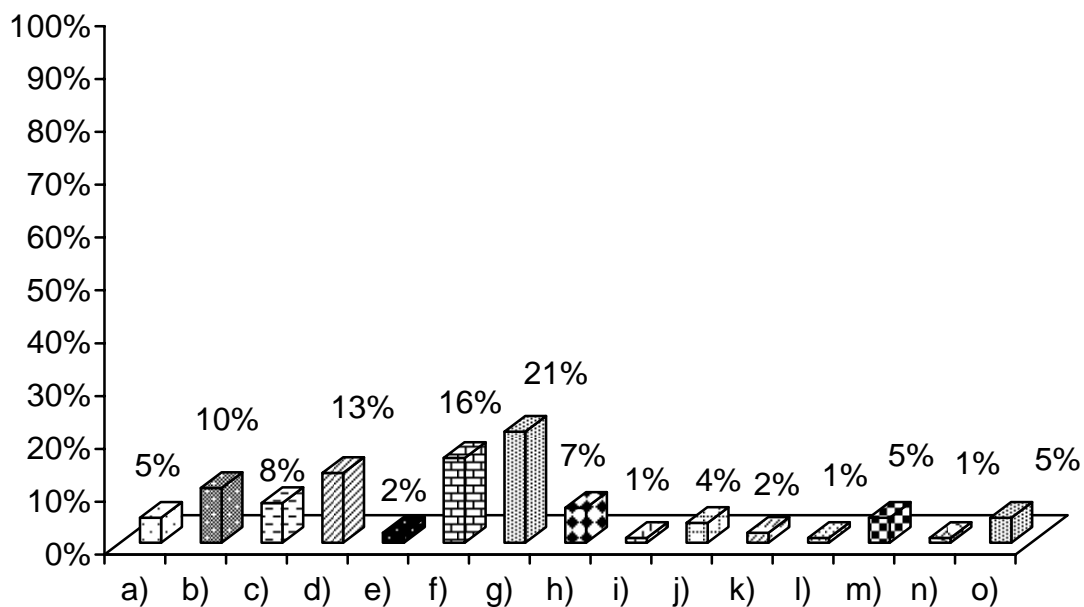


Fuente: Encuesta Directa 2008.

En lo que respecta al estado civil de las personas que habitan en los hogares de la mujeres del área de empaque, en su mayoría son personas registradas y solteras, ya que si se retoma la gráfica de las edades la mayor parte de estas son jóvenes; así como también hay personas casadas y viudas, la mínima parte son separadas o divorciadas.

2. 5.- Escolaridad.

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Ninguno	5	5 %
b) Leer y escribir	11	10 %
c) Preescolar	8	8 %
d) Primaria	14	13 %
e) Prim. Incompleta	2	2 %
f) Prim. Curso	17	16 %
g) Secundaria	23	21 %
h) Sec. Curso	7	7 %
i) Sec. Incompleta	1	1 %
j) Preparatoria	4	4 %
k) Prep. Curso	2	2 %
l) Prep. incompleta	1	1 %
m) Profesional	5	5 %
n) Prof. Incompleto	1	1 %
o) Prof. Curso	5	5 %
Total	106	100 %

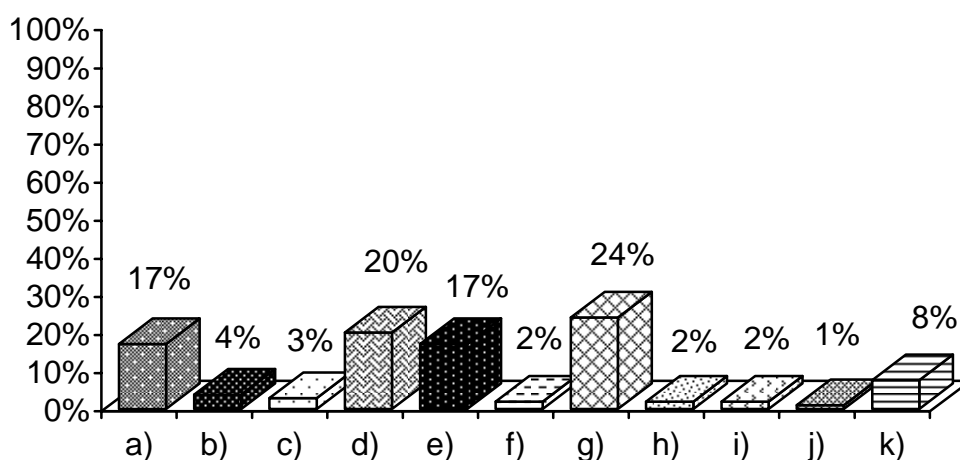


Fuente: Encuesta Directa 2008.

En la gráfica se muestra la escolaridad de los miembros de las familias de la mujeres del área de empaque, entre las cuáles la mayoría de ellos tienen un nivel básico de secundaria y de primaria, así como otra parte de ellos sabe leer y escribir y otros se encuentran cursando la primaria, lo que indica que como son personas jóvenes apenas comienzan a incorporarse al ámbito escolar, por lo que su escolaridad oscila regularmente en un nivel básico.

2.6.- Ocupación.

concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa.
a) Menor	18	17 %
b) Desempleado	4	4 %
c) Comercio	3	3 %
d) Empleado	22	20 %
e) Ama de casa	18	17 %
f) Jubilado	2	2 %
g) Estudiante	26	24 %
h) Obrero	2	2 %
i) Mecánico	2	2 %
j) Albañil	1	1 %
k) Otro	8	8 %
Total	106	100%



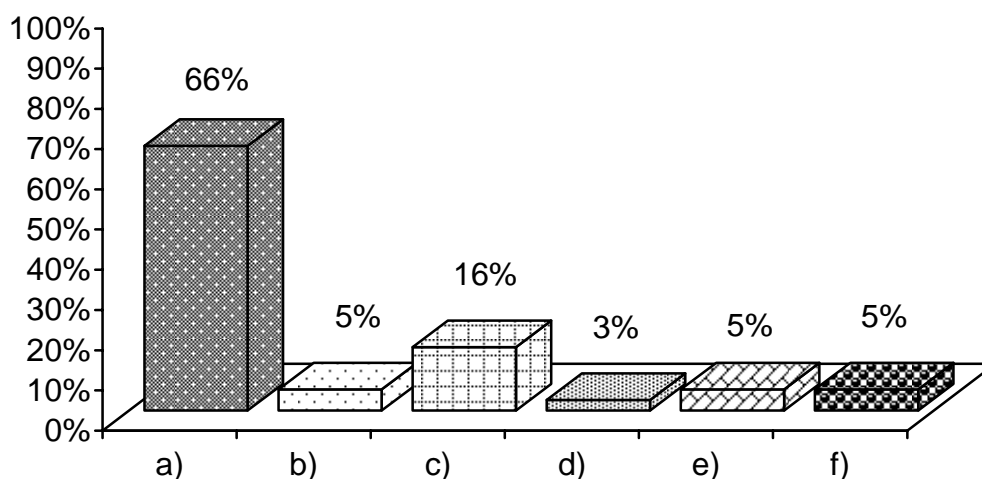
Fuente: Encuesta Directa 2008.

En la gráfica se muestra la ocupación de los miembros de las familias de las mujeres que laboran en el área de empaque entre las cuáles se encuentran los estudiantes debido a que es un población elevada entre los miembros, siguiendo a estos se encuentran las personas que son empleadas algunas de ellas de otras empresas, así como del gobierno, por otra parte también están las mujeres que se dedican al hogar y los menores de edad, que aun no están en condiciones de trabajar y con un menor número las personas que se dedican al comercio, están jubiladas, mecánicos y obreros, mientras que en otros se encuentran aquellos que

se dedican al campo, taxistas ó veladores. Lo cual se ve reflejado en el nivel socioeconómico, ya que los ingresos que tienen por lo regular son bajos y por ende solo cubren sus necesidades básicas.

2.7.- Tipo de empleo.

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Base	25	66 %
b) Eventual	2	5 %
c) Por su cuenta	6	16 %
d) Confianza	1	3 %
e) Eventual por su cuenta	2	5 %
f) Ninguno	2	5 %
Total	38	100%

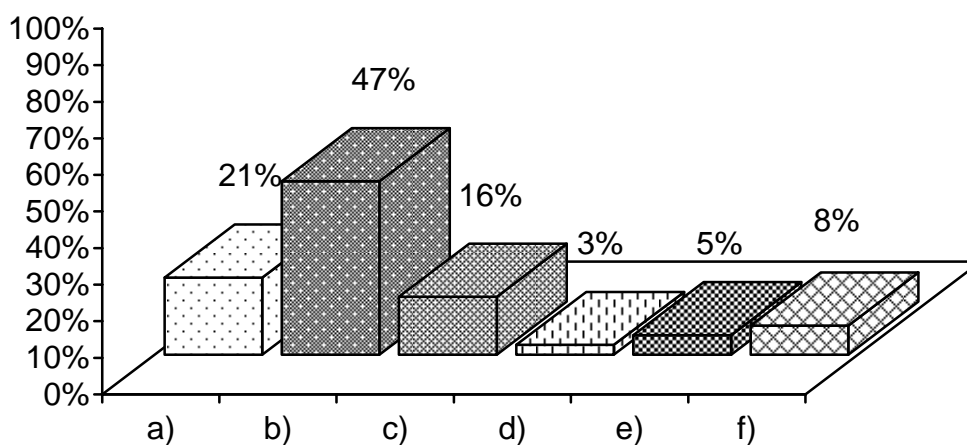


Fuente: Encuesta Directa 2008.

En cuanto al tipo de empleo que tienen las personas que se encuentran laborando actualmente, cuentan con un contrato de base lo cuál indica que tienen empleos fijos y estables, una menor parte de las personas económicamente activas laboran por su cuenta ya sea en comercios ó talleres, el resto desarrolla sus actividades de manera eventual y por su cuenta.

2.8.- Lugar de trabajo.

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Gobierno	8	21 %
b) Empresa Privada	18	47 %
c) Particular	6	16 %
d) Taller	1	3 %
e) Construcción	2	5 %
f) Comercio	3	8 %
Total	38	100%

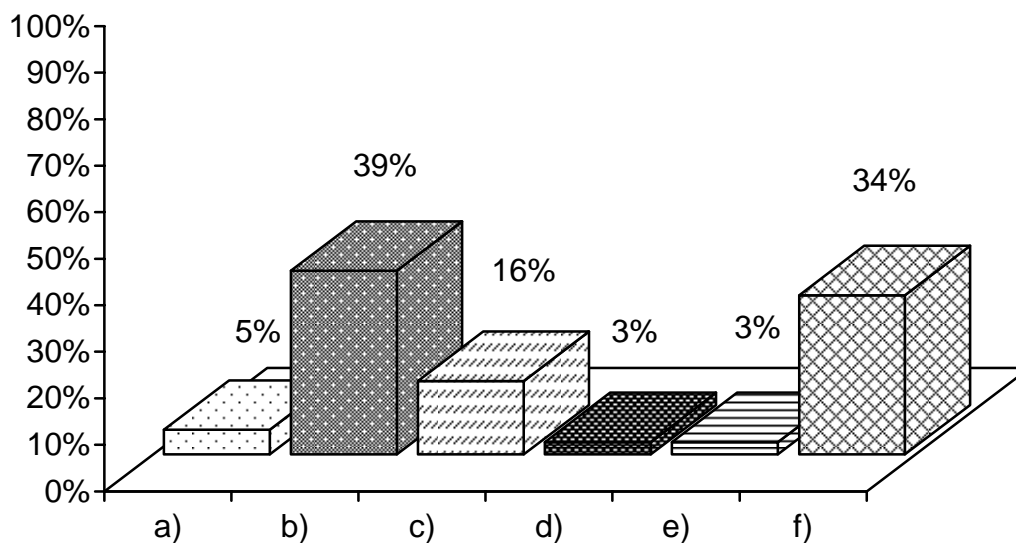


Fuente: Encuesta Directa 2008.

La gráfica anterior muestra los lugares en los cuáles laboran las personas económicamente activas las cuáles en su gran mayoría desempeñan sus actividades en empresas privadas, ya que en estos empleos el trabajador puede aspirar a obtener un mejor salario y mayores prestaciones; otra parte de estas personas se desempeñan en instituciones de gobierno, así como también en negocios particulares y en una mínima parte aquellos que tienen algún taller ó comercio.

2.9.- Salario semanal.

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) 100 – 500	2	5 %
b) 600 – 1000	15	39 %
c) 1100 – 1500	6	16 %
d) 1600 – 2000	1	3 %
e) Más de 2000	1	3 %
f) No sabe	13	34 %
Total	38	100%

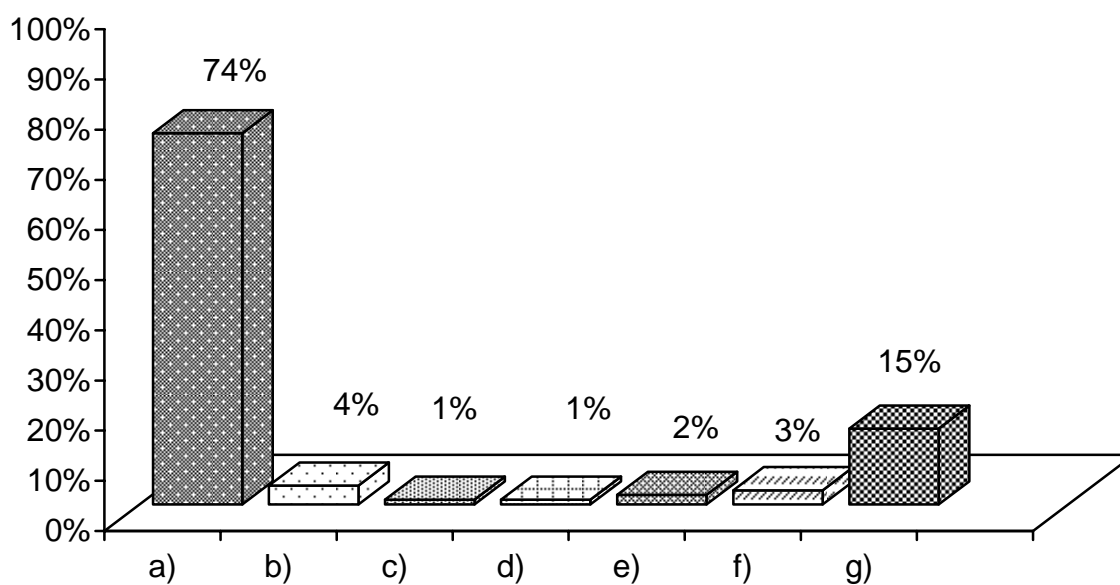


Fuente: Encuesta Directa 2008.

En la gráfica anterior se muestra el salario semanal que perciben las personas que trabajan y viven con las mujeres del empaque, la mayor parte de ellas perciben un salario que va de los 600 a los 1000 pesos, lo que indica que ganan el salario mínimo de la región, una menor parte son las que ganan de 1100 a 1500 pesos por semana, lo anterior muestra que las personas que laboran obtienen un salario mínimo.

2.10.- Lugar de origen.

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Uruapan	79	74 %
b) Infiernillo	4	4 %
c) Nva. Italia	1	1 %
d) Zamora	1	1 %
e) Tijuana	2	2 %
f) Charapendo	3	3 %
g) Otro	16	15 %
Total	106	100%

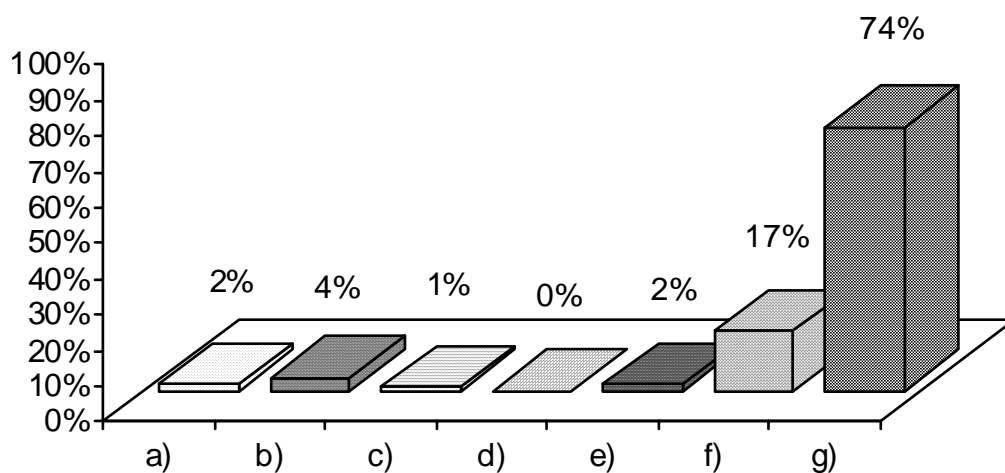


Fuente: Encuesta Directa 2008.

El lugar de origen de los miembros de las familias de las mujeres que laboran en el área de empaque de la empresa, son principalmente de Uruapan, así como de lugares como: Tancítaro, Buenavista, Ario de Rosales, Aroparicuario, la Huacana, Tacambaro, los cuales son lugares de la región y de los alrededores de Uruapan, así como Guerrero y Ensenada que son lugares que no pertenecen a la región.

2.11.- Tiempo de residencia en la ciudad.

concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) 1-2 años	2	2 %
b) 3-4 años	4	4 %
c) 5-6 años	1	1 %
d) 7-8 años	0	0%
e) 9-10 años	2	2 %
f) Mas de 10 años	18	17 %
g) Toda la vida	79	74 %
Total	106	100%

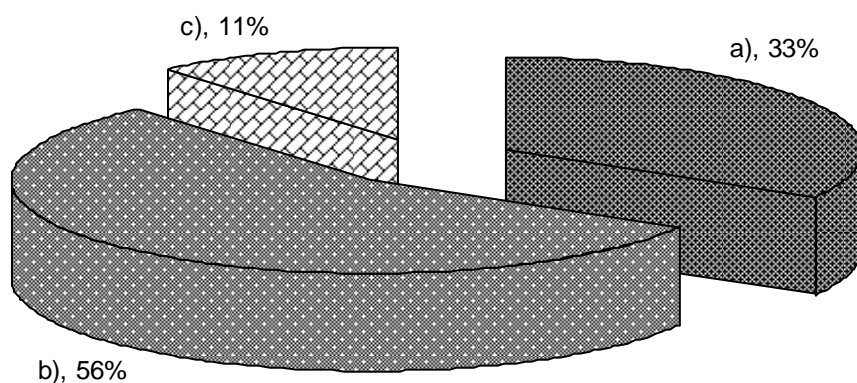


Fuente: Encuesta Directa 2008.

En cuanto al tiempo de residencia que tienen las personas que son fuera de la ciudad se encuentran las que tienen más de 10 años de vivir en el municipio, mientras que las que menor tiempo tienen son aquellas que van desde 1 a 4 años, ya que son personas que por lo regular estuvieron laborando también fuera de sus lugares de origen ó que comienzan a habitar en otro lugar.

2.12.- Tipo de familia.

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Nuclear	9	33 %
b) Extensa	15	55 %
c) Monoparental	3	11 %
Total	27	100%

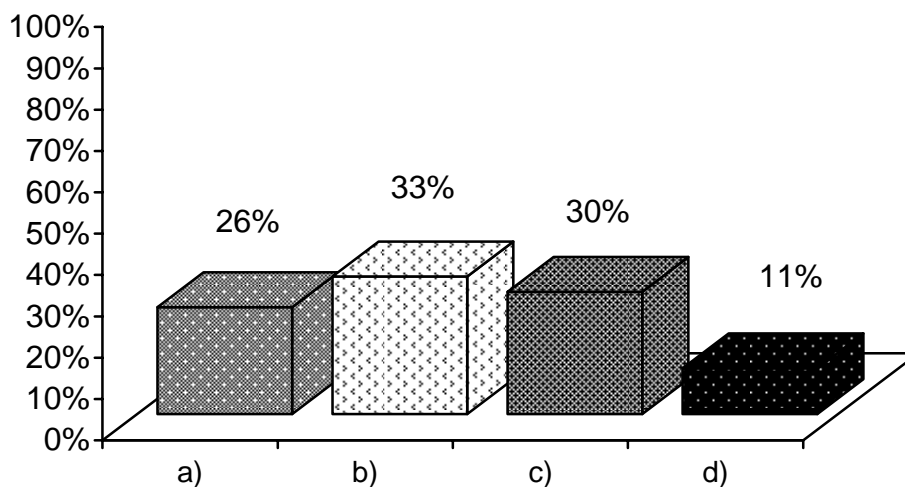


Fuente: Encuesta Directa 2008.

Los tipos de familias en los cuáles habitan las mujeres que laboran en el área de empaque en su mayoría son extensas, las cuáles se encuentran conformadas por los padres, hijos, hermanos, tíos, sobrinos, abuelos y suegros; otra parte de estas familias son monoparentales, es decir que solo vive la madre con los hijos.

3.1.- Su casa es.

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Propia	7	26 %
b) Rentada	9	33 %
c) Prestada	8	30 %
d) En proceso de pago	3	11 %
Total	27	100%

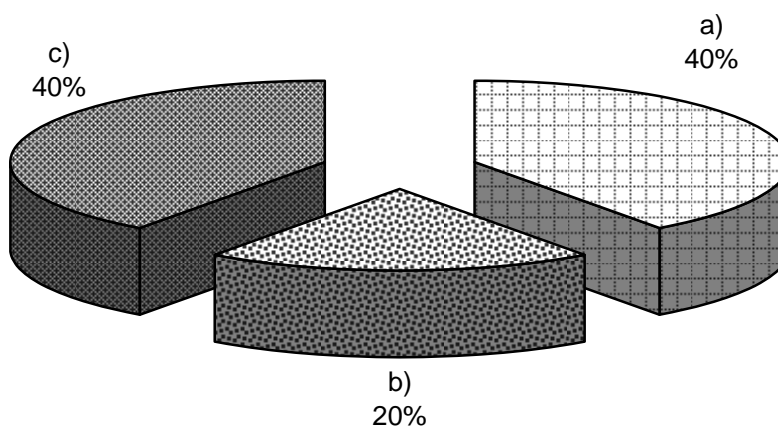


Fuente: Encuesta directa 2008.

Con lo que respecta a la propiedad de la vivienda en la que habitan las familias, la gráfica muestra que por lo general son casas rentadas ó prestadas ya sea por algún pariente ó conocido, en cuánto a las familias que cuentan con un patrimonio propio es por que son personas que son solteras y que aun viven con sus padres por lo que se considera de esta manera la propiedad; una mínima parte son personas que tienen en proceso de pago su vivienda ya que la adquirieron por crédito.

3.1.1.- ¿Cómo adquirió la vivienda?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) La compro	4	40%
b) Se la heredaron	2	20%
c) Por crédito de infonavit	4	40%
Total	10	100%

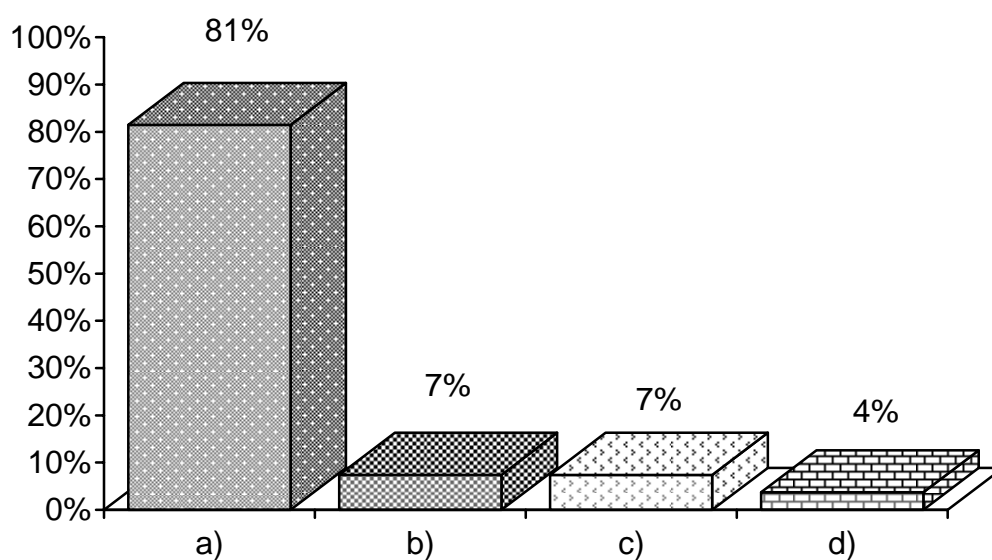


Fuente: Encuesta Directa 2008.

En cuanto a la forma en como adquirieron la vivienda las personas que cuentan con casa propia, en primer lugar se encuentran quienes la compraron sin ningún crédito y por el otro quienes la adquirieron por crédito de Infonavit, en una menor cantidad se encuentran quienes obtuvieron la vivienda por medio de una herencia de algún familiar.

3.2.- Tipo de vivienda.

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Casa	22	81 %
b) Unifamiliar	2	7 %
c) Duplex	2	7 %
d) Otra	1	4 %
Total	27	100%

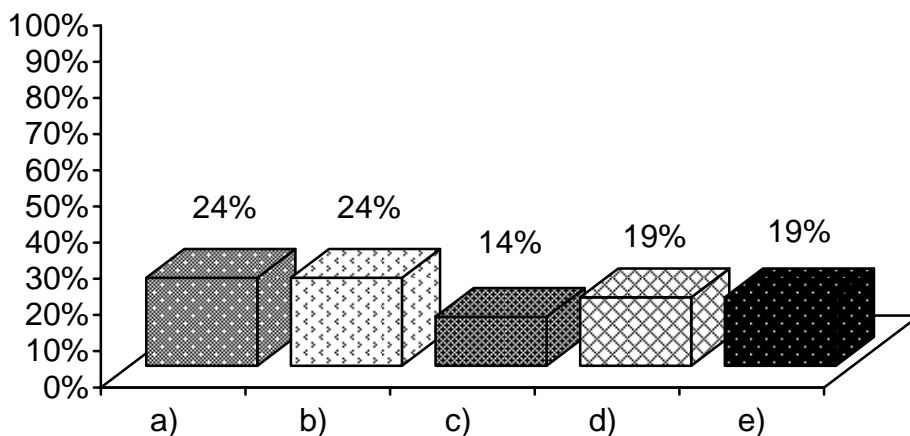


Fuente: Encuesta Directa 2008.

En cuánto a la vivienda que ocupan las mujeres que laboran en el área de empaque, la gran mayoría habitan en casa de una sola planta, ya que parte de ellas son las que cuentan con vivienda propia ó prestada, mientras que otra parte habitan en unifamiliares y casas dúplex debido a que son adquiridas por medio del crédito que proporciona el Infonavit. Lo cual refleja que los espacios en los cuales habitan las mujeres son amplios para el número de miembros que conforman sus familias.

3.3.- Espacios que tiene su vivienda.

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Cocina	27	24 %
b) Baño	27	24 %
c) Sala	15	14 %
d) Comedor	21	19 %
e) Patio	21	19 %
Total		100%

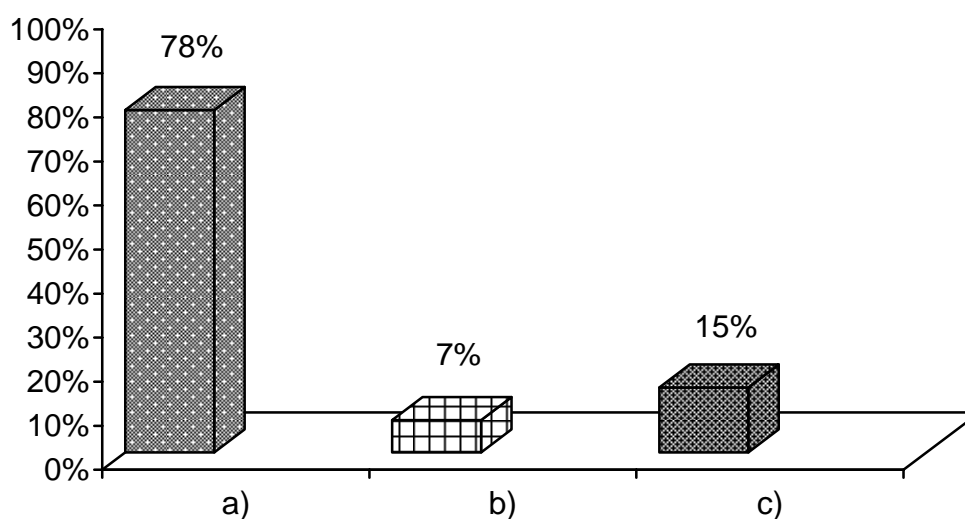


Fuente: Encuesta Directa 2008.

En la gráfica anterior se muestra la utilidad que le dan a los espacios en las viviendas en las cuales habitan las mujeres que laboran en el área de empaque, en los cuáles en su mayoría el espacio es utilizado para cocina y para baño respectivamente, con un menor porcentaje están las casas en las cuáles se cuenta con espacios para sala y comedor y solo un menor porcentaje cuenta con patio, lo cual indica que por lo general la distribución que tienen las viviendas son amplias tomando el número de miembros que habitan en ella.

3.4.- Las paredes que tipo de material tienen.

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Ladrillo	21	78 %
b) Madera	2	7 %
c) Ladrillo y madera	4	15 %
Total	27	100%

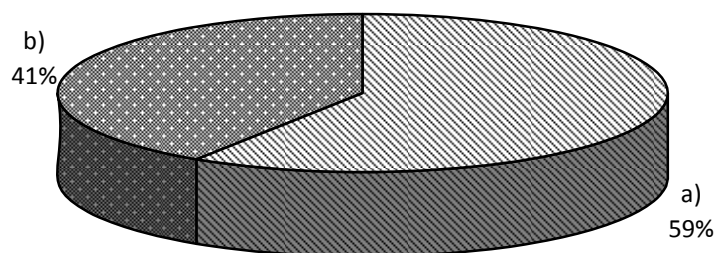


Fuente: Encuesta Directa 2008.

La gráfica muestra el material del cuál están hechas las paredes de las viviendas en las que habitan las mujeres que laboran en el empaque, el cuál en su mayoría es de ladrillo lo cual indica que por lo general cuentan con una estructura sólida, mientras que otra parte de ellas son paredes construidas de ladrillo y madera, y solo la mínima parte son de madera en su totalidad.

3.5.- Los pisos de que material son.

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Cemento	16	59 %
b) Mosaico	11	41 %
Total	27	100%

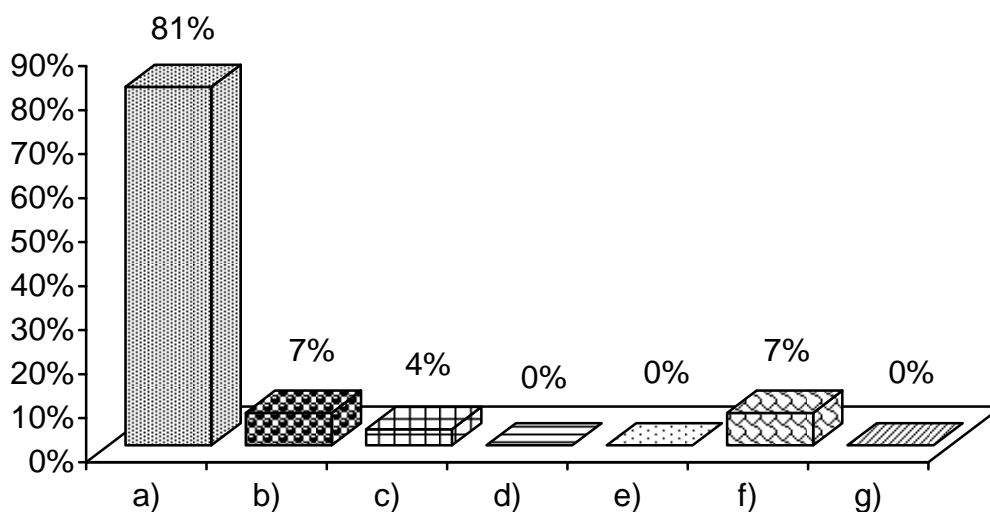


Fuente: Encuesta Directa 2008.

En lo que respecta al material del cuál son los pisos de las viviendas, estos en su mayoría son de cemento mientras que la otra parte cuentan con piso de mosaico. Lo cual refleja que son viviendas construidas de una manera precaria.

3.6.- Los techos de que material son.

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Concreto	22	81 %
b) Lámina de cartón	2	7 %
c) Lámina de asbesto	1	4 %
d) Lámina de fibra	0	0%
e) Teja	0	0%
f) Lámina Galvanizada	2	7 %
g) Otro	0	0%
Total	27	100%



Fuente: Encuesta Directa 2008.

En cuánto al material del cual están contruidos los techos de las viviendas de las mujeres que laboran en el empaque la mayoría de ellos son de concreto ya que en algunas de estas viviendas son obtenidas por medio del crédito del Infonavit por lo que la estructura es de material, otro porcentaje son de lámina galvanizada o de cartón y solo una mínima parte es de lamina de asbesto.

4.1.- De las personas que trabajan; ¿Quiénes aportan al gasto familiar?

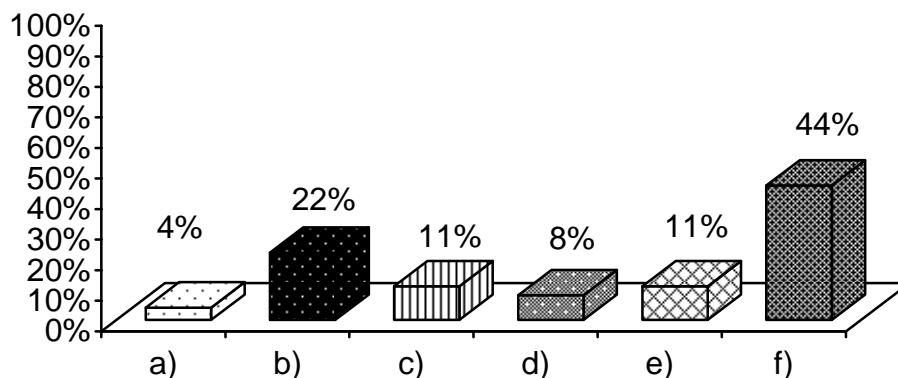
Concepto	Padre		Madre		Hijos		Hermanos	
	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R.	F.A	F.R
a) Semanal	6	75%	18	100%	7	100%	10	77 %
b) Quincenal	2	25%	0	0%	0	0%	0	0%
c) Mensual	0	0%	0	0%	0	0%	3	23 %
Total	8	100%	18	100%	7	100%	13	100%

Fuente: Encuesta Directa 2008.

En el cuadro se muestran las personas que trabajan y que aportan al gasto familiar, de los cuáles quienes aportan en su mayoría de manera semanal al gasto son las madres de familia, siguiéndole a estas los hijos y posteriormente los hermanos de las mujeres que laboran en el área de empaque y por último los padres, debido a que los ingresos que perciben por sus trabajos son semanales; mientras que una mínima parte de los padres hacen sus aportaciones de manera quincenal debido a la forma de pago que tienen en sus empleos.

4.1. - A.-. A cuantos salarios corresponde el total obtenido.

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) 1000 – 1,500	1	4 %
b) 1,600 – 2,000	6	22 %
c) 2,100 – 2,500	3	11 %
d) 2,600 – 3,000	2	8 %
e) 3,100 – 3,500	3	11 %
f) 3,600 – 4000	12	44 %
Total	27	100%



Fuente: Encuesta Directa 2008.

En la siguiente gráfica se muestran los salarios mensuales a los cuáles corresponde el total obtenido de las personas que habitan con las mujeres que laboran en el empaque y que aportan al gasto familiar, dentro de los cuáles se encuentran los hogares en los cuales su ingreso va de los 3,600 a los 4,000, lo cual indica que son las viviendas en las cuáles más miembros aportan o incluso aportan la mayor parte de lo que ganan; mientras que en otras familias el ingreso es de \$1,600 a \$2,000, ya que las aportaciones son por menos personas y en menor cantidad y en una mínima parte las familias en las cuales sus ingresos van de los \$1,000 a los \$1,500 mensuales ya que únicamente quien aporta al gasto familiar es la madre de familia.

4.2.- Egreso familiar

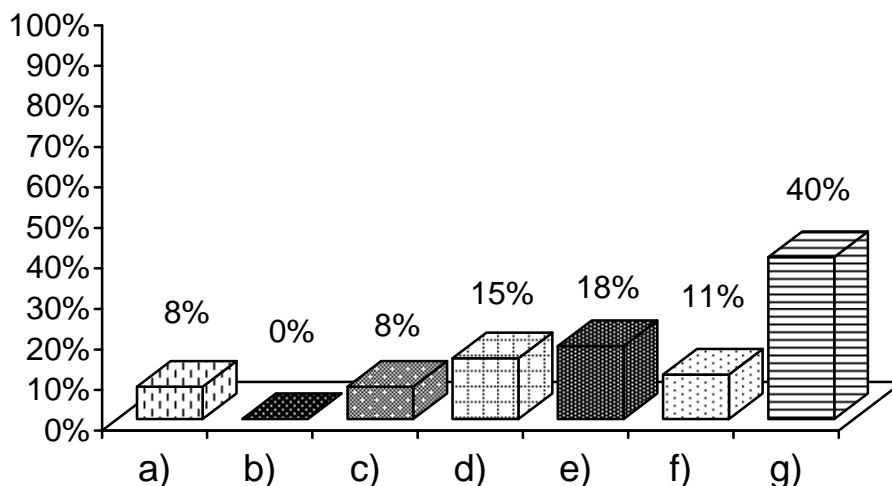
Concepto	Semanal	Quincenal	Mensual	Bimestral
a) Renta /pago casa			11	
b) Alimentación	27			
c) Agua			27	
d) Gas			15	12
e) Luz				27
f) Educación	14			
g) Serv. Médicos			4	
h) Vestido		6	11	10
i) Transporte	15			
j) Esparcimiento	3		10	7
k) Telecable			27	
l) Teléfono	8		9	
Total	67	33	89	56

Fuente: Encuesta Directa 2008.

En el cuadro anterior se muestra la distribución del egreso que se tienen en los hogares de las mujeres que laboran en el área de empaque, así como el periodo en que se realizan cada uno de los gastos, en primer lugar se encuentran los gastos mensuales, correspondientes al pago de la renta o del crédito de la vivienda, el agua, gas, vestido y esparcimiento; siguiendo a estos están los egresos realizados de manera semanal, en los cuales se encuentran la alimentación, educación, transporte, ya que estos pueden considerarse como de primera necesidad, es decir son los que diariamente son utilizados, por otra parte se encuentran los pagos realizados de manera bimestral, como es la luz o el gas.

4.2 – A.- A cuanto corresponde el total obtenido.

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) 1000 – 1,500	2	8 %
b) 1,600 – 2,000	0	0%
c) 2,100 – 2,500	2	8 %
d) 2,600 – 3,000	4	15 %
e) 3,100 – 3,500	5	18 %
f) 3,600 – 4,000	3	11 %
g) Más de 4,000	11	40 %
Total	27	100%



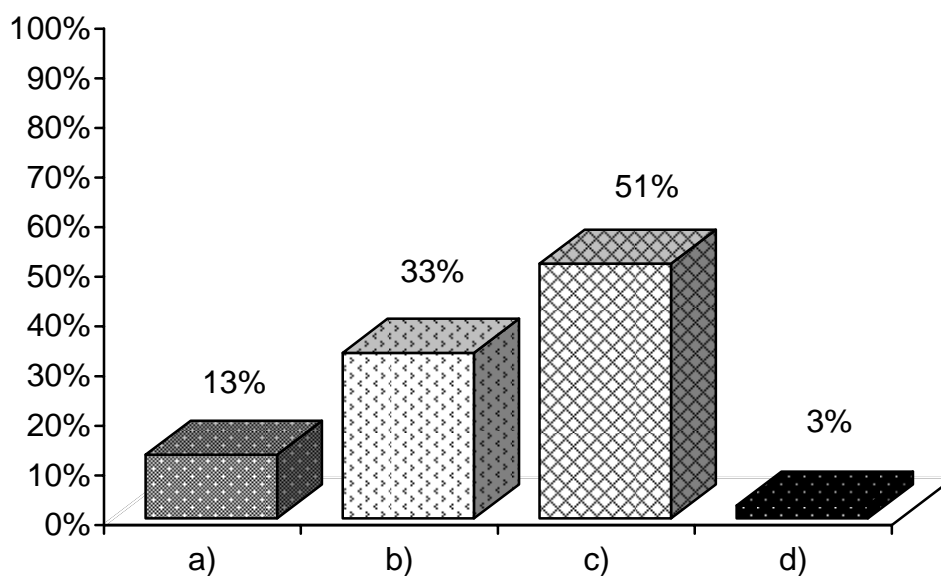
Fuente: Encuesta Directa 2008.

La gráfica muestra el número de salarios correspondientes al egreso de cada una de las familias de las mujeres que laboran en la empresa, dentro de los cuales están los hogares de los que egresan mas de \$4,000, en lo que a los gastos de la casa se refiere, por otra parte están los egresos que van de los \$3,100 a \$3,500, lo cual indica que en la mayoría de las familias apenas y alcanza el ingreso que obtienen de sus miembros, por lo que en muchas de estas la preocupación de las mujeres va encaminada a la economía familiar, ya que como

se mencionaba anteriormente, el ingreso es insuficiente para solventar los gastos que se tienen.

5.1.- ¿Con que personas convive cotidianamente?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Esposo	5	13 %
b) Hijos	13	33 %
c) Familiares	20	51 %
d) Otros	1	3 %
Total	39	100%



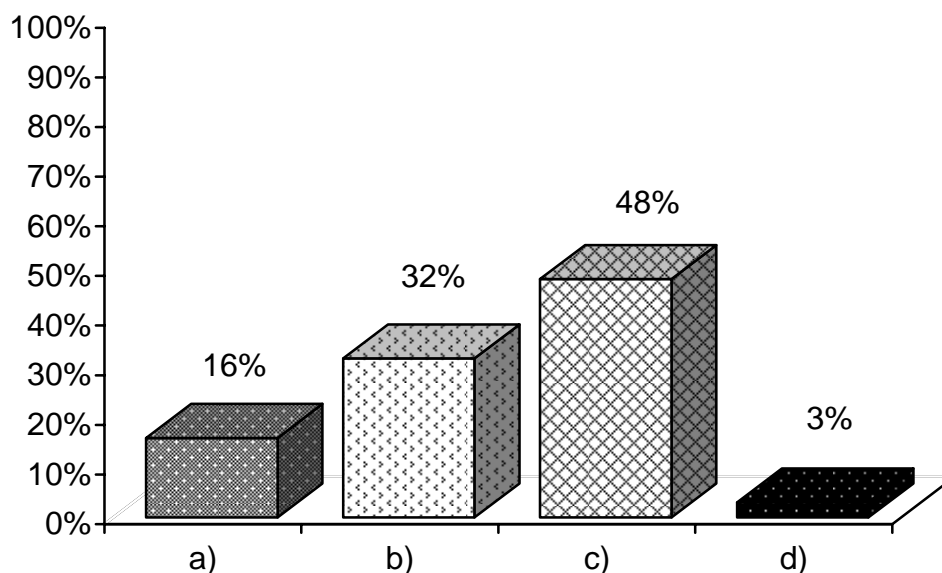
Fuente: Encuesta Directa 2008.

En la gráfica se muestran las personas con las cuáles las mujeres que laboran en el área de empaque conviven cotidianamente en su casa, encontrándose en primer lugar quienes conviven con familiares entre los cuales se encuentran la madre de ellas, los hermanos, tíos, abuelos y primos ya que si retomamos la grafica 2.12 la mayoría de las familias son extensas lo cual indica que viven con varias generaciones de la familia, así como con otros miembros;

con un porcentaje menor están quienes conviven más con los hijos ya que son de las que se encuentran tanto en familias nucleares como mono parentales y por lo tanto las mujeres tienen que desempeñar su rol en la familia, con un menor porcentaje están quienes conviven mas con el esposo, ya que algunas de ellas son familias recién construidas o que no tienen hijos y solo la mínima parte convive con otras personas como los cuñados.

5.2.- ¿De los anteriores con quien se lleva mejor?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Esposo	5	16 %
b) Hijos	10	32 %
c) Familiares	15	48 %
d) Otros	1	3 %
Total	31	100%

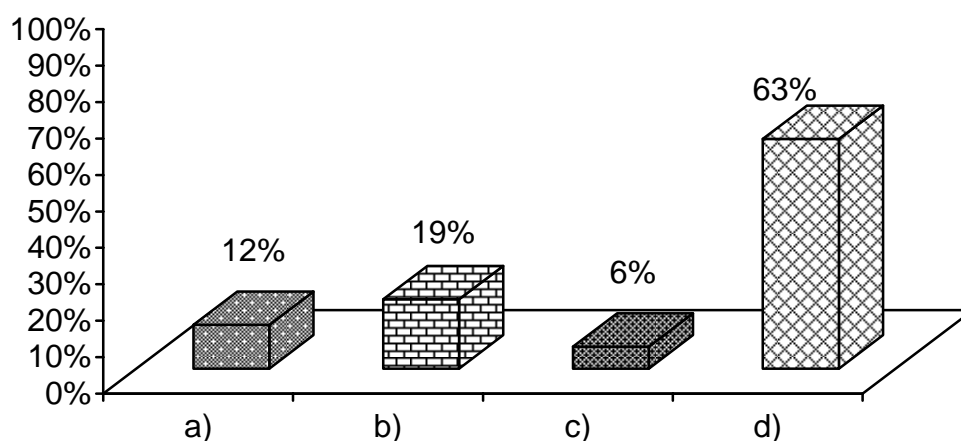


Fuente: Encuesta Directa 2008.

En la grafica se muestra con quienes de los integrantes de la familia ó de las personas con las que conviven diariamente las mujeres del empaque se llevan mejor, encontrándose en primer lugar quienes se llevan mejor con familiares como: tíos, primos, abuelos, hermanos y sobrinos, seguido de estas se encuentran las que se llevan mejor con sus hijos, ya que en ocasiones son con las personas que pasan más tiempo, en último lugar estas quienes se llevan mejor con otras personas, como son los cuñados o los suegros.

5.3.- ¿Cómo es la relación con su esposo y/o pareja?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Muy buena	2	12 %
b) Buena	3	19 %
c) Regular	1	6 %
d) Mala	10	63 %
Total	16	100%

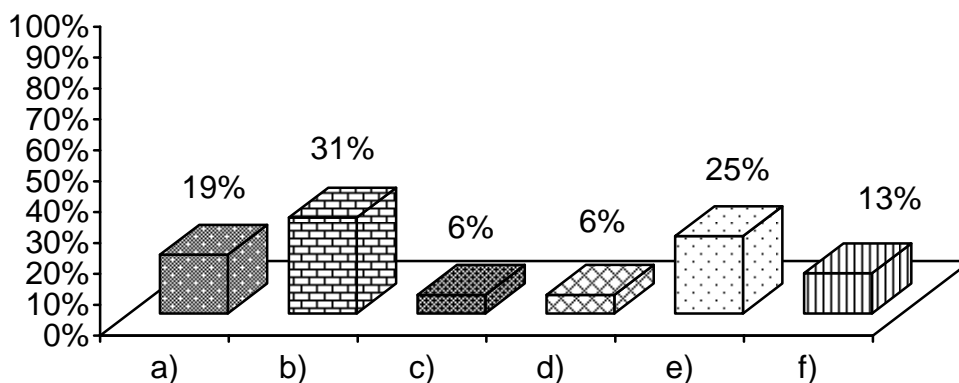


Fuente: Encuesta Directa 2008.

En cuanto a la relación de las mujeres con su esposo ó pareja la gran mayoría de ellas la considera mala, ya que si retomamos la grafica 1.2 referente al estado civil casi la mitad de ellas son separadas, divorciadas, o madres solteras, por lo que la relación con sus parejas no es muy satisfactoria debido a problemas económicos o de responsabilidad que se han venido dando a través de su separación, por otra parte hay quienes consideran que su relación es buena ya que son parejas que a pesar de sus diferencias han sabido enfrentarlas.

5.3- A.- ¿Por qué?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Casi no pelean	3	19 %
b) No se ven / o no tienen contacto	5	31 %
c) La engaña con otra	1	6 %
d) Se llevan bien	1	6 %
e) No se hace responsable	4	25%
f) Otra	2	13 %
Total	16	100%

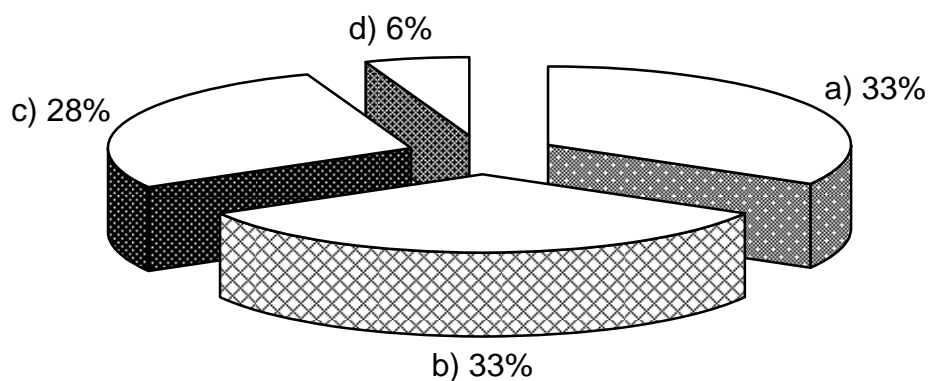


Fuente: Encuesta Directa 2008.

El motivo por el cuál las mujeres consideran la relación con su pareja mala es debido a que casi no se ven ó no tienen contacto alguno ya sea desde que procrearon a sus hijos o desde su separación, así como por que no tienen responsabilidad con sus hijos o por infidelidad; en cuanto a los motivos por lo que su relación es buena es por que casi no pelean entre ellos y los que consideran la relación muy buena es por que se llevan bien hay confianza y apoyo entre ellos.

5.4.- ¿Cómo es la relación con sus hijos?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Muy buena	6	33 %
b) Buena	6	33 %
c) Regular	5	28 %
d) Mala	1	6 %
Total	18	100%

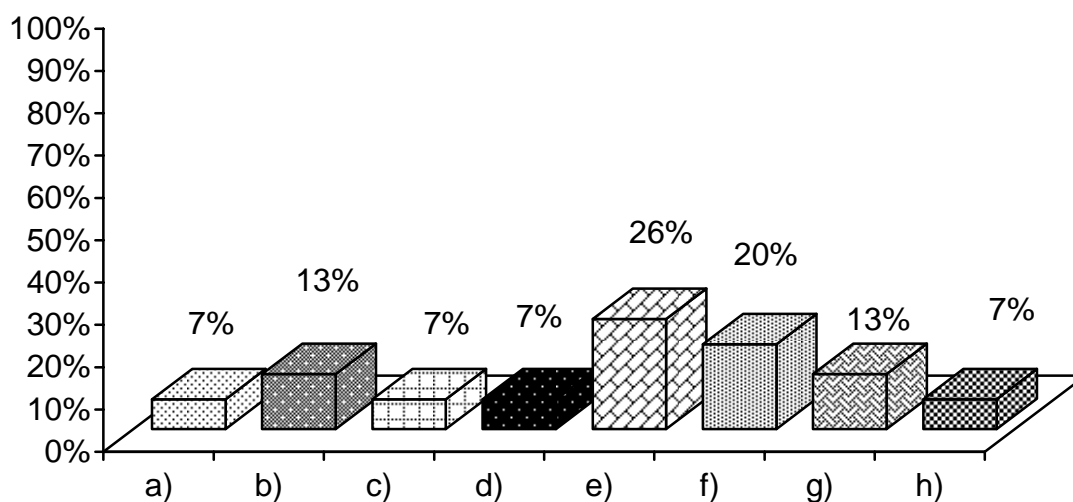


Fuente: Encuesta Directa 2008.

En la gráfica se muestra la relación que tienen las mujeres que trabajan en el empaque con sus hijos dentro de las que se consideran que la relación es muy buena y buena ya que se llevan bien, o son buenos hijos mientras que otra parte considera la relación como regular ya que en ocasiones tiene que llamarles la atención o por que son traviesos mientras que las que la consideran mala es por que conviven poco.

5.4- A.- ¿Por qué?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Tiene que llamarles la atención	1	7 %
b) Son muy traviosos	2	13 %
c) No le faltan al respeto	1	7 %
d) Esta al pendiente de el	1	7 %
e) Se llevan bien	4	26 %
f) Son buenos hijos	3	20%
g) Se tienen confianza	2	13 %
h) Convive poco con el	1	7 %
Total	15	100%



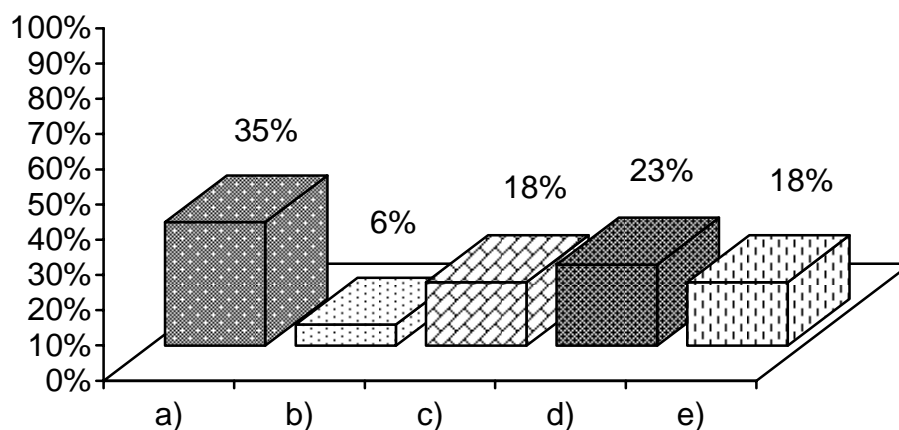
Fuente: Encuesta Directa 2008.

En la gráfica se muestra los motivos por los cuales las mujeres que trabajan en el empaque y que tienen hijos se llevan bien con ellos las cuales en su

mayoría mencionan que su relación es muy buena y buena debido a que son buenos hijos y se llevan bien debido a que se tienen confianza, mientras que las que consideran la relación regular es por que son muy traviesos y en ocasiones tiene que llamarles la atención o incluso le faltan al respeto y por ultimo quien considera la relación como mala es por que la convivencia con su hijo es muy poca debido a que tiene que trabajar.

5.5.- ¿Qué conflictos suele tener con su esposo y/o pareja?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Económicos	6	35 %
b) Comunicación	1	6 %
c) Responsabilidad	3	18 %
d) De pareja	4	23 %
e) Otro	3	18 %
Total	17	100%

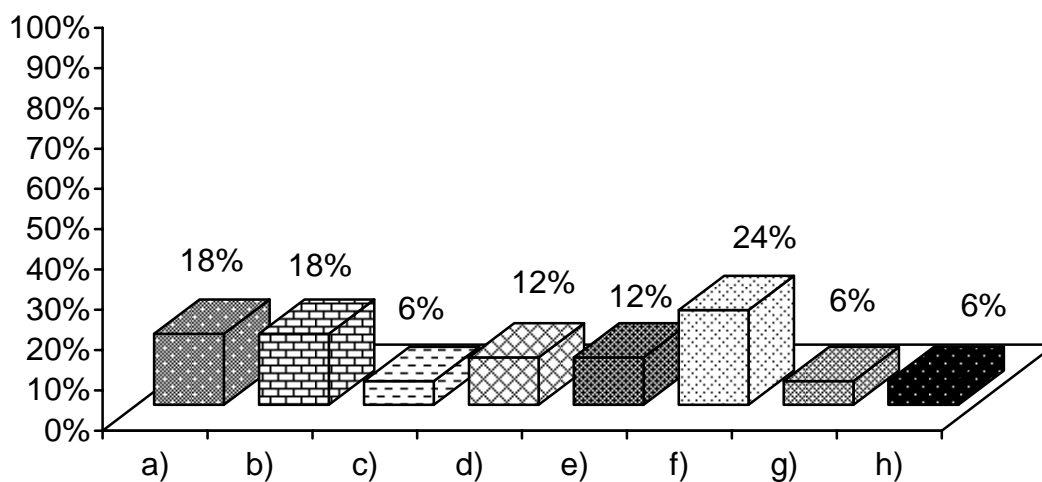


Fuente: Encuesta directa 2008.

Dentro de los conflictos a los cuáles se enfrentan las mujeres con sus esposos o parejas, la gráfica muestra que e primer lugar están los económicos ya que normalmente los ingresos que tienen no alcanzan para cubrir los gastos que se originan dentro de la familia, siguiendo a estos los problemas de pareja y por ultimo de responsabilidad en los casos en que los padres no se hacen cargo o no tienen contacto alguno con los hijos, otros de los conflictos se basan en problemas de alcohol.

5.5 –A.- ¿Cuáles?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Ninguno	3	18 %
b) Que no alcanza el gasto	3	18 %
c) Infidelidad	1	6 %
d) Que no aporta al gasto	2	11 %
e) Es celoso	2	11 %
f) No se hace responsable de los hijos	4	24 %
g) Que ella llega cansada	1	6 %
h) Cuando toma	1	6 %
Total	17	100%



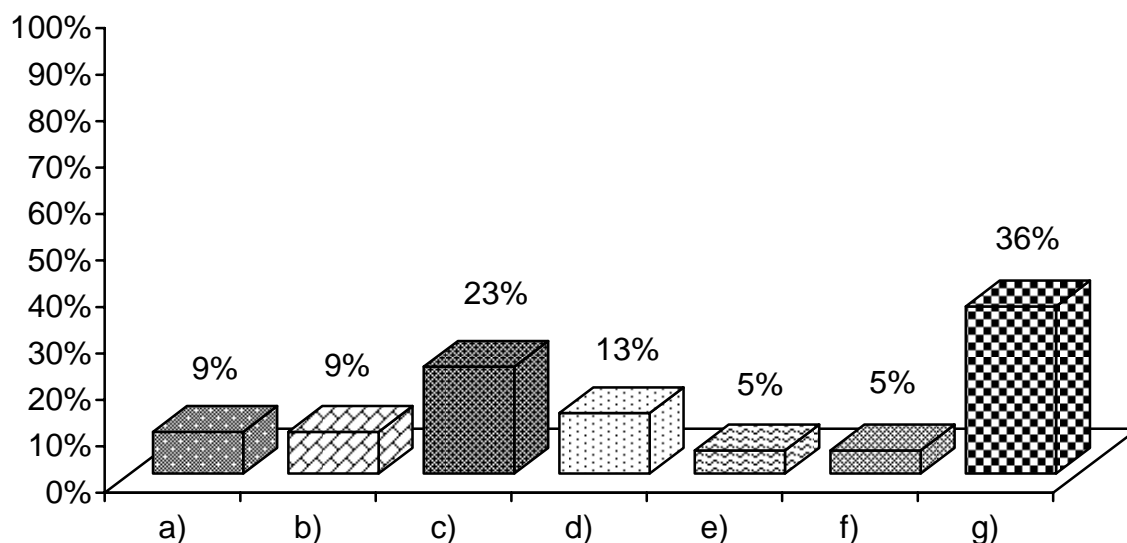
Fuente: Encuesta Directa 2008.

La gráfica señala cuáles son los problemas que se presentan en las mujeres y sus parejas dependiendo de los conflictos que se les presentan, en primer lugar señalan la irresponsabilidad que tienen los padres hacia sus hijos,

principalmente quienes son madres solteras ya que no han recibido ayuda alguna para el sostenimiento de los hijos; otro de los problemas relacionados con la cuestión económica es que no alcanza lo que ingresa a la casa para cubrir los gastos que en ella se generan, por lo que de ello se dan algunas diferencias, en otros casos esto se debe a que el esposo o pareja no aporta al gasto familiar, en lo que se refiere a los problemas de pareja estos principalmente por celos e incluso por infidelidad especialmente del hombre, entre otro como que en ocasiones el esposo llega tomado o la mujeres llega cansada del trabajo.

5.6.- ¿Cuáles son los problemas con sus hijos?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) No le entienden	2	9 %
b) Llegan tarde	2	9 %
c) No le ayudan en casa	5	23 %
d) Se la pasan en la calle	3	13 %
e) No cumplen en la escuela	1	5 %
f) No cumplen en la casa	1	5 %
g) Otro	8	36 %
Total	22	100%



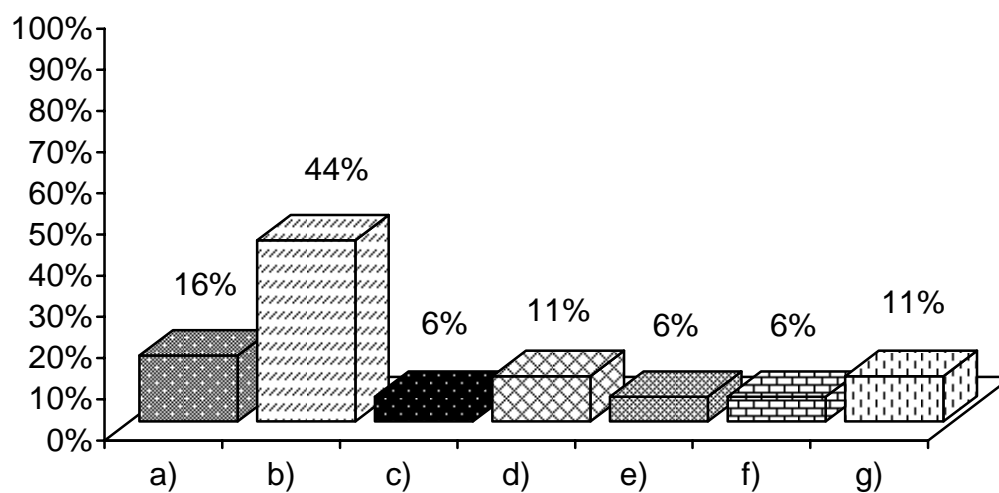
Fuente: Encuesta Directa 2008.

Con lo que respecta a los problemas que se dan con los hijos, las mujeres señalan que entre los principales se encuentran el que no ayudan en los quehaceres de la casa, siguiendo a estos las que dicen que sus hijos se la pasan en la calle y ello es motivo de disgustos; también se dan problemas debido a que

los hijos ya mayores no entienden y llegan tarde a la casa, lo cual ocasiona que la madre se preocupe por ellos, por ultimo están quienes no cumplen en la casa o en la escuela y ello causa disgustos en las mujeres.

5.7.- ¿Sobre que temas conversa con sus hijos?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) El trabajo	3	16 %
b) La escuela	8	44 %
c) La familia	1	6 %
d) Problemas en la familia	2	11 %
e) Vecinos	1	6%
f) Problemas personales de cada uno	1	6 %
g) Sexualidad	2	11 %
Total	18	100%



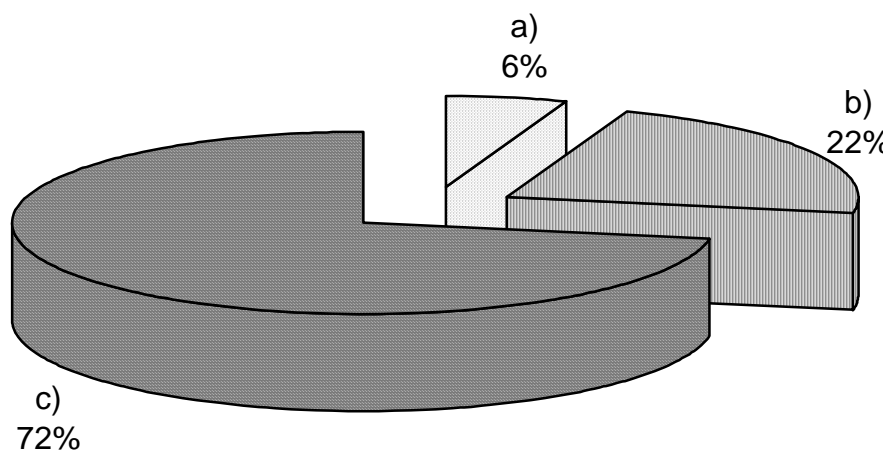
Fuente: Encuesta Directa 2008.

En la siguiente gráfica se muestran los temas de los cuáles conversan las mujeres que laboran en el área de empaque con sus hijos, siendo el principal cuestiones de la escuela, ya que la mayoría de ellos aun están en edad de

primaria, las madres se preocupan de cómo se están desarrollando en la escuela o de los problemas que puedan surgir con respecto a ello; las que ya cuentan con hijos en edad de trabajar suelen platicar del trabajo ya sea el de los hijos o de ellas, un menor porcentaje habla de los problemas que hay en la familia de sexualidad, sobre todo con sus hijas que se encuentran en la edad de la adolescencia, por último de los problemas de cada uno de los integrantes de la familia e incluso algún tema sobre los vecinos.

5.8.- ¿Especialmente en que momentos convive con sus hijos?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) A la hora de la comida	1	6 %
b) En las noches	4	22 %
c) Los domingos	13	72 %
Total	18	100%

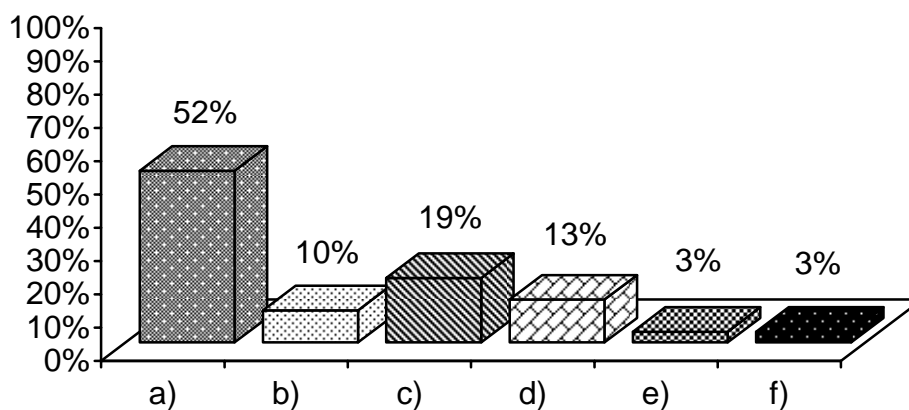


Fuente: Encuesta Directa 2008.

Como se puede apreciar en la gráfica los momentos en los cuáles las mujeres que laboran en el empaque conviven con sus hijos son principalmente los días domingos ya que es su único día de descanso, por lo que tienen mayor tiempo para destinarle a los hijos; por otro lado están quienes dicen que por las noches pero solo cuando salen temprano de trabajar ya que en este tiempo pueden convivir durante la cena o cuando los ayudan en las tareas, por ultimo hay quienes solamente convive con ellos durante la comida ya que por lo regular cuando ella llega del trabajo su hijo ya esta dormido.

5.9.- ¿Qué problemas familiares suelen preocuparle más?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Económicos	16	52 %
b) Escolares	3	10 %
c) Hijos	6	19 %
d) Salud	4	13 %
e) Ninguno	1	3 %
f) Que sus tíos se pelean	1	3 %
Total	31	100%



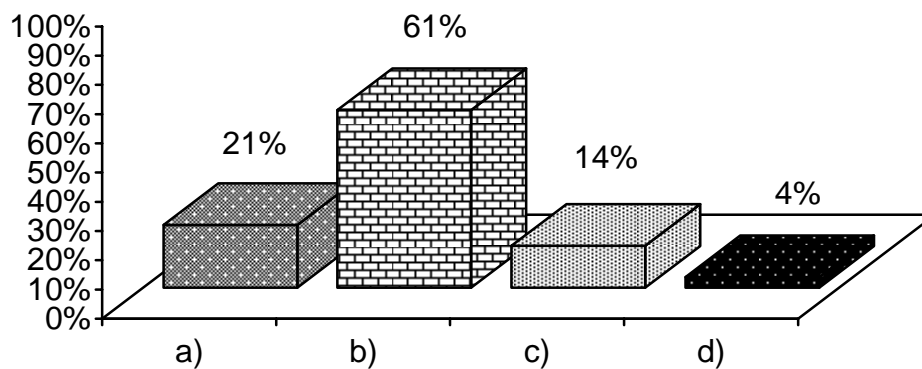
Fuente: Encuesta Directa 2008.

En lo que se refiere a los problemas que más les preocupan a las mujeres trabajadoras con un mayor porcentaje esta la cuestión económica ya que como se mencionaba en graficas pasadas lo que ingresa a la familia no alcanza para cubrir los gastos necesarios y ello es un factor que interviene para que las mujeres estén preocupadas en como darle solución a estas cuestiones, por otro lado están los problemas con los hijos mencionados en la grafica 5.6, los cuales llegan tarde a casa o no entienden a las indicaciones que se les dan, así como que se la pasan en la calle, dentro de las problemas de salud son principalmente con las mujeres

que aún viven con sus madres y que estas ya son un poco mayores por lo que su salud en ocasiones no es muy buena y les preocupa que algo malo pueda pasarles; también los problemas escolares ya que en muchas de las ocasiones no pueden asistir a las reuniones de los hijos y esto influye para que no se enteren de lo que está sucediendo con ellos por último están a quienes les preocupan que sus tíos se peleen aunque no es directamente con ellas pero eso ocasiona que la convivencia en la familia se tense un poco, así como hay a quien dice no preocuparle nada.

5.10.- ¿De quien recibe más apoyo cuando tiene algún problema?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Esposo	6	21 %
b) Algún familiar	17	61 %
c) Alguna amiga	4	14 %
d) Otro	1	4 %
Total	28	100%

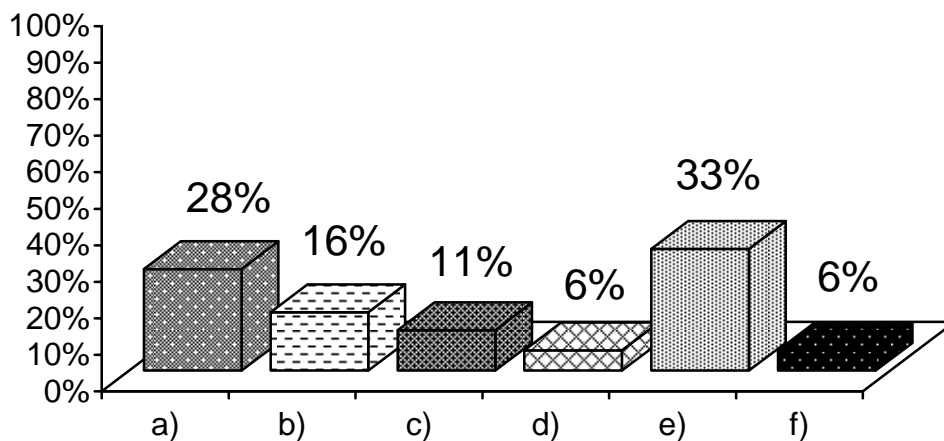


Fuente: Encuesta Directa 2008.

El apoyo que reciben las mujeres cuando tienen algún problema principalmente es de algún familiar, ya que por lo regular es con quienes tienen una mayor relación o quien puede brindarles ayuda de una manera más directa, siguiendo a estas están quienes reciben el apoyo de su esposo debido a que son de las personas que se encuentran casadas o en unión libre y son quienes en la gráfica 5.3 mencionan que la relación con ellos es muy buena o regular, por lo que cuentan con ese apoyo en los momentos difíciles, por otro lado esta quienes reciben mayor apoyo de una amiga ya que son mujeres solteras y en ocasiones sienten más confianza hacia sus amigas y solo la mínima parte dice tenerle más confianza a otras personas.

5.11.- ¿Quien se encarga de cuidar a sus hijos mientras trabaja?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Su mamá	5	28 %
b) Su esposo	3	16 %
c) Algún familiar	2	11 %
d) Su suegra	1	6 %
e) Nadie	6	33 %
f) Otros	1	6 %
Total	18	100%



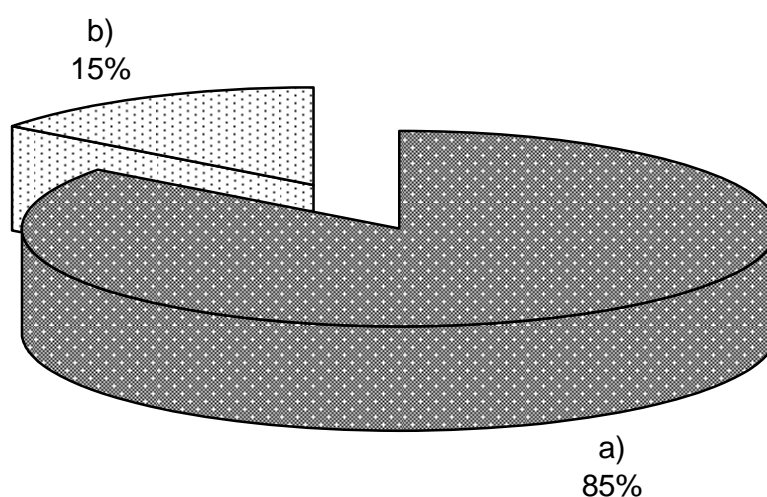
Fuente: Encuesta Directa 2008.

La gráfica señala quienes se encargan de cuidar a los hijos de las mujeres que laboran en el empaque mientras ellas acuden a su lugar de trabajo, en primer lugar dicen que nadie ya que sus hijos están en edad en que ellos solos pueden cuidarse, siguiéndole a este la madre de ellas debido a que en algunos casos vive

con ellos o les queda cerca de su casa, también en algunas familias el esposo es quien por lo regular se encarga del cuidado de los hijos ya sea por que su trabajo es en horario nocturno o por que esta desempleado, en otros casos el esta responsabilidad se la dejan algún familiar que por lo regular suele ser las hermanas de las mujeres, en un menor porcentaje la suegra es la encargada del cuidado de los nietos y en otros casos el padre de la mujer trabajadora ya que es la única persona con la cual vive.

5.12.- ¿Se dividen los quehaceres de la casa?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Si	23	85 %
b) No	4	15 %
Total	27	100%



Fuente: Encuesta Directa 2008.

La gráfica muestra que en la mayoría de las viviendas en las cuáles habitan las mujeres que laboran en el área de empaque de la empresa se dividen los quehaceres lo cual indica que estos no son exclusivos de una sola persona y que todos contribuyen en las labores domesticas, por otro lado solo en algunos hogares las labores no se dividen y por lo regular estas son realizadas por las mujeres que ahí habitan, lo cual indica que las labores domesticas aun siguen siendo roles del sexo femenino.

5.13.- De las siguientes actividades: ¿Quién realiza cada una de ellas?

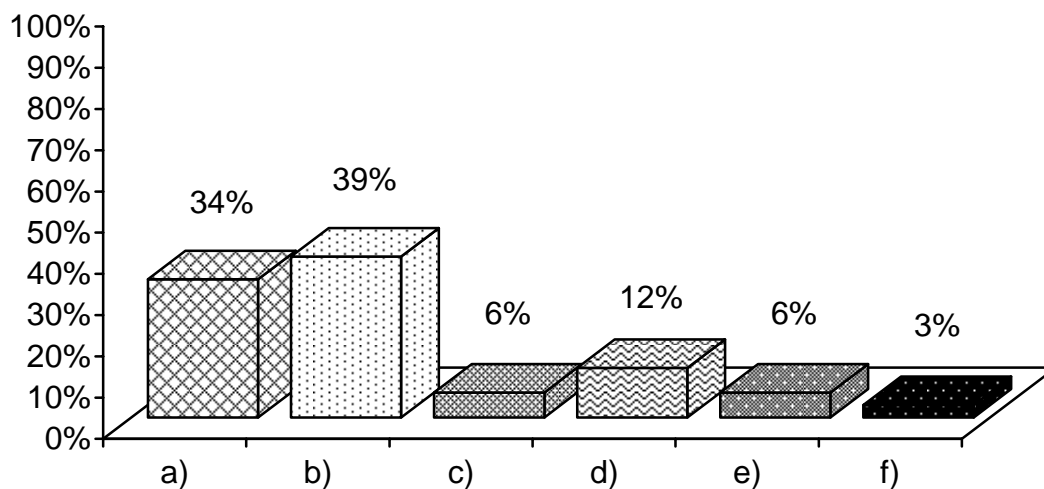
Concepto	1) Padre	2) Madre	3) Hijos	4) Hermanos	5) Suegra	6) Otros
a) Comprar la despensa	6	12	3	3	1	2
b) Hacer la comida	4	15	4	1	1	2
c) Barrer	3	11	8	3	1	1
d) Trapear	4	8	7	5	1	2
e) Limpiar	3	10	8	4	1	1
f) Lavar	3	15	4	1	0	2
g) Planchar	2	16	3	1	1	1
h) Lavar trastes	4	11	6	5	0	0
i) Tender camas	4	9	5	1	1	2
j) Tirar basura	5	11	6	3	1	1
k) Otra	1					

Encuesta Directa 2008.

En el cuadro se señalan las actividades que se realizan dentro de la casa de las mujeres trabajadoras, así como las personas que realizan cada una de ellas, en donde claramente se puede ver que quien realiza la mayor parte de las actividades del hogar es la madre, ya que en todas las actividades señaladas, aparece su participación, seguida de esta se encuentran los hijos, que por lo regular son quienes apoyan en las actividades del hogar y con una menor participación están los padres, los cuales colaborarán en las actividades muy limitadamente; con lo anterior se puede asegurara que la participación de las mujeres en las labores del hogar sigue siendo un rol muy marcado para la mujer, a pesar de que esta se encuentra incorporada en el sector laboral.

5.14.- ¿Qué labores realiza usted antes de irse al trabajo?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Tender la cama	12	34 %
b) Preparar el desayuno	13	39 %
c) Arreglar a los niños	2	6 %
d) Recoger lo que alcance	4	12 %
e) Nada	2	6 %
f) Otra	1	3 %
Total	34	100%



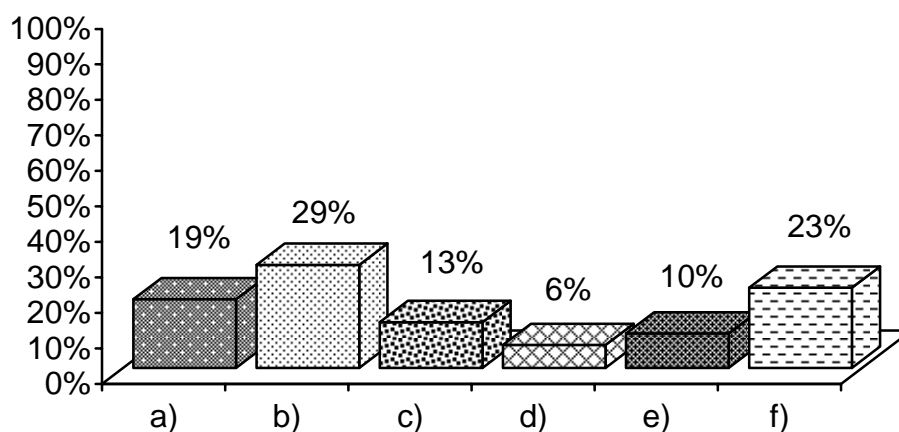
Fuente: Encuesta Directa 2008.

Dentro de las labores que realizan las mujeres trabajadoras antes de acudir a su lugar de trabajo en primer lugar se encuentra el preparar el desayuno ya que ellas son quienes tienen hijos y por lo tanto tienen que enviarlos a las escuela y dejarlos listos antes de irse al trabajo, otras de las actividades que realizan es

tender las camas ya que es algo que pueden realizar durante el poco tiempo que tienen antes de la hora de trabajo, con un menor porcentaje están quienes alcanzan a recoger un poco ya sea su recamara o la cocina; pocas son quienes alcanzan a arreglar a sus hijos para que acudan a la escuela ya que son quienes viven prácticamente al lado del empaque, así como quienes no hacen ninguna actividad ya que anteriormente la realizaron, otra de las actividades es lavar un poco de ropa pero únicamente quien vive cerca del empaque.

5.15.- ¿Qué labores realiza usted después de llegar del trabajo?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Preparar la cena	6	19 %
b) Lavar	9	29 %
c) Arreglar la ropa del día siguiente	4	13 %
d) Ayudar a los niños en la tarea	2	6 %
e) Nada	3	10 %
f) Otra	7	23 %
Total	31	100%



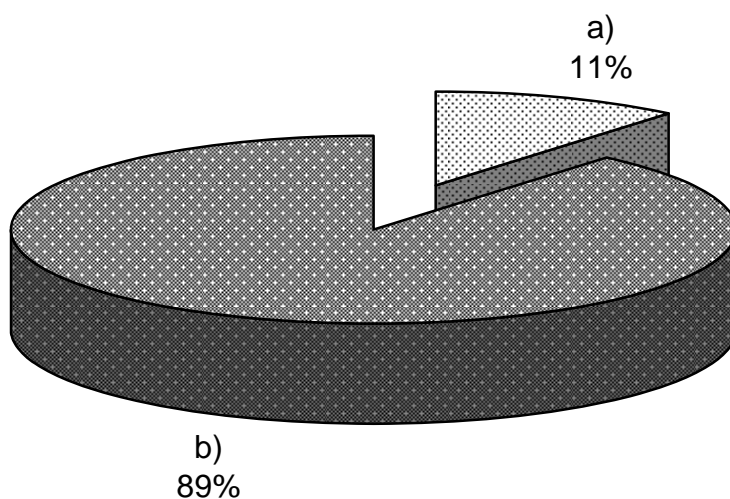
Fuente: Encuesta Directa 2008.

Dentro de las actividades que realizan las mujeres trabajadoras después de llegar del trabajo dentro de su hogares, en primer lugar esta el lavar la ropa ya que es una actividad que le toma mas tiempo por lo que en la noche aprovechan para hacerla, posteriormente están quienes realizan otras cosas como lavar trastes,

barrer, preparar la comida para el día siguiente ó simplemente descansar; con un porcentaje un poco menor están las mujeres que su actividad es llegar a realizar la cena pero únicamente cuando no tiene que trabajar horas extras, hay quienes solo se encargan de arreglar la ropa para el día siguiente ya sea de ellas y de sus hijos; así como quienes no hacen nada y una mínima parte es la que se dedica a ayudar a los hijos en las tareas de la escuela.

5.16.- ¿Cuándo tiene un problema en su familia piensa en el mientras trabaja?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Si	24	11 %
b) No	3	89 %
Total	27	100%

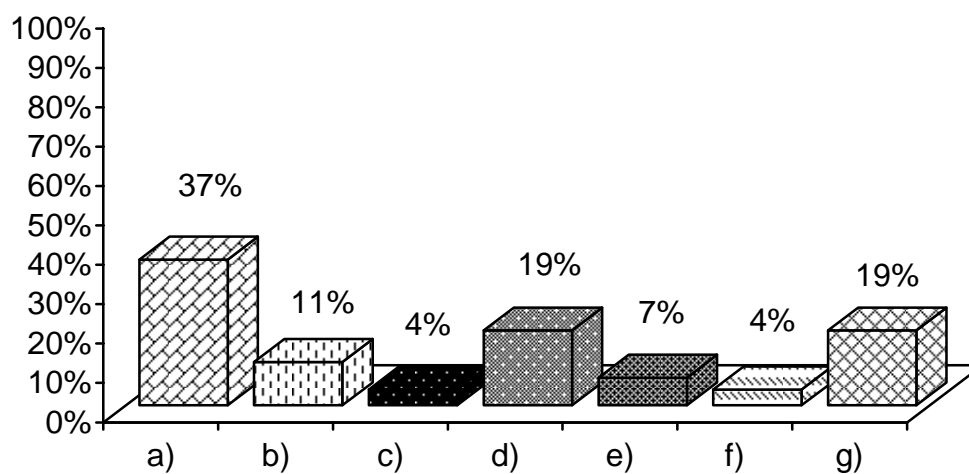


Fuente: Encuesta Directa 2008.

En la gráfica se muestra si las mujeres piensan en los problemas familiares mientras están trabajando, lo cuál la mayor parte de ellas menciona que si lo hacen ya que hay ocasiones en que son problemas relacionados con sus hijos ó algo delicados como para no pensar en ellos; solo una mínima parte comenta que no piensa en sus problemas en horas de trabajo ya que no les gusta relacionar lo personal con lo laboral.

5.16- A.- ¿Por qué?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Le preocupa	10	37 %
b) No es tan importante	3	11 %
c) A veces se trata de sus hijos	1	4 %
d) Para ver como puede resolverlo	5	19 %
e) Por que no lo ha comentado	2	7 %
f) Se distrae	1	4 %
g) A veces es algo grave	5	19 %
Total	27	100%

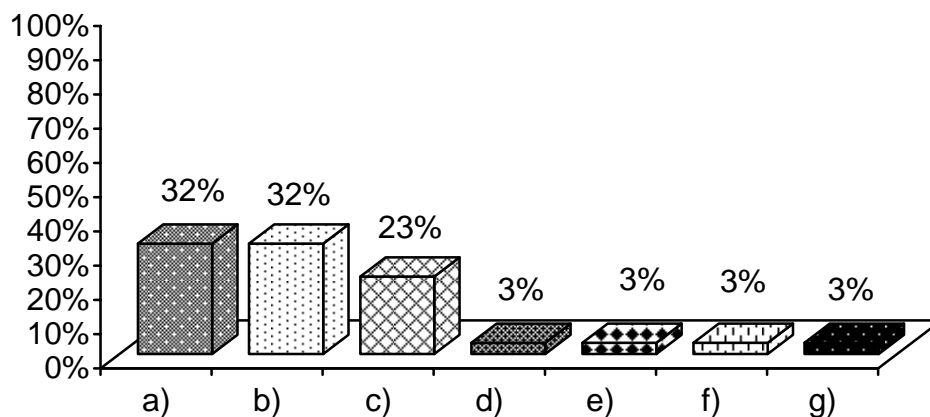


Fuente: Encuesta Directa 2008.

En cuánto al por que piensan en los problemas familiares las mujeres trabajadoras, el principal motivo es por que les preocupa lo que esta sucediendo sobre todo cuando es relacionado en el aspecto económico, de salud y sobre todo en los hijos; otra parte señala que piensan en ellos cuando es algo grave y en la forma en como pueden solucionar los problemas; otro porcentaje menciona que piensa en sus problemas cuando no los ha comentado ya sea con su familia o con alguna amiga y solo la mínima parte menciona que no piensa en ellos por que no son importantes.

5.17.- ¿Cuándo tiene algún problema en la familia como se siente en el trabajo?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Deprimida	10	32 %
b) Preocupada	10	32 %
c) Pensativa	7	22 %
d) Sin novedad	1	3 %
e) Cansada	1	3 %
f) Enojada	1	3 %
g) Otra	1	3 %
Total	31	100%



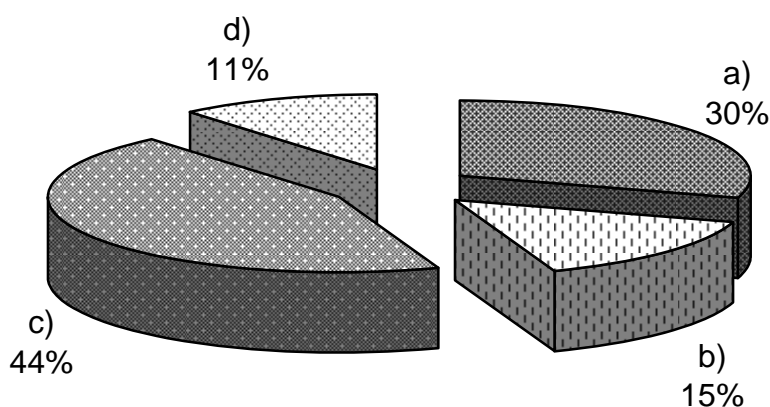
Fuente: Encuesta Directa 2008.

La gráfica siguiente señala el como se sientes las mujeres que laboran en el área de empaque cuando tienen algún problema en su familia y se encuentran en el trabajo, la mayor parte dice sentirse preocupada y deprimida ya que son cuestiones relacionadas con la familia y eso les afecta mucho, un porcentaje

menor dice sentirse pensativa sobre todo cuando son cuestiones económicas ya que tienen que pensar en como resolver el problema, por ultimo una parte mínima dice sentirse enojada, cansada, presionada e incluso hay quien se siente sin novedad ello debido a sus problemas no son tan importantes.

5.18.- Cuando tiene algún problema en la familia siente la necesidad de:

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Llamar a casa	8	30 %
b) Salir del trabajo	4	15 %
c) Que le dieran permiso de ir a resolverlo	12	44 %
d) Otro	3	11 %
Total	27	100%

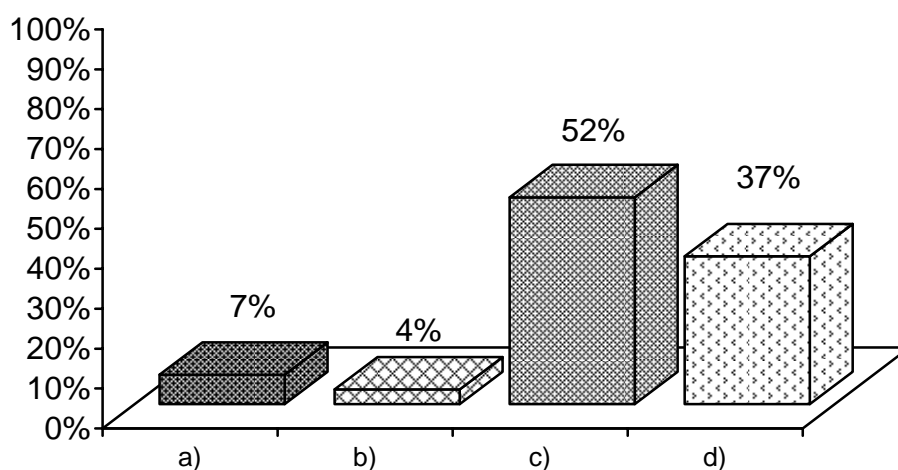


Fuente: Encuesta Directa 2008.

Respecto a la necesidad que sienten las mujeres cuando tienen algún problema familiar y se encuentran trabajando, la gráfica señala cuáles son sus prioridades en ese momento en primer lugar se encuentran quienes dicen que les gustaría que les dieran permiso de ir a resolverlo cuando esto es posible, otra parte dice con solo llamar a su casa se sentirían mas tranquilas, siguiendo a estas hay quienes dicen que les gustaría salir del trabajo y solo la mínima parte piensa que podría esperar para atender dichos problemas.

5.19.- ¿Con que frecuencia se enferman en su familia?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Muy frecuentemente	2	7 %
b) Frecuentemente	1	4 %
c) Poco frecuente	14	52 %
d) Nunca	10	37 %
Total	27	100%

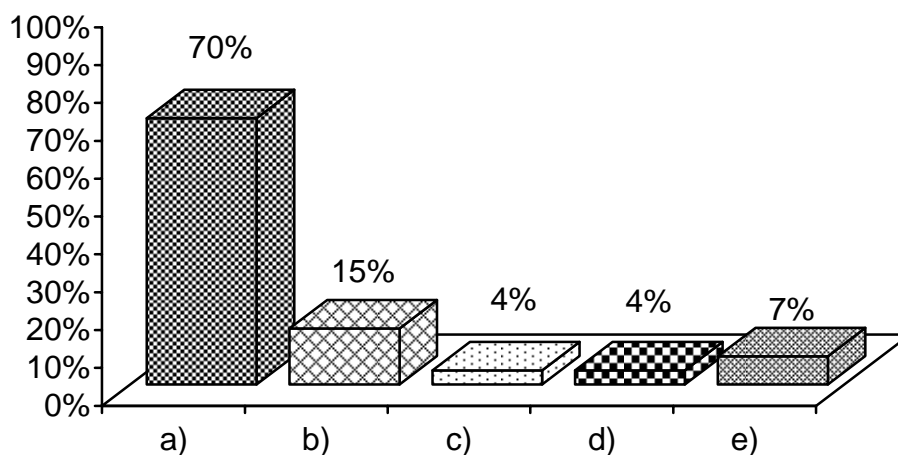


Fuente: Encuesta Directa 2008.

En la gráfica siguiente se muestra la frecuencia con que se enferman las familias de las trabajadoras, quienes en su mayoría dicen que es poco frecuente que alguien se enferme en la familia, siguiendo a esta están las familias en las que nunca se enferman los miembros de la familia, un porcentaje inferior dice que frecuentemente alguien se enferma y solo la mínima parte comente que es frecuente los problemas de salud.

5.20.- ¿Qué enfermedades se presentan con más frecuencia?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Respiratorias	19	70 %
b) Crónico degenerativas	4	15 %
c) Dermatológicas	1	4 %
d) emocional	1	4 %
e) Ninguna	2	7 %
Total	27	100%

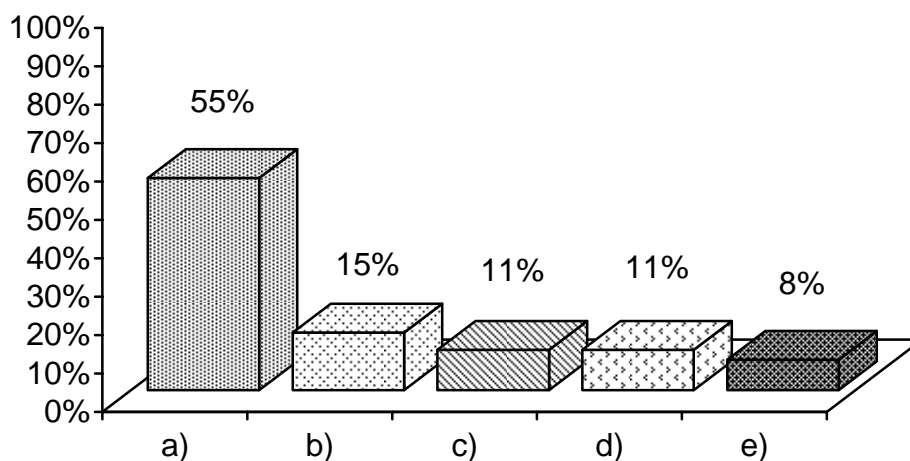


Fuente: Encuesta Directa 2008.

Dentro de las enfermedades que se presentan en las familias de las mujeres que laboran en el empaque, las más frecuentes son las enfermedades respiratorias sin embargo estas solo se presentan ya sea en tiempos de frío o de lluvia, por otra parte otra de las enfermedades con menor presencia en las familias son las crónico degenerativas como son la diabetes sobre todo en las personas mayores, la mínima parte son enfermedades dermatológicas y emocionales como la depresión.

5.21.- ¿A que servicio de salud acude?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) IMSS	21	55 %
b) Medico particular	6	15 %
c) Hospital regional	4	11 %
d) Farmacia similar	4	11 %
e) Otra	3	8 %
Total	38	100%

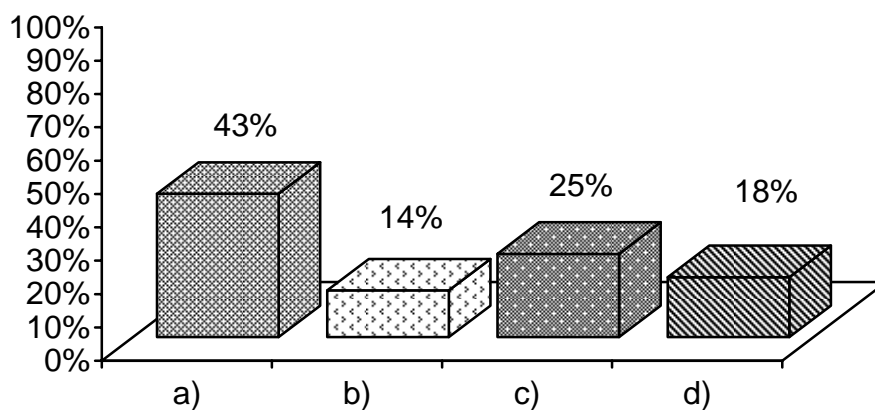


Fuente: Encuesta Directa 2008.

Dentro de los servicios de salud a los cuales acuden las familias de las trabajadoras cuando se presenta alguna enfermedad en algún miembro de la familia en primer lugar se encuentra el IMSS ya que por lo general las personas económicamente activas cuentan con esta prestación en sus empleos; una parte menor acude con medico particular pero solo en ocasiones en las que es urgente la atención, en otras familias acuden ya sea al Hospital Regional o alguna Farmacia Similar ya que el costo en estos lugares es un poco mas accesible y solo la mínima parte recurre a otros servicios de salud como son SSA ó el Hospital Civil.

6.1.- ¿Por qué motivo ingreso a trabajar?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Para mantener a sus hijos	12	43 %
b) Para ayudar a su esposo y/o pareja	4	14 %
c) Para incrementar el ingreso	7	25 %
d) Otra	5	18 %
Total	27	100%



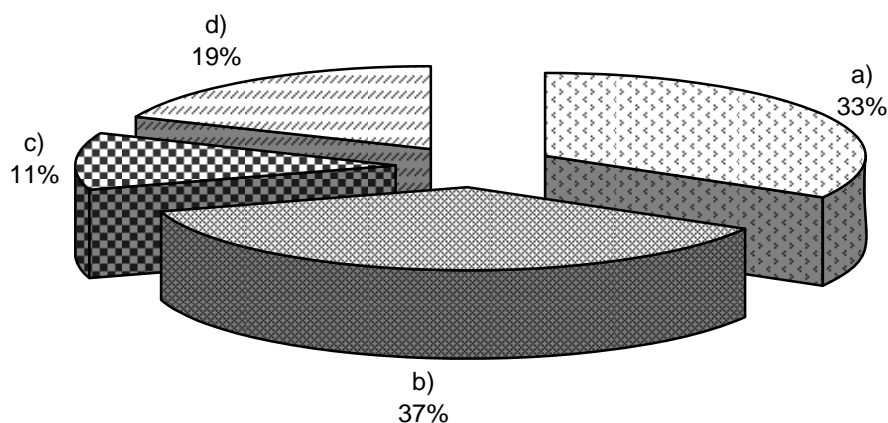
Fuente: Encuesta Directa 2008.

En la gráfica se repren dan los motivos por los cuales las mujeres que laboran en el empaque de la empresa ingresaron a trabajar siendo el principal motivo el mantener a los hijos ya que como algunas de las son madres solteras o separadas como ya se había mencionado en la grafica 1.2 referente al estado civil, por lo que prácticamente ellas son las que tienen que llevar el sustento económico al hogar; por otra parte están quienes ingresaron para incrementar el ingreso a los hogares y apoyar a quienes aportan, así como quienes están trabajando para

ayudar a su esposo o pareja con los gastos de la casa y solo una mínima parte trabaja por que le gusta lo que hace.

6.2.- ¿A que hora llega normalmente al trabajo?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) 7:45am	9	33 %
b) 7:50am	10	37 %
c) 7:55am	3	11 %
d) 8:00am	5	19 %
Total	27	100%

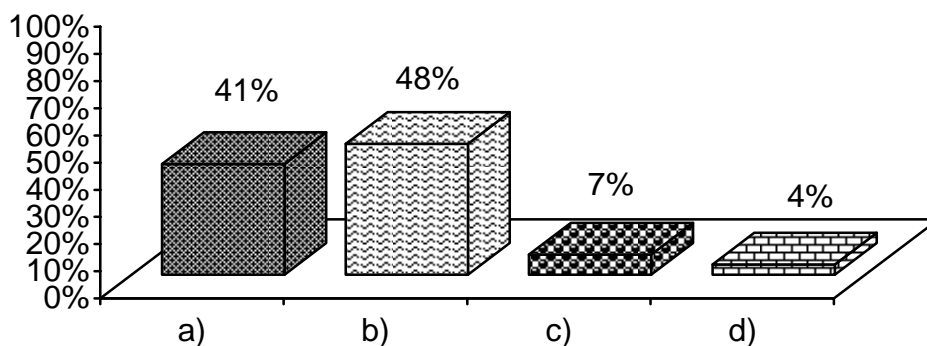


Fuente: Encuesta Directa 2008.

La hora a la cuál llegan normalmente las mujeres a su lugar de trabajo por lo general es a las 7:50am que por lo regular son quienes viven un poco más retirado por lo que tienen que llegar un poco antes de la entrada; por otro lado hay quienes llegan a las 7:50am siguiendo a estas quienes llegan a las 8:00am y solo una mínima parte llega a las 7:55am, lo anterior indica que la mayoría de las mujeres llega a tiempo a su trabajo ya que el horario normal de entrada es a las 8:00am.

6.3.- ¿Cuánto se tarda en llegar a su trabajo?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) De 10 – 20 min.	11	41 %
b) De 21 – 30 min.	13	48 %
c) De 31 – 40 min.	2	7 %
d) Otra	1	4 %
Total	27	100%

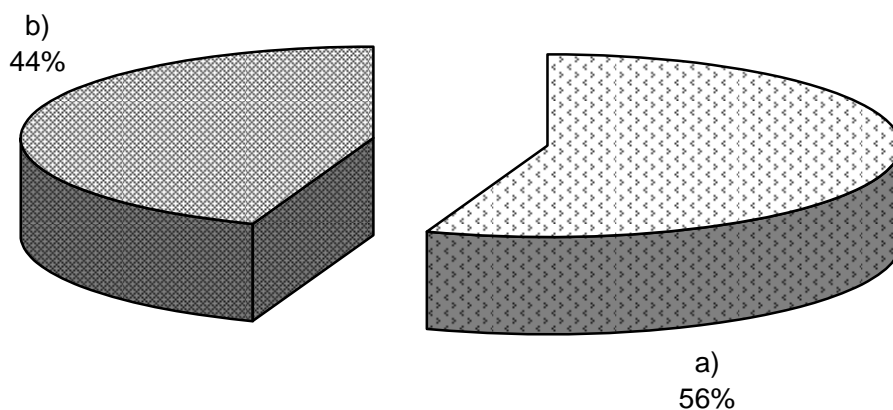


Fuente: Encuesta Directa 2008.

En la gráfica se muestra el tiempo que tardan las mujeres en el trayecto de su casa a su lugar de trabajo, el cual en su mayoría es de 21 a 30 minutos respectivamente que son quienes en la grafica pasada llegan de 10 a 5 minutos antes de la hora de entrada; otro porcentaje un poco menor lo ocupan quienes tardan de 10 a 20 minutos en el trayecto ya que por lo general son quienes viven cerca del empaque, así como también hay quienes tardan de 31 a 40 minutos ya que es una de las personas que mas retirado viven del trabajo, y por ultimo quien tarda menos de 5 minutos ya que vive prácticamente a lado del empaque.

6.4.- ¿Cómo se transporta para ir al trabajo?

Concepto	Frec. absoluta	Frec. Relativa
a) En urbano	15	56 %
b) Caminando	12	44 %
Total	27	100%

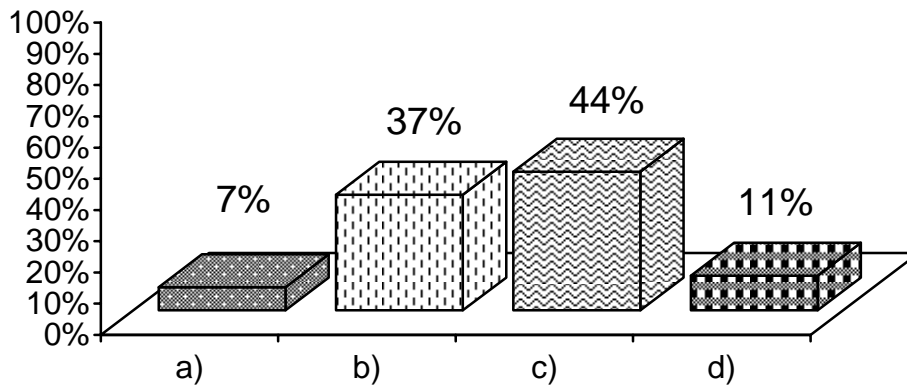


Fuente: Encuesta Directa 2008.

El transporte que utilizan la mayoría de las mujeres trabajadoras es el servicio urbano ya que son quienes viven un poco retirado del empaque y tienen que utilizar este medio para llegar a su sitio de trabajo, la otra parte restante no utilizan servicio de transporte ya que por lo cerca del trabajo pueden llegar perfectamente caminando, lo cual a su vez es un factor que les favorece en cuestiones económicas, ya que no tiene que gastar en transportarse.

6.5- ¿Con que frecuencia falta a su trabajo?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) 1 vez a la semana	2	7 %
b) 1 vez al mes	10	37 %
c) Nunca	12	44 %
d) Otra	3	11 %
Total	27	100%

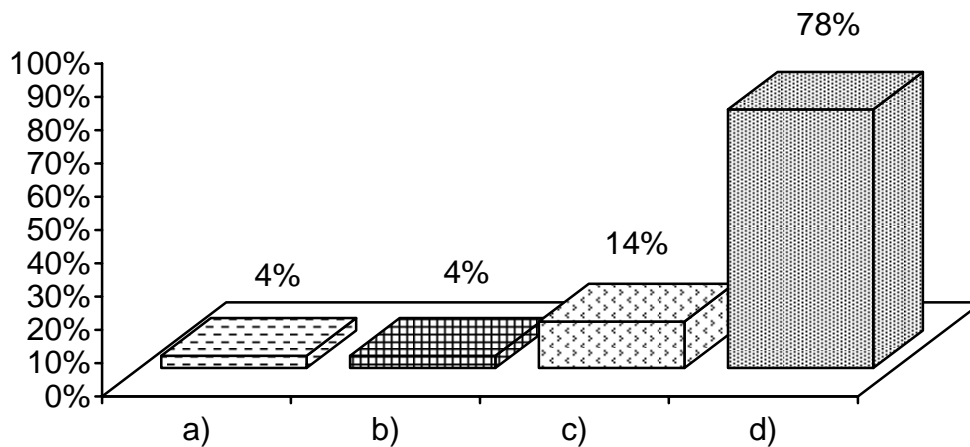


Fuente: Encuesta Directa 2008.

En la gráfica se muestra la frecuencia en que las mujeres trabajadoras dicen faltar al trabajo, en primer lugar están quienes nunca han faltado, siguiendo quienes faltan una vez al mes y con un menor porcentaje quienes han llegado a faltar 1 vez al año y solo la mínima parte a llegado a faltar una vez por semana, lo cual indica que el porcentaje de ausentismo en el personal femenino dentro de la empresa es prácticamente equitativo con quienes son constantes en el trabajo.

6.6.- ¿Con que frecuencia llega tarde a su trabajo?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) 1 vez a la semana	1	4 %
b) 2 ó 3 veces por semana	1	4 %
c) 1 vez al mes	4	14 %
d) Nunca	21	78 %
Total	27	100%

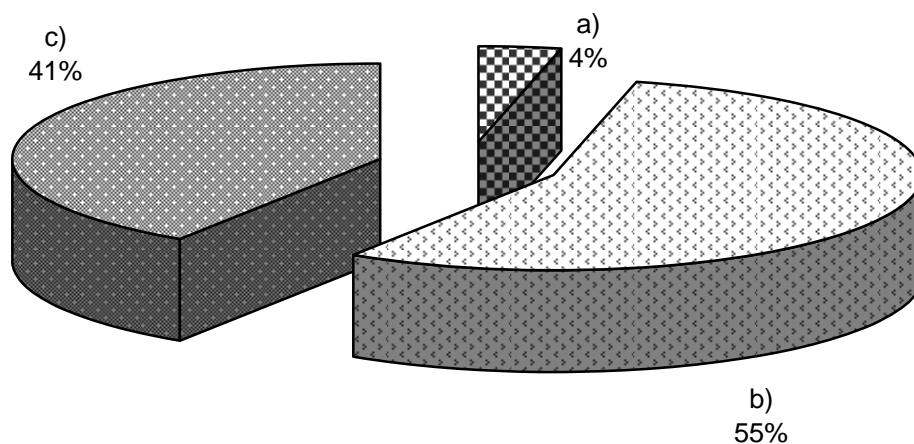


Fuente: Encuesta Directa 2008.

Como se puede apreciar en la gráfica presente, las personas entrevistadas mencionaron en relación a que si llegan tarde a su trabajo, por lo que más de la mitad respondieron, que no lo hacen mientras que un número menor respondió, que por lo menos una vez al mes, mientras que el resto externo que de dos a tres veces por semana ó una vez a la semana, a lo que podemos decir que el personal que trabaja en esta empresa, no tiene problemas con respecto a los retardos en su trabajo.

6.7.- ¿Con que frecuencia solicita permiso para faltar a su trabajo?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Frecuentemente	1	4 %
b) Poco frecuente	15	55 %
c) Nunca	11	41 %
Total	27	100%

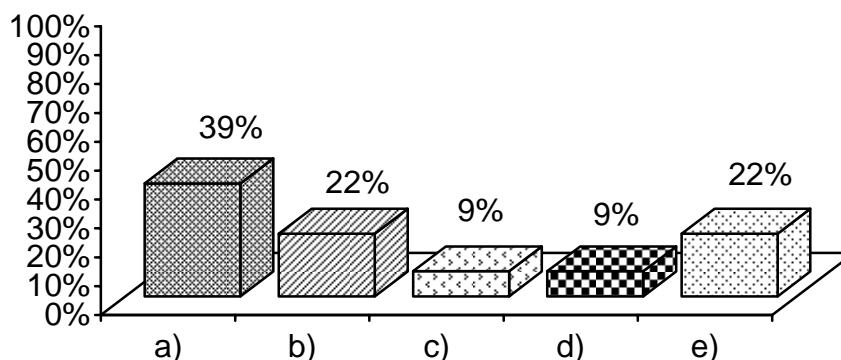


Fuente: Encuesta Directa 2008.

En lo que respecta a que las personas que solicitan permiso para no asistir a su trabajo, más de la mitad mencionaron que lo hacen con poca frecuencia, mientras que el resto externo que no lo hacen mientras que solo una personas menciona que lo hace con frecuencia, a lo que se puede decir que las mujeres que trabajan en esta empresa no solicitan permisos, para faltar, a lo que la producción de esta es relativamente constante.

6.8.- ¿Por qué motivo ha solicitado permiso para faltar?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Situación familiar	9	39 %
b) Cita medica	5	21 %
c) Tenia que salir fuera	2	9 %
d) Reunión en la escuela	2	9 %
e) Otra	5	22 %
Total	23	100%

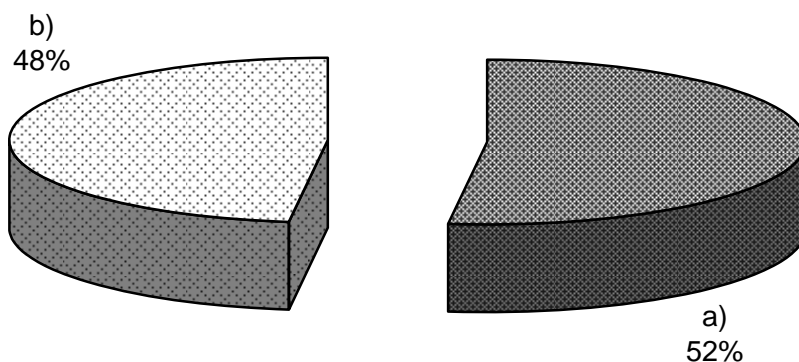


Fuente: Encuesta Directa 2008.

En lo que respecta a las personas que solicitan algún permiso para no asistir a su trabajo la mayoría de las personas entrevistadas externaron que se debe a casos de situaciones familiares, siguiéndole a este las personas que faltas por citas medicas, posteriormente aquellas personas que necesitan salir fuera, así como reuniones en la escuela, y el resto menciono que falta por otras cuestiones como imprevistos. A lo que estas situaciones no se pueden considerar como situaciones normales, a lo que estas personas solicitan el permiso solo cuando este es necesario.

6.9.- ¿Cuándo tiene algún problema en la familia lo comenta en su trabajo?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Si	14	52 %
b) No	13	48 %
Total	27	100%

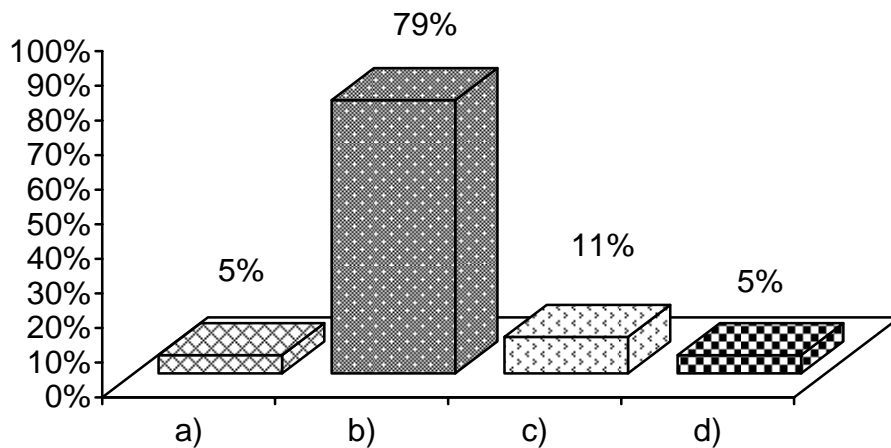


Fuente: Encuesta Directa 2008.

En relación a las personas entrevistadas que sobre si cuando tienen un problemas en su familia lo comentan en su campo laboral, un poco más de la mitad respondió que si lo comentan en su centro, de trabajo, mientras que el resto externo que lo no hace, por lo que esto hace que las personas que trabajan dentro de esta empresa, buscan ser escuchadas sobre sus problemas familiares, para solucionarlos ó tratar de buscar una solución por lo que esto puede traer a la larga problemas en la producción de dicha empresa.

6.10.- ¿Qué le ha ocasionado el comentar los problemas en su trabajo?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Distracción	1	5 %
b) Desahogo	15	79 %
c) Chismes	2	11 %
d) Otro	1	5 %
Total	19	100%

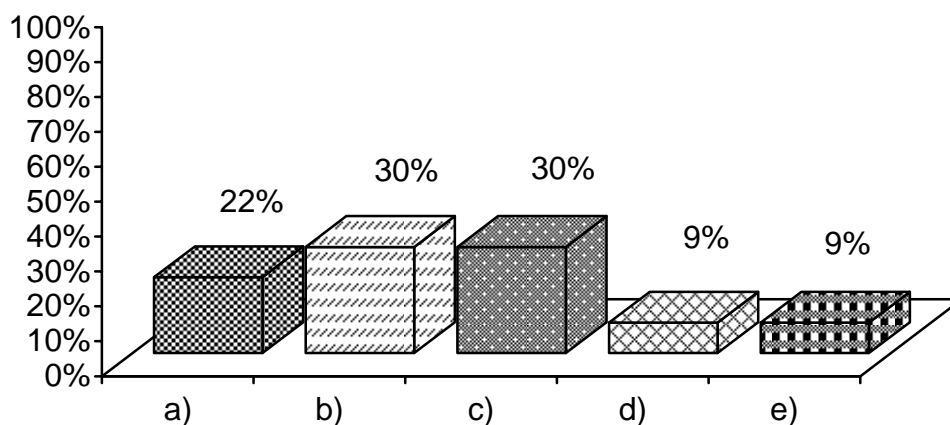


Fuente: Encuesta Directa 2008.

En relación a la gráfica anterior sobre las personas que comentan sus problemas familiares en su trabajo, en la grafica presente muestras, el sentir de las personas cuando estas mencionan sus problemas con el demás personal, a lo que la mayoría menciona que se desahoga, mientras que el resto considera que esto ocasiona chismes o distracciones entre otros, a lo que podemos llagar a mencionar que esta población cuenta con una comunicación estable, y existe una relación de respeto entre el mismo personal.

6.11.- ¿Por qué motivos ha llegado a faltar al trabajo?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Prob. Familiar	5	22 %
b) Prob. Salud	7	30 %
c) Se le hizo tarde	7	30 %
d) Por algún imprevisto	2	9 %
e) Otra	2	9 %
Total	23	100%



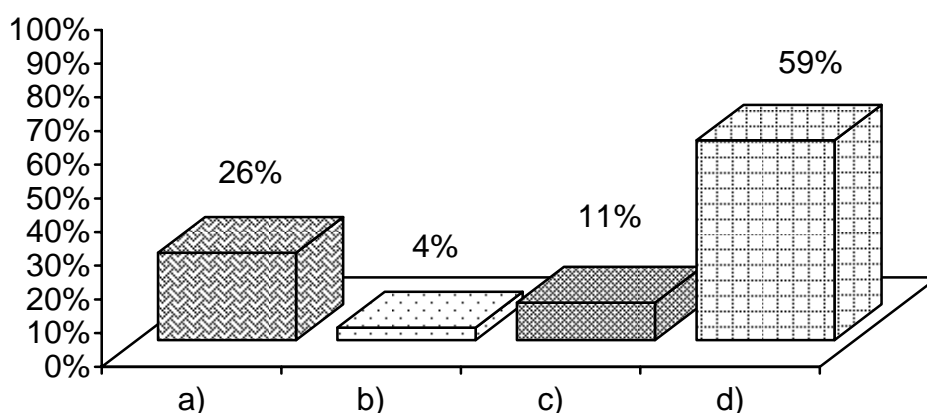
Fuente: Encuesta Directa 2008.

En lo que respecta a las personas que han faltado a su trabajo, una parte de la población entrevistada menciona que se debe por problemas de salud, otra parte de la población comenta que por cuestiones de tiempo ya que se les hacía tarde, mientras que otra parte de esta población comenta que ha faltado por problemas familiares, mientras que el resto externo que se ha debido por algún imprevisto u otras situaciones ajenas a la empresa, por lo que se puede entender que la situación principal por la que las personas que no asisten a su trabajo, se

debe por cuestiones de salud o por que se les hizo tarde, a lo que este personal se considera inconstante en su mismo trabajo.

6.12.- ¿En lo que tiene trabajando en la empresa, cuantas veces le han dado incapacidad?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) 1 vez	7	26 %
b) 2 veces	1	4 %
c) Más de 4 veces	3	11 %
d) Ninguna	16	59 %
Total	27	100%

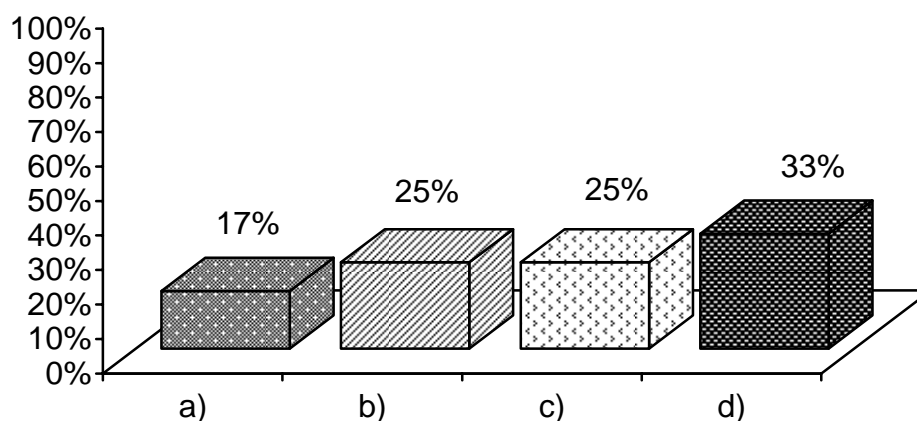


Fuente: Encuesta Directa 2008.

En lo que respecta a las persona que han recibido incapacidad, por alguna situación de la cuál requiera no asistir al trabajo, más de la mitad menciona que en por ningún motivo han tenido que darle incapacidad, mientras que un número menor pero importante, menciona que solo una vez en lo que lleva laborando en esta empresas, pero que ha sido, sin embargo hay personas a las que se les ha dado incapacidad hasta por mas de 4 veces y por situaciones diferentes y solo hay quien ha necesitado la incapacidad por embarazo.

6.13.- ¿Por que motivos le han dado incapacidad?

concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Embarazo	2	17 %
b) Operación	3	25 %
c) Enfermedad	3	25 %
d) Otra	4	33 %
Total	12	100%

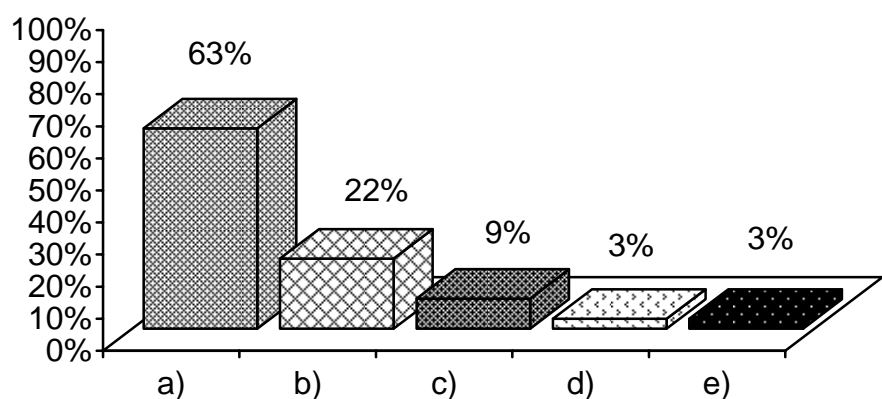


Fuente: Encuesta Directa 2008.

Dentro de los motivos por los cuales se les ha dado incapacidad a las mujeres que laboran en el empaque, en primer lugar se encuentran quienes han recibido incapacidad por alguna fractura ó torceduras que requieren reposo, siguiendo a estas quienes ha causa de una enfermedad u operación han tenido que retirarse por un tiempo del trabajo, y solo la mínima parte esta situación se ha tenido que dar por causa de algún embarazo.

7.1.- ¿Qué actividades realiza normalmente en su jornada de trabajo?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Empacar	20	63 %
b) Armar caja	7	22 %
c) Empacar/ seleccionar	3	9 %
d) Limpiar oficinas y baños	1	3 %
e) Lavar fruta	1	3 %
Total	32	100%



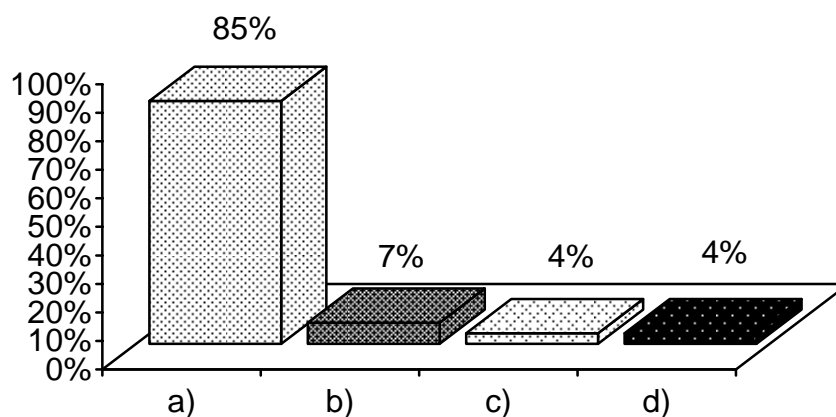
Fuente: Encuesta Directa 2008.

En la gráfica se muestran las actividades que realizan las mujeres normalmente en su jornada de trabajo, la mayor parte de ellas se desempeñan en el empaquetado del aguacate, en esta área hay un mayor número de mujeres ya que la producción que se maneja así lo requiere, un menor porcentaje se dedican a armar cajas de manera manual en esta área hay menos personas debido a que se cuenta con una máquina armadora de cajas que ayuda en la producción que se requiere, otra parte de las mujeres se encarga de empaquetar y seleccionar, ya que en ocasiones tienen que combinar estas actividades cuando no tienen que estar en la

maquina seleccionadora y solo una mínima parte se dedica a limpiar las oficinas y los baños del empaque ello debido a que para estas actividades se cuenta con el apoyo de dos hombres que se dedican a la limpieza de los lugares dentro del empaque y por ultimo quien tiene que combinar su actividad con el lavado de la fruta cuando se requiere.

7.2.- ¿Qué actividades considera que no debe realizar?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Ninguna	23	85 %
b) Quitar etiqueta a las cajas	2	7 %
c) En ocasiones cargar cajas	1	4 %
d) Aseo	1	4 %
Total	27	100%

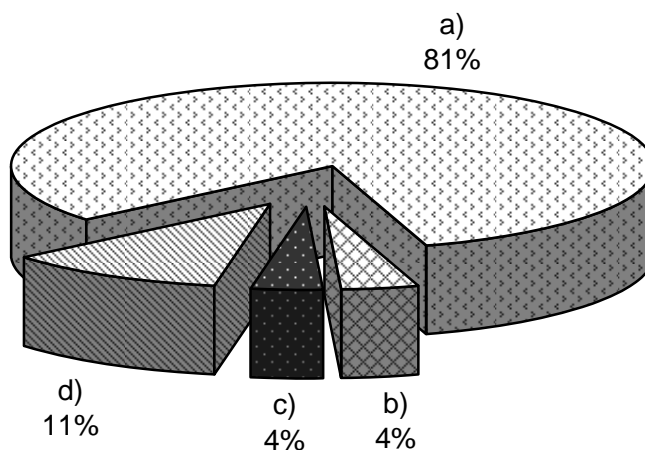


Fuente: Encuesta Directa 2008.

La gráfica señala las actividades que las trabajadoras consideran que no deberían ó no les corresponde realizar, a lo que la mayoría de ellas contestó que no hay alguna que crean que no deben de hacer, ya que lo que realizan es parte de lo que se tiene que hacer dentro de su área, por otra parte un porcentaje menor considera que algo de lo que no deberían de realizar es quitar las etiquetas a las cajas y solo una mínima parte dice que lo que no deben de hacer en ocasiones es cargar cajas o el aseo, aunque por este ultimo reciben un bono extra por la actividad.

7.3.- ¿Qué se le dificulta en el trabajo?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Nada	22	81 %
b) Seleccionar tamaño de la fruta	1	4 %
c) Sellar	1	4 %
d) Salir tarde	3	11 %
Total	27	100%

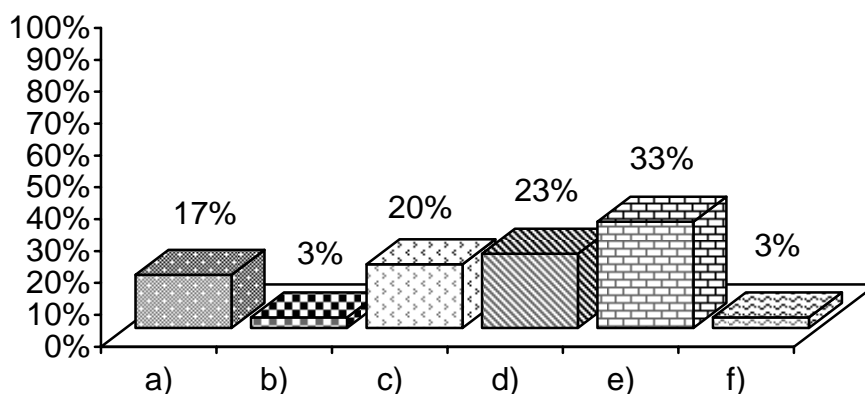


Fuente: Encuesta directa 2008.

Dentro de las cosas que se les dificulta realizar a las mujeres del área de empaque, dentro de sus actividades, la mayoría de ellas considera que no hay alguna actividad que sientan que se les dificulta, un porcentaje menor señala que el salir tarde se les dificulta ó se le hace pesado ya que esto ocasiona que pasen menos tiempo con su familia sobre todo con sus hijos; la mínima parte señala que lo que se le dificulta es seleccionar la fruta ó sellarla, ello debido a que son personas de nuevo ingreso y apenas comienzan a relacionarse con estas actividades.

8.1.- ¿Qué le gusta del trabajo?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Horario	5	17 %
b) Sueldo	1	3 %
c) Prestaciones	6	20%
d) Actividades	7	23 %
e) Ambiente	10	33 %
f) Otro	1	3 %
Total	30	100%

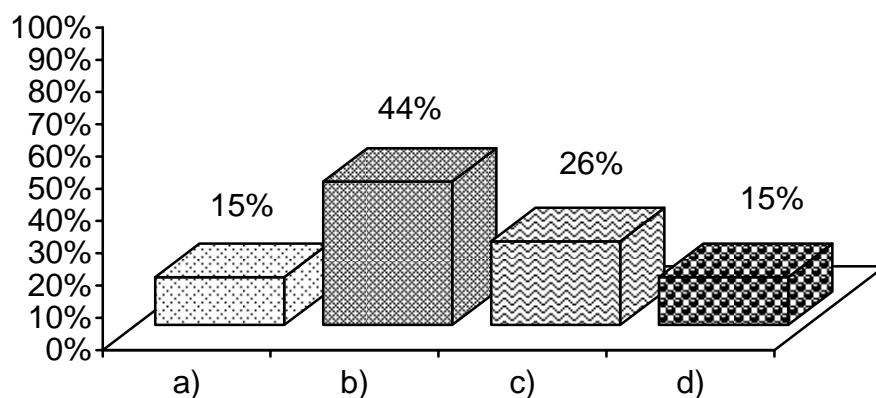


Fuente: Encuesta Directa 2008.

Con relación a lo que les gusta a las mujeres de su trabajo, en la siguiente gráfica muestra los aspectos que se consideran del gusto de la mujeres, en primer lugar esta el ambiente de trabajo ya que hasta el momento se llevan bien con los compañeros ó no han tenido problemas con ellos, un porcentaje un poco menor señala que lo que le gusta son las actividades que desarrollan ya que no las consideran pesadas, otra parte dice que las prestaciones que les ofrece la empresa como son IMSS, Aguinaldo, Capacitaciones, Crédito Fonacot etc.; así como también se encuentra el horario y solo la mínima parte dice que le gusta el sueldo y que se distrae.

8.2.- ¿Qué no le gusta de su trabajo?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Horario	4	15 %
b) Sueldo	12	44 %
c) Ambiente	7	26 %
d) Otro	4	15 %
Total	27	100%

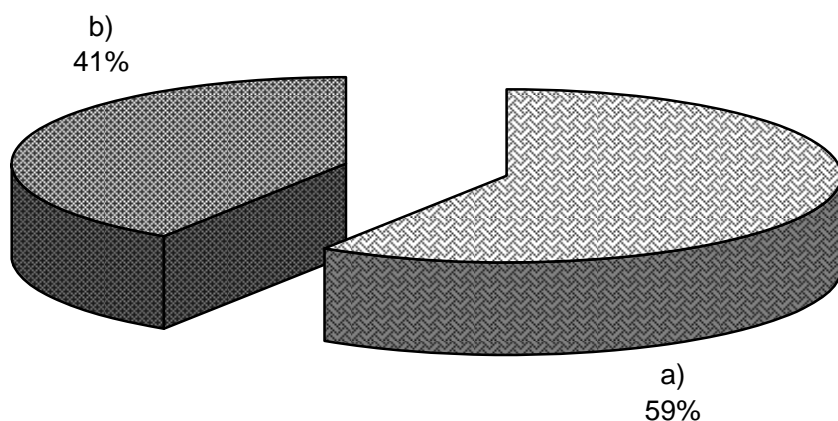


Fuente: Encuesta Directa 2008.

En cuánto a las cosas que no les gustan a las trabajadoras de su trabajo, principalmente es el sueldo, ya que mencionan que es muy poco lo que se les paga y eso no les alcanza para cubrir sus gastos, posteriormente están quienes consideran que lo que no les gusta es el ambiente ya que siempre surgen chismes entre los compañeros y eso ocasiona tensión entre los compañeros, por últimos están a quienes lo que no les gusta es el horario, así como también el estar parada debido a que el trabajo que realizan así lo requiere.

8.3.- ¿Le gusta el ambiente de trabajo?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Si	16	59 %
b) No	11	41 %
Total	27	100%

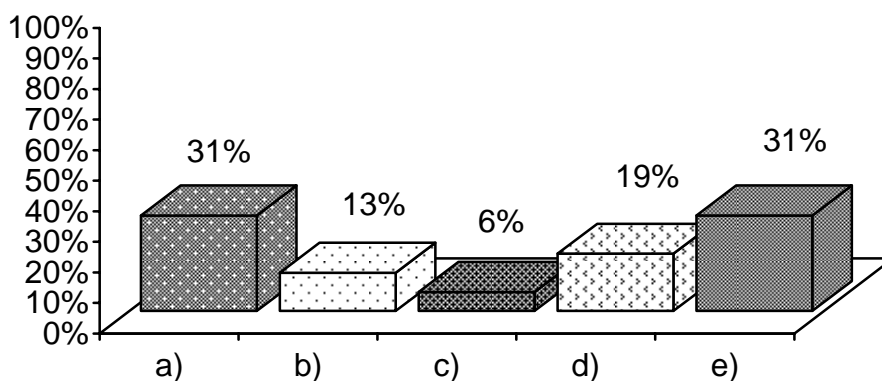


Fuente: Encuesta Directa 2008.

La gráfica muestra a las mujeres a las cuales les gusta el ambiente de trabajo que hay en el área de empaque siendo la mayoría a las cuales si les gusta el ambiente ya que la relación con los compañeros es buena, solo una menor parte considera que el ambiente de trabajo no es de su agrado ya que en ocasiones se torna pesado.

8.3- A.- ¿Por qué?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Se lleva bien con todos	5	31 %
b) Conviven	2	13 %
c) Se lleva bien con algunos	1	6 %
d) No ha tenido problemas	3	19 %
e) Otro	5	31 %
Total	16	100%

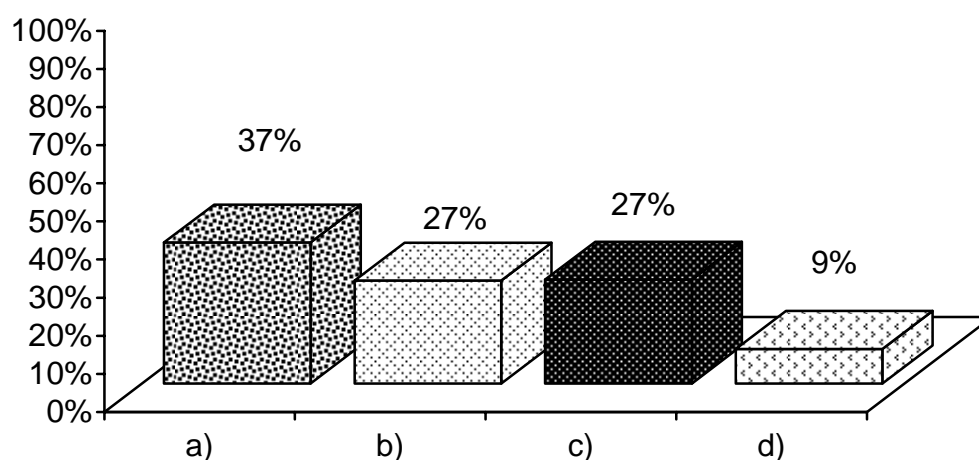


Fuente: Encuesta Directa 2008.

Dentro de las causas por las cuales les gusta el ambiente de trabajo a las mujeres del área de empaque es por que se lleva bien con todos sus compañeros, tanto hombres como mujeres, así como por que se percibe agradable el ambiente, siguiéndole quienes dicen que es por que no ha tenido problemas con ninguno de sus compañeros, así como también hay quienes contestaron que conviven entre ellos o incluso por que se lleva bien con algunos, lo cual indica que la relación entre los compañeros de trabajo por lo general es se consideras buena.

8.3- B.- ¿Por qué?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Te juzgan sin conocerte	4	37 %
b) No hay convivencia	3	27 %
c) Son pesados algunos	3	27 %
d) Hay quienes hacen poco trabajo	1	9 %
Total	11	100%

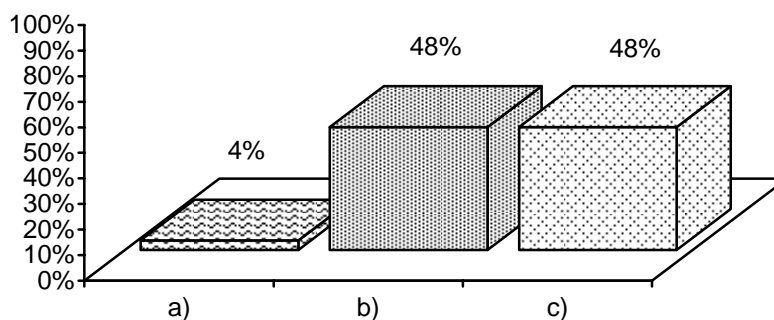


Fuente: Encuesta Directa 2008.

En cuanto a las razones por las cuáles no les gusta el ambiente de trabajo a las mujeres se encuentra en primer lugar quienes dicen que es por que los compañeros te juzgan sin conocerte y ello ocasiona indiferencias entre ellos, también hay quien dice que es por que no hay convivencia entre ellos e incluso que algunos son muy pesados, solo la mínima parte dice que es por que hay quienes casi no hacen nada y eso no les parece justo.

8.4.- ¿Cómo es la relación con sus compañeros de trabajo?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Muy buena	1	4 %
b) Buena	13	48 %
c) Regular	13	48 %
Total	27	100%

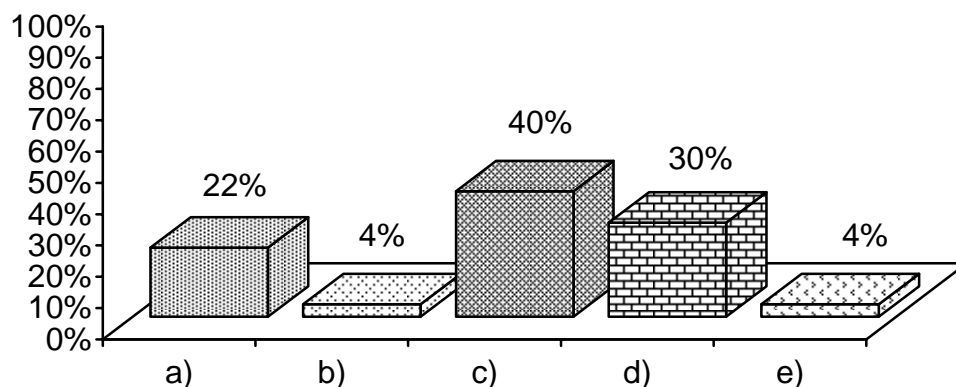


Fuente: Encuesta Directa 2008.

Con respecto a la relación entre los compañeros, la mitad de las mujeres considera que es buena que como se menciona en la grafica 8.3-A, se llevan bien entre ellos y por lo tanto hay convivencia, la otra parte señala que es regular ya que consideran que hay poca convivencia y que no se llevan bien con todos y solo la mínima parte dice que es muy buena ya que es de las únicas personas que se lleva bien con todos.

8.4- A.- ¿Por qué?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) No ha tenido problemas	6	22 %
b) Nadie se mete con nadie	1	4 %
c) Se lleva bien con algunos	11	40 %
d) Solo hay una relación de trabajo	8	30 %
e) Se llevan bien y la han tratado bien	1	4 %
Total	27	100%

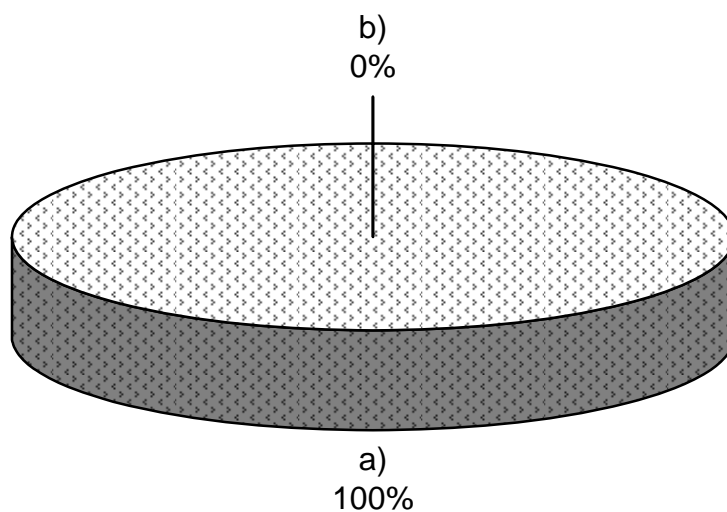


Fuente: Encuesta Directa 2008.

Las causas por las cuales las mujeres consideran que la relación con sus compañeros es buena es por que se lleva bien con algunos de ellos, por que considera que nadie se mete con nadie así como también por que no ha tenido problemas; la otra parte que considera que la relación es regular es por que dicen que solo hay una relación de trabajo y por que no ha tenido problemas con nadie, y solo quien dice la relación es muy buena es por que se llevan bien y la han tratado bien, lo anterior indica que solo la mínima parte de las mujeres se tienen una relación muy buena con los compañeros.

8.5.- ¿Piensa seguir en la empresa?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Si	27	100%
b) No	0	0%
Total	27	100%

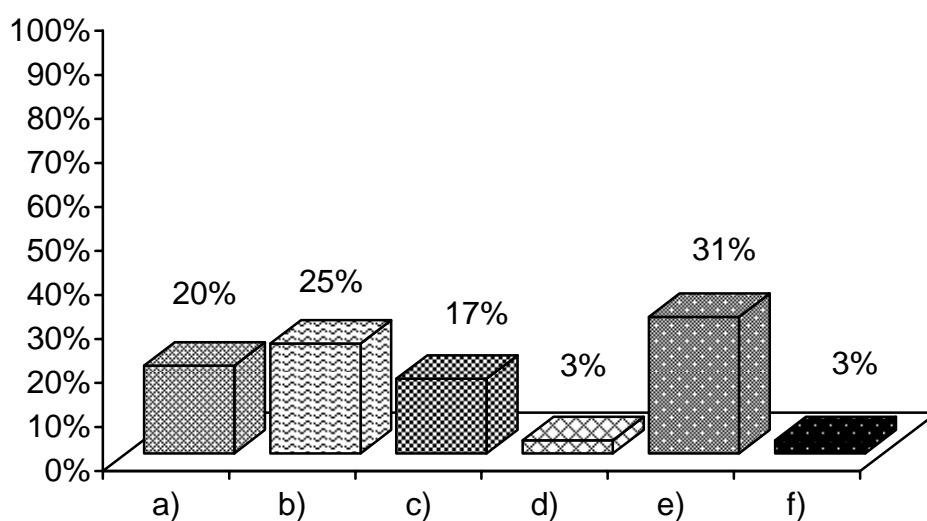


Fuente: encuesta Directa 2008.

La siguiente gráfica muestra que la mayoría de las mujeres tiene pensado continuar laborando en la empresa, ya que como se menciona en la gráfica 6.1 referente a los motivos por los cuáles ingresaron a trabajar, la mayoría de ellas tiene que seguirlo haciendo para mantener a sus hijos, así como también para incrementar el ingreso y algunas otras para ayudar a su esposo ó pareja en los gastos de la familia.

8.5- A.- ¿Por qué?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Lo necesita	7	20 %
b) Le queda cerca de su casa	8	25%
c) Le gusta lo que hace	5	17%
d) Ya se acostumbro	1	3 %
e) Se siente a gusto	10	31 %
f) Por su edad	1	3 %
Total	32	100%

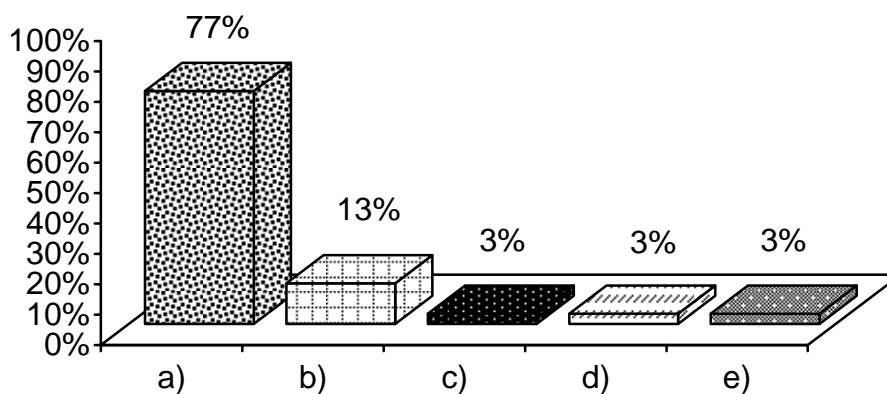


Fuente: Encuesta Directa 2008.

Algunos otros de los motivos por los cuáles las mujeres que trabajan en el empaque piensan seguir laborando es por que se sienten a gusto en lo que hacen, así como también por que les queda cerca de su casa y por lo tanto no tienen que gastar en transporte; otro porcentaje menor dicen que continuaran en la empresa por que necesitan del ingreso que esto les proporciona y solo la mínima parte dicen que continuara por que ya se acostumbró, ó por que por su edad es difícil que pueda conseguir otro empleo.

8.6.- ¿Qué le gustaría que mejorara en el trabajo?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) El salario	23	77 %
b) El trato	4	13 %
c) Las reglas en el personal	1	3 %
d) Apoyo al personal	1	3 %
e) Tolerancia en el horario	1	3 %
Total	30	100%

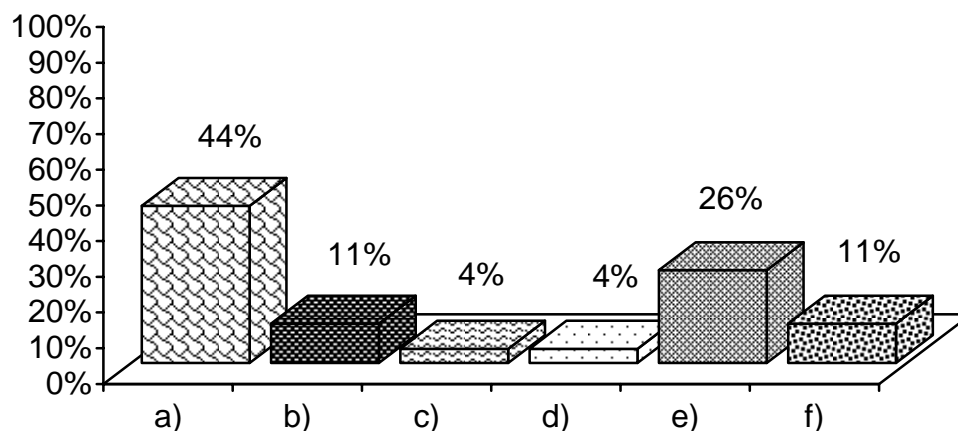


Fuente: Encuesta Directa 2008.

En la gráfica se señalan las cosas que a las mujeres que trabajan en la empresa les gustaría que mejora, siendo el primer lugar el salario ya que consideran que los que les pagan es muy poco y no les alcanza para cubrir sus necesidades básicas, también hay quienes consideran que el trato es el que debería de mejorar ya que en ocasiones el jefe inmediato no se encuentra de buen humor y eso provoca que las atiende de mala manera, una mínima parte comenta que lo que debería de mejorar son las reglas para el personal, así como el apoyo al personal y la tolerancia en el horario.

8.3.- ¿Qué estaría dispuesto hacer para que mejorara?

Concepto	Frec. Absoluta	Frec. Relativa
a) Nada	12	44 %
b) Adaptarme a las reglas	3	11 %
c) Respetar a los demás	1	4 %
d) Solicitar el aumento	1	4 %
e) No sabe	7	26 %
f) Trabajar más	3	11 %
Total	27	100%



Fuente: Encuesta Directa 2008.

En cuanto a lo que estarían dispuestas a hacer las mujeres trabajadoras para que mejoraran las cosas en el trabajo, la mayoría de ellas menciona que nada lo cuál indica que les hace falta un poco mas de confianza para que se atrevan a sugerir alguna propuesta, una parte menor considera que lo que podrían hacer sería adaptarse a las reglas y trabajar mas para que las cosas mejoraran, otra parte dice no saber que se pueda hacer para que las cosas mejoren y el mínimo porcentaje sugiere respetar a los demás y solicitar un aumento al salario.

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.

Las mujeres que se retomaron para realizar esta investigación, son mujeres que laboran en el área de empaque de la empresa Fresh Directions Mexicana S. A de C. V., las cuales se encuentran distribuidas en diferentes actividades que se desarrollan dentro de esta área, como: armado de caja, selección, empackado de fruta y sanidad.

En este análisis se presenta los resultados que se obtuvieron del instrumento aplicado a las mujeres que laboran en el área de empaque, por lo que lo mas representativo de la información obtenida se muestra a continuación.

Datos Generales.

Las mujeres que laboran en el área de empaque de la empresa Fresh Directions Mexicana S. A. de C.V. son jóvenes las cuales se encuentran entre los 18 y 29 años de edad, así como población de entre 36 y 41 años relativamente, lo cual indica que en la empresa se contratan tanto a personas en edad joven como adultas, siempre y cuando estas ultimas aun se encuentren en condiciones para desarrollar a cabo las actividades que ahí se realizan; con lo que respecta al estado civil de las mujeres poco menos de la mitad de ellas son solteras, mientras que el resto de ellas se encuentran en diversos estados civiles como: casadas, divorciada, separada, unión libre, viuda, madre soltera, y unión libre con matrimonio anterior no disuelto, con lo anterior se puede apreciar que el estado civil no es tampoco un impedimento para que las mujeres sean contratadas, sin embargo la situación en la cual se encuentran las trabajadoras puede ser una variante para que presenten cierta inestabilidad en el trabajo, ya que los problemas o situaciones que se les presenten en sus familias van a depender mucho del tipo de familia con el cual viven, en cuanto a la escolaridad con la que

cuentan las trabajadoras la mayoría de ellas cuenta con un nivel medio superior que va desde la secundaria hasta la preparatorio y solo el resto cuenta con el nivel básico de primaria, lo que representa que para la empresa únicamente es importante que las trabajadoras cuenten con las herramientas básicas para las capacitaciones que se les proporcionan, sin embargo su escolaridad de alguna manera es un obstáculo para ellas ya que esta no les da la posibilidad de que puedan aspirar a integrarse a otro tipo de empleos.

Los trabajos anteriores en los que han laborado las trabajadoras de la empresa por lo regular han sido actividades relacionadas con el ramo de la comercialización de frutas, ya que algunas de ellas trabajaron en empaques ó procesadoras de frutas, lo cual indica que son personas que conocen de las actividades que en la empresa se realizan, mientras que un porcentaje menor no tenía experiencia alguna en el campo laboral, ya que es la primera vez que se incorpora al trabajo; la antigüedad que alcanzaron las personas que anteriormente habían laborado va de los 3 – 4 años y solo la mínima parte de ellas permaneció en su centro de trabajo mas de 6 años, por lo general las mujeres que laboran en la empresa son estables en sus trabajos.

Dentro de la empresa las mujeres cuentan con una antigüedad de 1 a 11 meses, ya que son quienes recientemente se incorporaron a la empresa, mientras que una parte un poco menor tienen una antigüedad de 1 y 2 años y solo la mínima parte de ellas cuenta con una antigüedad de 9 y mas de 10 años en la empresa, lo cual indica que la empresa cuenta con personal femenino estable, las cuales se desarrollan dentro de las áreas de empaqueo de fruta, armado de caja, selección de fruta y sanidad.

Datos Familiares.

Las personas con las que habitan las mujeres que laboran en el área de empaque son tanto hombres como mujeres, los cuales van de los 0 a los 20 años de edad, algunos de ellos, hijos, hermanos y primos; otra parte de las familias están conformadas con personas que van de los 41 a los 50 años de edad, entre

los que se encuentran padres, tíos y suegros de las trabajadoras, y solo una mínima parte de ellas conviven con personas de mas de 60 años y por lo regular son los abuelos de estas.

En cuanto al estado civil de las personas con las que habitan las trabajadoras de la empresa por lo general están registrados o son solteros ya que son personas en edad joven, también hay personas casadas, viudas, en unión libre, divorciadas y separadas: con lo que respecta a la escolaridad que tienen cada uno de los miembros la mayoría de ellos cuenta con la secundaria, ya que son personas que se encuentran en edad joven, así como hay quienes se encuentran cursando la primaria y quienes ya la cursaron, un porcentaje menor, sabe leer y escribir , en si son mínimas las personas que cuentan con un nivel profesional.

La ocupación de las personas con las que viven las mujeres que trabajan en el empaque en su mayoría es de estudiantes, ya que son personas jóvenes que se encuentran cursando los niveles básicos y medios superiores; un porcentaje un poco menor son empleados de alguna empresa privada, particular o de gobierno; algunas otras de las personas son menores o amas de casa, por lo que su ocupación o las actividades que estas realizan son prácticamente dentro de la familia, mientras que son mínimas las personas que no cuentan con una ocupación económica. Con lo que respecta a las personas que actualmente se encuentran en el campo laboral, estas por lo regular se desarrollan en empleos base, es decir que se encuentran contratados por tiempo indefinido dentro de sus centros de trabajo, los que se encuentran laborando por su cuenta, por lo general son en comercios o negocios familiares, lo cual es un indicador de que algunos de ellos cuentan con fuentes de ingresos propios; los lugares en donde mas participación tienen las personas que se encuentran laborando es en empresas privadas donde se desarrollan principalmente en puestos de obreros y mostradores; en el gobierno es principalmente en puestos de sanidad y jardinería, en cuanto a los particulares en algún negocio o taller.

Los salarios que perciben quienes trabajan va de los \$600 a los \$1000 pesos semanales, equivalentes a 12 y 20 salarios mínimos, lo cual significa que las personas regularmente ganan de 1.7 a 2.8 salarios mínimos diarios.

En cuanto al lugar de origen de las personas con las que viven las mujeres que laboran en la empresa, se puede decir que prácticamente todas ellas son de la ciudad de Uruapan, por lo que su tiempo de radicar en Uruapan es de toda la vida, mientras que de quienes son de los alrededores de la ciudad tienen mas de 10 años de residencia.

Los tipos de familia a los que pertenecen las mujeres trabajadoras son en su mayoría extensas ya que habitan con varios de sus familiares, entre los cuales se encuentran los padres, hermanos, tíos, primos abuelos etc., por lo general quienes pertenecen a este tipo de familia son las mujeres que son solteras y algunas de ellas madres solteras o viudas, por lo que anterior puede señalarse que estas mujeres son quienes tienden a presentar muchos más conflictos familiares, ya que las situaciones que se presentan dentro de la familia involucran a mas miembros de esta, así como también tienden a perderse los roles que juega cada uno de los integrantes ya que estos suelen alternarse entre sus miembros; mientras que en las familias nucleares solo habitan padres e hijos lo cual indica que los roles dentro de estas familias están designados para cada uno de sus miembros y dentro de las familias monoparentales solo se convive con los hijos y la madre de familia lo cual implica que la cabeza de la familia es la mujer, por lo que la responsabilidad de tener un sustento para la familia es mayor.

Condiciones de la Vivienda.

En lo que respecta a las condiciones de las viviendas en las cuales habitan las mujeres que trabajan en el empaque, en su mayoría son rentadas y prestadas estas ultimas ya sea por algún familiar o conocido, quienes cuentan con un patrimonio propio son aquellas personas que son solteras y que aun viven con su familia, solo una mínima parte del total de las trabajadoras han podido obtener su

casa mediante el crédito de Infonavit y por lo regular son aquellas quienes ya tienen un tiempo considerable dentro del sector laboral por lo que han podido aspirar a obtener dicho crédito; algunas otras compraron la vivienda de una manera mas directa, es decir que no necesitaron de un crédito, mientras que la mínima parte de estas heredaron la casa en la cual habitan.

El tipo de vivienda en la cual habitan las trabajadoras, en su mayoría son casas, es decir espacios en los cuales en algunos de ellos cuentan con el espacio suficiente para las personas que la habitan; como cocina, baño, comedor y patio, incluso algunas de ellas tienen sala, por otra parte hay quienes viven en unifamiliares y casas duplex las cuales son las viviendas que facilita el crédito que les otorga el infonavit, por lo que estas viviendas cuentan con espacios mas reducidos en donde por lo general se cuenta únicamente con los espacios necesarios para su habitación como son: cocina, baño, recamaras y algunas de ellas patio; únicamente una de las familias de las mujeres que laboran en esta empresa viven en un espacio que les fue prestado por el dueño del lugar en el cual trabaja el padre de familia, por lo que el espacio únicamente es de un cuarto el cual se encuentra dividido para el uso que le proporcionan a cada espacio.

En cuanto al tipo de material del cual están construidas las paredes de las viviendas, en su gran mayoría son de ladrillo y algunas de ellas combinadas con madera y solo una mínima parte cuenta con casa de madera, mientras que la mayoría de estas cuenta con piso de cemento y una parte menor con mosaico, en cuanto al material del cual esta construido el techo en su gran mayoría son de concreto y solo la mínima parte de las viviendas cuenta con lamina de asbesto o galvanizada, lo cual indica que en su mayoría las familias habitan en viviendas construidas de material y bien cimentadas para su habitación.

Condiciones Económicas.

De las personas que actualmente se encuentran laborando y que habitan con las mujeres trabajadoras en su mayoría quienes mas aportan al gasto familiar

son las madres de familias las cuales realizan sus aportaciones de manera semanal ya que los salarios que reciben los cobran en este periodo de tiempo, siguiendo a estas están los hermanos los cuales pertenecen en su mayoría a las familias extensas las cuales cuentan con miembros económicamente activos, estos también realizan sus aportaciones de manera semanal, con un porcentaje un poco menor están los padres de familia quienes aportan de manera semanal y una mínima parte de manera quincenal, por ultimo se encuentran los hijos que aportan al gasto familia los cuales también lo hacen de manera semanal, lo anterior es una muestra de que las mujeres madres de familia son quienes aportan con mas frecuencia al gasto familiar .

El total de las aportaciones que realizan los miembros de la familia que laboran va de los \$3,600 a \$4,000 pesos mensuales lo cual significa que por lo general las familias deben ajustar sus gastos de 900 a 1,000 pesos por semana, por otra parte en algunas de las familias el total del ingreso va de los \$1,600 a \$2,000 pesos mensuales de los cuales pueden disponer de \$400 a 500 pesos por semana, esto se debe a que son menos los miembros que trabajan y por lo tanto son menos las aportaciones; solo la mínima parte de las familias tienen un ingreso mensual de 1,000 a 1,500 pesos mensuales, ya que es de las familias en la que únicamente quien aporta la gasto por el momento es la mujer, ya que el padre de familia se encuentra desempleado.

Relaciones Familiares

En cuanto a las personas con las cuales conviven las mujeres que trabajan en la empresa Fresh Directions mexicana S. A. de C. V., en su mayoría son con familiares, ya que como anteriormente se había mencionado, estas en su mayoría pertenecen a familias extensas, por lo que la convivencia que tienen son con familiares de diferentes generaciones, otra parte de las mujeres convive con sus hijos que por lo general son las madres solteras o quienes viven con demás

familiares, la mínima parte de las mujeres convive con su esposo ya que algunas de ellas son de las que aun no cuenta con hijos.

La relación de las mujeres con su esposo o pareja, la mayoría de ellas menciona que es mala, ya que la mayoría de ellas ha tenido algún problema con ellos sobre todo aquellas a quienes no las han apoyado con la educación y el sustento de los hijos y por lo tanto no han tenido responsabilidad alguna con ellos, quien por lo general son las madres solteras, o quienes se han separado de los padres de sus hijos, así como también hay quien dice que el motivo es por su pareja le es infiel y esos son los principales motivos por lo que discute por ello no consideran buena su relación; por otra parte hay quienes dicen que la relación es buena y muy buena ya que casi no pelean o por que hay apoyo y confianza entre ellos, la mínima parte considera la relación regular, ya que casi no pelean.

Por otra parte en cuanto a la relación con los hijos la mayor la considera buena y muy buena, ya que son buenos hijos y se llevan bien además de que hay confianza entre ellos no le faltan al respeto, mientras que quienes dicen llevar una relación regular con sus hijos es por que son muy traviosos y por ello tiene que llamarles la atención y quien considera la relación mala comenta que es por que convive poco tiempo con el ya que tiene que trabajar para mantenerlo ya que es madre soltera.

En cuanto a los conflictos que suelen tener las mujeres con sus esposos o parejas son con respecto a lo económico ya que dicen que en ocasiones no les alcanza el gasto, no aporta al gasto o que no se hace responsable de su hijos; por otra parte esta quien dice que los problemas son de pareja estos en cuanto a que hay infidelidad en algunos casos, los celos de el hacia ella, o cuando ella llega cansada del trabajo y no lo atiende, en cuanto a los problemas de responsabilidad son principalmente cuando se trata de los hijos, una mínima parte dice que solo tienen problemas cuando el toma. Con lo que respecta a los problemas que se presentan con los hijos estos son principalmente por que no le ayudan con los quehaceres de la casa, así como por que se la pasan en la calle, no le entiende o llegan tarde, por lo general los problemas con los hijos suelen ser por rebeldía, ya

que algunos de ellos se encuentran en edad de la juventud, y algunos otros son niños por lo que no entienden cuando los llaman.

Los temas de los que conversan las mujeres con sus hijos son principalmente de la escuela en cuanto a como van con las tareas y las calificaciones, por otra parte hay quienes comparten con sus hijos temas del trabajo, sobre todo aquellos en donde los hijos ya trabajan, una parte menor habla sobre algún problema que se este presentando en la familia para tratar de encontrar alguna solución, lo anterior muestra que pos lo general las familias hablan sobre las actividades que realizaron durante el día, y son pocas quienes abordan temas como la sexualidad, o algún problema personal de algún miembro de la familia.

Por otra parte los momentos que las mujeres destinan especialmente para convivir con sus hijos en su gran mayoría son los domingos ya que es el día en que ellas descansan y pueden dedicarles un poco mas de tiempo, lo cual podría ser un factor para que las madres descuiden a sus hijos y no estén enteradas de los problemas que tienen ya que entre semana son mínimos los tiempos en que pueden verse o conversar, por otra parte son pocas las que destinan las noches para sus hijos sobre todo quienes aún ayudan a los hijos con las tareas de la escuela y solo la mínima parte únicamente destina la hora de la comida para su hijo, ya que cuando ella regresa del trabajo si hijo ya esta durmiendo.

Dentro de los problemas que suelen preocuparles mas a las trabajadoras, esta los económicos ya que lo que ganan en el trabajo en ocasiones no es el suficiente para cubrir los gastos que se presentan; por otra parte la cuestión de los hijos o la salud de algún miembro de la familia.

De quien mas reciben apoyo las mujeres cuando tienen algún problema es de algún familiar y algunas otras de su esposo o de alguna amiga, lo cual indica que por lo general cuentan con alguna persona que las apoya en los momentos difíciles.

En lo que se refiere al cuidado de los hijos de las mujeres mientras ellas se encuentran laborando, a la mayoría de ellas su mama es quien la apoya en este

aspecto lo cual indica que la mujer continua desarrollando el rol de la crianza de los hijos, por otra parte hay quienes ya no tienen la necesidad de que le cuiden a los hijo debido a que estos ya están en edad de cuidarse por si solos.

En cuanto a la división de los quehaceres de la casa, en la mayoría de las familias si se dividen las labores, lo cual indica que no todas las actividades del hogar continúan siendo realizadas por la madre, aun así quien realiza la mayoría de los quehaceres sigue siendo ella.

Dentro de las actividades que realizan las mujeres antes de irse al trabajo esta el preparar el desayuno sobre todo para los hijos que tienen que irse a la escuela, así como también el tender la cama, por lo general las labores que se realizan son simples ya que tienen poco tiempo antes de irse al trabajo, lo mismo sucede cuando regresan del trabajo ya que por lo regular realizan actividades que quedaron incompletas como lavar, preparar la cena, ayudar a los niños con la tarea o arreglar la ropa para el día siguiente, por tal situación las mujeres trabajadoras no disponen de mucho tiempo para pasarlo con su familia.

Cuando las mujeres presentan algún problema en la familia la mayoría de ellas menciona que si piensa en el mientras trabaja ya que le preocupa lo que esta pasando, a veces es algo grave o incluso en ocasiones se trata de sus hijos, así como también hay quienes dicen que el no comentarlo hace que estén pensando en su situación, quienes dicen que no piensan en sus problemas durante el trabajo es por que no es tan importante, lo anterior muestra que por lo general las situaciones familiares de las mujeres les preocupan mientras se encuentran trabajando lo cual puede provocar distracción en el trabajo, e incluso puede perjudicarles emocionalmente y hacerlas sentir deprimida y preocupadas, así como pensativas, cansadas, enojadas e incluso hay quien se siente sin novedad, por tal situación hay quienes en estas situaciones sienten la necesidad de que se les proporcionara permiso para acudir a solucionar su situación, siempre y cuando esto sea posible, o hay quienes solo quisieran llamar a su casa para saber como están las cosas, sobre todo cuando se trata de algún problema de salud o de los hijos.

Con lo que respecta a cuestiones de salud las familias a las cuales pertenecen las mujeres por lo general se enferman muy poco por lo que se puede considerar que son familias sanas ya que también hay quien dice que nunca se enferman; dentro de las enfermedades que se presentan con mayor frecuencia entre los miembros de la familia están las enfermedades respiratorias, las cuales por lo general se presentan en la época de frío, así como en algunos casos las enfermedades crónico degenerativas, como lo es la diabetes, por lo que ante estas enfermedades las familias suelen acudir a servicios de salud como el IMSS, ya que la mayoría de las familias cuenta con este servicio, gracias a las personas que se encuentran laborando, por otro lado hay quienes prefieren acudir con un medico particular, cuando se trata de algo urgente lo cual suele ser muy raro, otros de los servicios a los cuales acuden es al hospital Regional o alguna Farmacia Similar ya que en estos lugares es mucho mas económica la atención.

Responsabilidad en el Trabajo

Los motivos por los cuales las mujeres ingresaron a laborar a la empresa, principalmente es para mantener a los hijos, ya que como ya se ha mencionado hay madres solteras, separadas y viudas por lo que la responsabilidad con los hijos es únicamente de ellas; así como también hay quienes decidieron ingresar a laborar para incrementar en ingreso e incluso para ayudar a su esposo o pareja en los gastos de la casa; por lo tanto las razones de ingreso al trabajo están principalmente relacionadas con la familia.

La hora de llegada de las trabajadoras a su centro de trabajo esta entre los 10 y 15 minutos antes de las 8:00am, por lo tanto la mayoría de ellas llega a tiempo ya que la hora de entrada es a las 8:00am; el tiempo que tardan las mujeres de su casa al empaque es de 21 a 30 minutos generalmente, ya que son personas que viven un poco alejadas por lo que tiene que utilizar el transporte urbano para poder trasladarse, por otra parte hay quienes les toma en llegar de 10 a 20 minutos ya que son las personas que viven cerca de donde se encuentra el empaque por lo que perfectamente pueden llegar caminando, por lo que también la frecuencia en que llegar tarde al trabajo es de 1 vez por mes o nunca, sin

embargo de las personas que viven ,mas retirado se retardan por lo menos una vez por semana; por tal motivo algunas de las mujeres llegan a faltar al trabajo. En cuanto los permisos para faltar estos son pocos frecuentes entre las mujeres los motivos por los cuales los han llegado a solicitar es por alguna situación familiar, alguna cita médica o alguna reunión en la escuela de los hijos.

Un poco mas de la mitad de las mujeres mencionan que cuando tienen un problema en la familia lo comentan con alguna compañera en el trabajo, ya que esto las ayuda a desahogarse y no estar pensando tanto en esa situación, algunas otras dicen no contarlos por que eso puede traerles chismees entre los compañeros, dentro de los motivos por los cuales han llegado a faltar al trabajo esta algún problema de salud, por que se le hizo tarde o por algún problema familiar, lo cual indica que las situaciones familiares si llegan a perjudicar en la responsabilidad laboral de las mujeres.

Por otra parte en cuanto a las incapacidades que han recibido las mujeres en lo que tienen laborando en la empresa, la mayoría de ellas no le han proporcionado ninguna incapacidad, mientras que algunas otras les han dado incapacidad de 1 a 2 veces y solo una mínima parte ha tenido incapacidad por mas de 4 veces, entre las causas por las cuales se le ha dado la incapacidad por alguna operación, enfermedad o embarazo, lo cual indica que a ninguna de ellas le han dado incapacidad por algún accidente de trabajo.

Actividades Laborales

De las actividades que realizan las mujeres que trabajan en la empresa, en su gran mayoría se desarrollan en el área de empacado de fruta, ya que esta es una de las áreas en las cuales se necesita de mayor mano de obra, así como en el área de armado de caja en donde hay un poco menos de personal ya que ahí se cuenta con una maquina armadora de caja la cual las apoya mucho en las actividades que realizan; algunas de las mujeres rolan sus actividades en lo que es empacar y seleccionar y solo la mínima parte se encarga del área de sanidad, ya que esta cuenta con el apoyo de dos personas mas del sexo masculino los

cuales la apoyan en sus actividades. Con lo que respecta a si las mujeres consideran que hay alguna actividades que no deberían de realizar, la mayoría de ellas dijo estar conforme con lo que realiza, y solo una mínima parte menciona que lo que no deberían de hacer es quitar la etiqueta a las cajas, así como en ocasiones cargar cajas, e incluso también el aseo refiriéndose al lavado de las maquinas, sin embargo cabe señalar que por esta actividad se les proporciona un bono extra. En cuanto a si existe alguna actividad que se les dificulte en su realización, solo la mínima parte menciona que el seleccionar el tamaño de la fruta y el sellar sin embargo son de las personas que recientemente ingresaron a la empresa y que no habían trabajado en esta área, otra parte dice que el salir tarde se les hace pesado y la gran mayoría menciona que hasta el momento no hay algo que se les dificulte.

Satisfacción en el Trabajo

Dentro de las cosas que les gustan a las mujeres de su trabajo es el ambiente, así como las actividades y las prestaciones que se les proporcionan y de las cosas que no son de su agrado es el sueldo ya que consideran que este no es el suficiente para cubrir sus necesidades básicas, así como también hay a quienes no les gusta el ambiente , ya que consideran que te juzgan sin conocerte, así como que algunos de los compañeros son pesados y no hay convivencia, sin embargo a quienes si les gusta el ambiente es por que se lleva bien con todos, no ha tenido problemas y conviven entre los compañeros, de ahí que algunos consideren que la relación con los compañeros sea buena ya que hasta el momento no ha tenido problemas o por que se lleva bien con algunos.

Considerando los planes que tienen las mujeres respecto a continuar laborando en la empresa la mayoría mencionan que su intención es seguir trabajando ya que están satisfechas con las actividades que realizan, así como a algunas de ellas les queda cerca de su casa, otras más mencionaron que es por que necesitan el empleo ó les gusta lo que hacen; mientras que una mínima parte permanecerá en la empresa por que ya se acostumbro tanta a las actividades que realizan como al salario que perciben; así como también creen que debido a su

edad les será más difícil conseguir otro empleo; dentro de las cosas que les gustaría que mejoraran en el trabajo es el salario así como el trato hacia su persona, ya que algunas de ellas consideran que hay preferencias del jefe inmediato hacia otras compañeras.

CONCLUSIONES

De acuerdo a la investigación realizada y al análisis de la información recopilada se elabora la siguiente conclusión.

Como parte de esta investigación se planteo una hipótesis y objetivos tanto general como específicos, por lo que continuación se determinara el cumplimiento de estos.

Se iniciara con los objetivos específicos, puesto que se enfocan a identificar de qué manera influye la situación familiar de las mujeres que laboran en la empresa Fresh Directions Mexicana S.A. de C.V., respecto al desempeño laboral en su área de trabajo, así como las características de las familias y los problemas y necesidades que presentan cada una de ellas.

Ahora bien conforme a los objetivos específicos de esta investigación a continuación se presenta el cumplimiento de cada uno de ellos.

- ✓ Conocer las características de la mujer y su familia, que labora en el área de empaque de la empresa Fresh Directions Mexicana S.A. de C.V.

En cuanto a las características de la mujer, se puede decir que estas se encuentran en diversos estados civiles, aunque legalmente se reconocen solo dos de ellos, la sociedad a determinado algunos otros dentro de los cuales se encuentran las mujeres que laboran en la empresa, como son: madres solteras, viudas, divorciada, separada, unión libre, etc. Por lo tanto cumplen diversos roles dentro de su familia; en cuanto a la escolaridad que tienen por lo general se encuentran en el nivel básico, por lo que se puede determinar que dentro de las aspiraciones que ellas tienen no esta el mejorar sus puestos de trabajo, cabe señalar que algunas de ellas tienen poco de haberse integrado al campo laboral, ya que diversas circunstancias las obligaron a incorporarse al sector laboral.

Con lo que respecta a las familias estas son extensas, debido a que conviven con miembros que no necesariamente son parientes de primer grado, por lo tanto los roles suelen perder su origen, es decir hay una rotación de estos, y no los ejerce quien debe hacerlo, pese a ello el ser ama de casa y

realizar las actividades domesticas es el rol que continua siendo únicamente de las mujeres.

- ✓ Identificar los problemas y necesidades que presenta la familia de la empleada.

Dentro de las necesidades que se presentan en la familia, principalmente se encuentra la atención respecto a las actividades que realizan los miembros de la familia, esto por parte de las mujeres que trabajan, debido a las jornadas de trabajo que regularmente realiza, por lo que el tiempo que dedica a ellos es muy poco, sobre todo para los hijos pequeños o para quienes se encuentran en la edad en la que se requieren de mayor atención.

Uno de los problemas más notorios es la carencia económica, en muchas de las ocasiones debido a que el ingreso que se tiene no es el suficiente para cubrir los gastos que se generan en la familia. Esto a pesar de que varios miembros trabajan y aportan para el gasto.

- ✓ Señalar el desempeño laboral de las empleadas en el área de empaque.

En cuanto al desempeño laboral de las mujeres hasta el momento, se ha limitado a cumplir con las actividades que se le encomiendan en la jornada de trabajo, sin embargo en algunas ocasiones las mujeres no se sienten con los ánimos de realizarlo debido a las diversas situaciones emocionales en las cuales se encuentran.

La hipótesis planteada en un inicio se aprueba ya que la situación familiar en la cual se encuentren las mujeres que laboran en el área de empaque de la empresa Fresh Directions Mexicana S. A. de C.V., influye en su desempeño laboral.

PROPUESTA

PROYECTO DE ATENCION Y APOYO A LA MUJERES TRABAJADORAS DE LA EMPRESA FRESH DIRECTIONS MEXICANA.

1.1 Descripción:

El presente taller esta dirigido a las mujeres que laboran en el área de empaque de la empresa Fresh Directions Mexicana S. A. de C.V., en el cual se brindara atención y apoyo de manera física, psicológica, afectiva, moral y de comunicación , proporcionando temas encaminados a atender y dar respuesta a cada uno de los aspectos anteriores, utilizando también dinámicas que puedan estar siendo aplicadas constantemente y que tengan algún beneficio que apoye a cada uno de los temas a tratar, así como ejercicios que propicien momentos de relajación ante la actividad física jornada laboral, además de brindar terapias psicológicas de manera grupal e individual, en las cuales se atiendan situaciones especiales para cada una de las mujeres.

2.- Justificación.

De acuerdo a la investigación realizada dentro de la empresa Fresh Directions Mexicana S. A. de C. V. se concluyo que es necesario atender la situación física y emocional que presentan las mujeres que laboran en el área de empaque, ya que estas son una parte muy importante para la productividad de esta empresa.

Las mujeres que trabajan en Fresh Directions Mexicana S. A. de C.V., son personas en edad joven, por lo que en algunos casos apenas comienzan a incorporarse al campo laboral; con lo que respecta a su estado civil este es indistinto, por lo que hay solteras, casadas, madres solteras, separadas, etc., contando con una escolaridad básica de primaria y secundaria, por lo que sus

empleos anteriores han sido de obreras o empleadas; por lo regular estas mujeres pertenecen a familias extensas en las cuales habitan de dos a tres generaciones, por lo tanto los roles que se ejercen dentro de ella son diversos y en ocasiones los llegan a ejercer las personas a las que no les corresponde lo cual va creando ciertos conflictos y confusiones en algunos de los miembros lo cual afecta a la familia base a la que pertenece la mujer trabajadora.

Las actividades que desarrollan las mujeres que laboran en el área de empaque de la empresa antes mencionada, son actividades muy mecánicas ya que por lo regular estas se dedican al armado de cajas de cartón, así como al empaclado del aguacate y en algunos casos a la limpieza de las instalaciones, dichas actividades generalmente son realizadas de pie y solo implican un esfuerzo físico por lo que las mujeres tienden a concentrarse en sus problemas como pueden ser familiares, económicos, de salud e incluso de pareja, lo cual ocasiona que las mujeres se sientan deprimidas, preocupadas, cansadas, o pensativas por alguna situación externa a su trabajo, lo que a su vez provoca estrés en el ambiente laboral en el que se desarrollan.

Actualmente el papel que juega en el hogar la mujer trabajadora de esta empresa es de proveedora, madre, hija y en algunos casos esposa, ya que son personas que tienen que cumplir con roles dentro de la familia, así como con las diversas responsabilidades y preocupaciones que esto les genera, sobre todo cuando se cumplen roles que no les corresponden, aunado a eso las actividades que tienen que desarrollar dentro del área de trabajo para poder aportar un ingreso extra a la familia.

Por lo anterior se considera necesario atender la situación física, en cuanto a estrés se refiere, así como la afectiva y de comunicación, ya que el estado de ánimo en ocasiones decae debido a las situaciones familiares por las que atraviesan, esto mediante un proyecto en el cual se brinde la atención y el apoyo que requieren dichas situaciones y necesidades de las trabajadoras. De tal manera que cada una valore su situación y tenga diversas alternativas para enfrentar su realidad.

Al ofrecer este espacio de atención y apoyo a las mujeres se pretende brindar los elementos que coadyuven a la aceptación, valoración, autoestima y desarrollo tanto personal, familiar y social de las mujeres que laboran en la empresa, lo cual favorecerá a su vez el ambiente de trabajo y la productividad en el área de empaque.

3.- Objetivos.

Objetivo General

- ✓ Brindar un espacio alternativo a las mujeres trabajadoras de la empresa Fresh Directions Mexicana, para la atención y apoyo en las dimensiones físicas, afectivas, comunicativas y morales en el ámbito familiar y laboral.

Objetivos Específicos

- ✓ Brindar los elementos necesarios para que las mujeres reconozcan la importancia del vínculo afectivo con el cual fortalezcan su autoestima como personas y como mujeres.
- ✓ Crear una actitud favorable respecto al comportamiento y a las formas de comunicación de las mujeres tanto en la familia como en el trabajo.
- ✓ Proporcionar una atención y seguimiento psicológico a las mujeres del empaque para contribuir al desarrollo de la autoestima, la asertividad y sus habilidades sociales.
- ✓ Crear un espacio en el cual las mujeres puedan realizar diversos ejercicios físicos como medios de relajación antes, durante y al final su jornada de trabajo.

4.- Metas.

- ✓ Demostrar la importancia de la autoestima y enfocar la atención de las mujeres sobre esta para que mejoren sus relaciones familiares y sociales.
- ✓ Que las mujeres adquieran elementos que puedan aplicar en la vida diaria para que mejoren la comunicación en su familia y en el trabajo.
- ✓ Que el 70% de las mujeres reciban atención psicológica para que puedan trabajar sus dependencias emocionales, sus síntomas de depresión y estrés.
- ✓ Que durante la semana las mujeres pongan en práctica el 100% de los ejercicios físicos aprendidos en cada una de las sesiones.

5.- Funciones y Actividades.

Investigación.

- ✓ Detectar temas necesarios para las mujeres que laboran en el empaque.
- ✓ Documentar toda la información que se requiera para la orientación y la resolución de dudas en las mujeres.
- ✓ Realizar un seguimiento en la evolución de cada una de las situaciones que presenten las mujeres.

Administración.

- ✓ Controlar los gastos que tendrá el proyecto para la optimización de los recursos económicos, técnicos, humanos y materiales, que se requieren para la realización del mismo.
- ✓ Mantener un control en cuanto a cada una de las actividades que van a realizarse en cada una de las sesiones programadas.

- ✓ Gestionar recursos que sean necesarios para el desarrollo del proyecto, así como elaboración de formatos y oficios para cada gestión.

Coordinación.

- ✓ Programar cada una de las sesiones y actividades a desarrollar en ellas.
- ✓ Establecer contacto con psicólogos y terapeutas que puedan proporcionar atención a las necesidades de las mujeres que laboran en el empaque.

Educación.

- ✓ Promover un espacio para las trabajadoras del empaque en el cual se brinde atención a sus necesidades y en el cual adquieran las herramientas necesarias para reforzar sus conocimientos y mejorar su desempeño en el trabajo.
- ✓ Se orientara a las mujeres de la empresa con temas encaminados a la superación y al desarrollo personal, así como fomentar actividades que le permitan el manejo adecuado de estrés y de la tensión laboral.

7.- Recursos.

Humanos.

- ✓ Psicólogos y terapeutas capacitados para brindar las temáticas y las terapias individuales y grupales.

Materiales.

- ✓ Rotafolios
- ✓ Hojas blancas
- ✓ Lapiceros
- ✓ Plumones
- ✓ Salón
- ✓ Sillas

Técnicos.

- ✓ Cañón
- ✓ Computadora
- ✓ Grabadora

8.- Presupuesto

RECURSOS	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	SUB TOTAL	TOTAL
HUMANOS	Psicólogo y/o Terapeuta Expositor.	1,200.00 por taller	9,600	\$9,600
MATERIALES	Hojas 1 paquete. Lapiceros 1 caja. Rotafolios 20 pzs. Plumones 1 paquete.	50.00 25.00 2.00 c/u 85.00	50.00 25.00 40.00 85.00	\$200.00
TÉCNICOS	Computadora 1 Cañón 1 Grabadora 1	00.00 00.00 00.00	00.00 00.00 00.00	\$00.00
+ 10% IMPREVISTOS				\$980.00
TOTAL				\$10,780.00

9.- Control.

Supervisión.

- ✓ Para llevar un control del desarrollo de este proyecto se pretende tener un registro de todas y cada una de las actividades que se realicen, así como de las personas que asisten a cada una de las sesiones programadas, con la finalidad de elaborar una evaluación adecuada con la cual se pueda determinar el cumplimiento de los objetivos.
- ✓ Las técnicas a utilizar son: entrevistas, la observación y dinámicas de grupo.
- ✓ Los instrumentos: cuestionarios, crónicas de las sesiones realizadas y lista de asistencia.

Evaluación.

Se realizará una evaluación intermedia con la finalidad de detectar todas aquellas situaciones que repercutan de alguna manera en el desarrollo del proyecto y de esta manera modificar los aspectos que no estén funcionando, así como una evaluación final para conocer los resultados y el impacto del mismo.

10.- Carta Descriptiva.

No. DE SESION	HORARIO	LUGAR	TEMA	OBJETIVO
1	10:00am a 12:00pm	Comedor del empaque	Presentación del proyecto y formación del grupo (Descanso y sueño, ejercicio de respiración)	Dar a conocer el proyecto que se implementara, la finalidad de este, y comenzar a aplicar ejercicios de gimnasia cerebral.
2	4:00pm a 6:00pm	Comedor del empaque	Inicio del taller "Integración grupal" (socio drama, dinámica de integración)	Fomentar la integración de las mujeres como parte de un grupo.
3	4:00pm a 6:00pm	Comedor del empaque	Tema "Principales enfermedades de la mujer" (Conociéndome, dinámica)	Difundir cuales son las enfermedades en la mujer y como se pueden prevenir.
4	4:00pm a 6:00pm	Comedor del empaque	Sesión de terapia individual.	Proporcionar apoyo de manera individualizada.
5	4:00pm a 6:00pm	Comedor del empaque	Tema "Proceso de aceptación y perdón" Dinámica Grupal. "Evaluación Intermedia"	Reconocer las situaciones personales que impiden aceptar la realidad
6	4:00pm a 6:00pm	Comedor del empaque	Terapia individual	Proporcionar apoyo de manera individualizada.

7	4:00pm a 6:00pm	Comedor del empaque	“Estrategias para el manejo del estrés y la tensión” (Actividad y movimiento, dinámica)	Brindar herramientas para el manejo de la tensión y el estrés laboral.
8	4:00pm a 6:00pm	Comedor del empaque	“Ausencia de comunicación y mala comunicación” (Como favorecer las relaciones, dinámica)	Proporcionar estrategias practicas para fortalecer la comunicación y las relaciones sociales.
9	4:00pm a 6:00pm	Comedor del empaque	Evaluación y cierre del taller.	Evaluar el desarrollo del taller y concluir con el mismo.

10.1- Carta Descriptiva (Rutinas de ejercicios).

TEMA	DURACION	OBJETIVO
Descanso y sueño, ejercicio de respiración	5 Minutos diarios	Recuperar la energía perdida en un día pesado, además de permitir tener un descanso profundo y placentero.
El círculo	5 Minutos diarios	Fomentar la concentración y las habilidades en los movimientos de las manos.
Actividad y movimiento	5 Segundos Por posición, cambiando de pie.	Activar y comunicar los hemisferios cerebrales así como facilitar el balance dentro del sistema nervioso.
Atención, memoria y percepción.	5 Minutos	Desarrollar la atención y la percepción, habilitando los dos hemisferios cerebrales, mejorar la memoria auditiva y visual.
Hábitos	Practicarlo Todos los días	Desarrollar las capacidades, talentos, habilidades para disminuir el estrés.

ANEXOS

ANEXO 1

Hipótesis: “La situación familiar influye de manera determinante en el desempeño laboral de las mujeres que laboran en el área de empaque”.

Variable independiente: situación familiar.

Variable dependiente: desempeño laboral.

Elementos lógicos: influyen de manera determinante.

Unidad de análisis: mujeres que laboran en el área de empaque.

Variable Var. Indep. Situación familiar	Indicador	Índice	Sujetos / Objetos	Técnicas e Instrumentos	Preguntas
<p>Def. Teórica Situación: condiciones o circunstancias de una persona en cuanto a individuo perteneciente a una sociedad.</p> <p>Familia: conjunto de individuos que tienen entre si relaciones de origen y semejanza.</p> <p>Def. Operacional Situación familiar: Condiciones o circunstancias del conjunto de individuos que tienen entre si relaciones de origen y semejanza.</p>	<p>X1=Características de la familia.</p> <p>X2= Relaciones familiares.</p> <p>X3=Condiciones económicas.</p>	<p>-Tipo de familia. - Número de miembros. - Escolaridad. - Sexo. - Edad. - Edo. Civil. - Ocupación.</p> <p>- Relaciones con: Esposo Hijos Personas con las que habita -Comunicación - Problemas</p> <p>-Num. Miembros que trabajan. -Tipo de empleo. -Ingresos. -Egresos. -Num. Miembros que aportan al gasto familiar.</p>	<p>Mujeres que laboran en el área de empaque.</p> <p>Mujeres que laboran en el área de empaque.</p> <p>Mujeres que laboran en el área de empaque.</p>	<p>Cedula de entrevista.</p> <p>Cedula de entrevista.</p> <p>Cedula de entrevista.</p>	<p>¿Cuántas personas conforman su familia? ¿Qué escolaridad tiene cada integrante de su familia? ¿Que edad tienen cada integrante de la familia? Nivel de escolaridad de cada miembro de la familia. ¿Qué estado civil tiene cada miembro de la familia? ¿Qué ocupación tiene cada integrante de la familia?</p> <p>¿Con quienes vive? ¿De quien es la casa? ¿Cómo es la relación con su esposo? Buena, Mala, Regular. ¿Por que? ¿Cómo es la relación con sus hijos? Buena, Mala, Regular. ¿Por qué? ¿Con quienes se lleva mejor? ¿Con quienes tiene más conflictos?</p> <p>¿Cuántas personas Trabajan? ¿Qué tipo de empleo tiene cada uno? ¿De estos cuantos aportan al gasto familiar? ¿Cuánto aporta cada uno? ¿Cómo distribuye los gastos?</p>

Variable Var. Dep. Desempeño laboral.	Indicador	Índice	Sujetos / Objetos	Técnicas e Instrumentos	Preguntas
<p>Def. Teórica.</p> <p>Desempeño: son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización.</p> <p>Laboral: perteneciente al trabajo, dedicado a la enseñanza de ciertos oficios especializados.</p> <p>Def. Operacional.</p> <p>Desempeño laboral: Acciones o comportamientos observados en los empleados dedicados a la enseñanza de ciertos oficios especializados.</p>	<p>Y1= Actividades que realizan.</p> <p>Y2= Responsabilidad en el trabajo.</p> <p>Y3= Satisfacción en el trabajo.</p>	<p>-Actividades marcadas.</p> <p>-Actividades que realmente realizan.</p> <p>-Asistencia. -Puntualidad. -Permisos. - Incapacidades.</p>	<p>Gerente de desarrollo humano.</p> <p>Mujeres que laboran en el área de empaque.</p> <p>Mujeres que laboran en el área de empaque.</p> <p>Mujeres que laboran en el área de empaque.</p>	<p>Cedula de entrevista.</p> <p>Cedula de entrevista.</p> <p>Cedula de entrevista.</p> <p>Cedula de entrevista.</p>	<p>¿Cuáles son las actividades que deben realizar las mujeres en el área de empaque?</p> <p>¿Qué actividades realiza normalmente en su jornada de trabajo? ¿Qué actividades considera que no debe realizar?</p> <p>¿Con que frecuencia falta a su trabajo? ¿A que hora llega normalmente a su trabajo? ¿Considera que su puntualidad es? ¿Con que frecuencia llega tarde a su trabajo? ¿Con que frecuencia solicita permiso para faltar a su trabajo? ¿Por qué falta al trabajo? En lo que tiene laborando en la empresa: ¿Cuántas incapacidades ha tenido? ¿Con que frecuencia se le da incapacidad? ¿Por qué motivos?</p> <p>¿Cuánto tiempo tiene laborando en la empresa? ¿Qué le gusta de su trabajo? ¿Qué no le gusta de su trabajo? ¿Cuál es su salario semanal? ¿Le gusta el ambiente de trabajo? ¿Por qué? ¿Piensa seguir en la empresa? ¿Por qué renunciaría a su trabajo?</p>

ANEXO 2.

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL CEDULA DE ENTREVISTA

I.- DATOS GENERALES:

NO. DE CUESTIONARIO _____

1.1.- EDAD: _____ 1.2.- EDO. CIVIL: _____ 1.3.-TIEMPO: _____

1.4.- ESCOLARIDAD: _____

1.5.- TRABAJO ANTERIOR: _____ 1.6.- TIEMPO QUE DURO _____

1.7.- TIEMPO DE TRABAJAR EN LA EMPRESA: _____ 1.8.- AREA: _____

II.- DATOS FAMILIARES:

NONBRE	2.1 EDAD	2.2 SEXO	2.3 PARENTESCO	2.4 ESTADO CIVIL	2.5 ESCOLARIDAD	2.6 OCUPACION	2.7 TIPO DE EMPLEO	2.8 LUGAR DE TRABAJO	2.9 SALARIO SEMANAL	2.10 LUGAR DE ORIGEN	2.11 TIEMPO DE RESIDENCIA DENTRO DE LA CIUDAD
		1. F 2. M	1. MADRE 2. PADRE 3. HIJO (A) 4. NIETO 5. TIO 6. HERMANOS 7. SUEGRO (A) 8. ABUELOS 9. YERNO 10. NUERA 11. OTROS	1. NO REG. 2. REGIST. 3. SOLTERO 4. CASADO 5. VIUDO 6. U. LIBRE 7. DIVORC. 8. SEPARAD	1. NINGUNO 2. LEER Y ESCR. 3. PRESC. 4. PRIM. 5. PRIM. INCOM. 6. PRIM. CURSO 7. SEC. 8. SEC. INCOM. 9. SEC. CURSO 10. PREP. 11. PREP. INCOM. 12. PREP. EN CURSO 13. PROF. 14. PROF. INCOM. 15. PROF. CURSO	1. MENOR 2. DESEMPLEADO 3. SUB. EMPLEO 4. COMERCIO 5. EMPLEADO 6. PROF. 7. SERV. DOMES. 8. AMA DE CASA 9. PENCIANADO 10. JUBILADO 11. ESTUDIANTE 12. OBRERO 13. CORTADOR 14. MECANICO 15. ALBAÑIL. 15. OTRO	1. BASE 2. EVENTUAL 3. POR SU CUENTA 4. CONFIANZA 5. EVENTUAL POR SU CUENTA. 6. NINGUNO	1. GOB. 2. EMPR. PRIVADA 3. PARTICULAR 4. TALLER 5. CONSTRUCCION. 6. COMERCIO 7. OTROS			

2.12. TIPO DE FAMILIA _____

III.- CONDICIONES DE LA VIVIENDA

3.1. Su casa es....

- a) Propia () d) En proceso de pago ()
b) Rentada () e) Regularización en trám. ()
c) Prestada () f) Otro _____

3.1.1 ¿Cómo adquirió la vivienda?

- a) La compro () d) Por crédito de Infonavit ()
b) Se la regalaron () e) Otro ¿Cuál? _____
c) Se la heredaron ()

3.2. Tipo de vivienda:

- a) Casa () d) Dúplex ()
b) Unifamiliar () e) Vecindad ()
c) Departamento () f) Otra _____

3.3. ¿Espacios que tiene en su vivienda?

- a) Cocina () d) Comedor ()
b) Baño () e) Patio ()
c) Sala () f) No. de _____

3.4. Las paredes que tipo de material tiene:

- a) Ladrillo () d) Lámina ()
b) Tabicón () e) Madera ()
c) Adobe ()

3.5. Los pisos de que material son:

- a) Tierra () d) Loseta ()
b) Cemento () e) Madera ()
c) Mosaico () f) Otros () Cuál: _____

3.6. Los techos de que material son:

- a) Concreto () d) Lám. de fibra ()
b) Lámina de cartón () e) Teja ()
c) Lámina de asbesto () f) Lámina galvanizada ()
g) Otros () cuál: _____

IV.- CONDICIONES ECONÓMICAS

4.1 De las personas que trabajan; ¿Quiénes aportan al gasto familiar?

- a) Padre: _____ () 1) Semanal
b) Madre: _____ () 2) Quincenal
c) Hijos: _____ () 3) Mensual
d) Otros: _____ ()

Total _____

4.2. Egreso familiar:

Diar. Sem. 15na. Mens. Bim. Trim.

Renta y/o

Pago : _____ () () () () () ()

Alimentación: _____ () () () () () ()

Agua: _____ () () () () () ()

Gas: _____ () () () () () ()

Luz: _____ () () () () () ()

Educación: _____ () () () () () ()

Servicios

médicos: _____ () () () () () ()

Vestido: _____ () () () () () ()

Trasporte: _____ () () () () () ()

Esparcimiento _____ () () () () () ()

Tele cable _____ () () () () () ()

Teléfono/celular : _____ () () () () () ()

Otros : _____ () () () () () ()

TOTAL: _____

V.- RELACIONES FAMILIARES.

5.1. ¿Con que personas convive cotidianamente en su casa?

- a) Esposo ()
b) Pareja ()
c) Hijos () ¿Quiénes? _____
d) Familiares () ¿Quiénes? _____
e) Otros () ¿Quiénes? _____

5.2. De las anteriores con quien se lleva mejor :

- a) Esposo ()
- b) Pareja ()
- c) Hijos () ¿Quienes? _____
- d) Familiares () ¿Quienes? _____
- e) Otros () ¿Quien? _____

5.3. ¿Cómo es la relación con su esposo y/o pareja?

- a) Muy buena () b) Buena () c) Regular ()
- d) Mala ()

¿Por que? _____

5.4. ¿Cómo es la relación con sus hijos?

- a) Muy buena () b) Buena () c) Regular ()
- d) Mala ()

¿Por qué? _____

5.5. ¿Que conflictos suele tener con su esposo y/o pareja?

- a) Económicos () ¿Cual? _____
- b) Comunicación () ¿Cual? _____
- c) Responsabilidad () ¿Cual? _____
- d) De pareja ¿cual? _____
- e) Otro, ¿Cuál? _____

5.6. ¿Cuáles son los problemas con sus hijos?

- a) No le entienden ()
- b) Llegan tarde ()
- c) No le ayudan en casa ()
- d) Se la pasan en la calle ()
- e) Que no cumplen en la escuela ()
- f) Que no cumplen en la casa ()
- g) Indisciplinados en la escuela ()
- h) Otro, ¿Cual? _____

5.7. ¿Sobre que temas conversa con sus hijos?

- a) El trabajo () d) Problema en la fam. ()
- b) La escuela () e) Vecinos ()
- c) La familia () f) Programa de T.V. ()
- g) Problemas personales de cada uno, ()
¿cuales? _____

5.8. ¿Especialmente en que momentos convive con sus hijos?

5.9. ¿Que problemas familiares suelen preocuparle más?

- a) Económico ()
- b) Escolar ()
- c) Hijos ()
- d) Salud () e) Otro,
¿Cual? _____

5.10. ¿De quien recibe más apoyo cuando tiene algún problema?

- a) Esposo ()
- b) Hijos () ¿Cuantos? _____
- c) Algún familiar () ¿Cuantos? _____
- d) Alguna amiga () ¿Cuantos? _____
- e) Otro, ¿Quién? _____

5.11.- ¿Quién se encarga de cuidar a sus hijos mientras trabaja?

- a) Su mamá ()
- b) Su esposo ()
- c) Algún familiar () ¿Quien? _____
- d) Su suegra ()
- e) Nadie () ¿Porque? _____
- f) Otros Quienes: _____

5.12. ¿Se dividen los quehaceres de la casa?

a) Si () b) No ()

5.13. De las siguientes actividades: ¿Quién realiza cada una de ellas?

a) Comprar la despensa _____

b) Hacer la comida _____

c) Barrer _____

d) Trapear _____

e) Limpiar _____

f) Lavar _____

g) Planchar _____

h) Lavar los trastes _____

i) Tender las camas _____

j) Tirar la basura _____

k) Otra _____

5.14. ¿Qué labores realiza usted antes de irse al trabajo?

5.15. ¿Qué labores realiza usted después de llegar del trabajo?

5.16. ¿Cuándo tiene algún problema en su familia piensa en el mientras trabaja?

a) Si () b) No ()

¿Por qué? _____

5.17. ¿Cuándo tiene algún problema en la familia como se siente en el trabajo?

a) Deprimida () d) Angustiada ()

b) Preocupada () e) Sin novedad ()

c) Pensativa () f) Cansada ()

g) Otra _____

5.18. ¿Cuando tiene un problema en la familia, siente la necesidad de:

a) Llamar a su casa ()

b) Salir del trabajo ()

c) Que le den permiso de ir a resolverlo ()

d) Otro _____

5.19. ¿Con que frecuencia se enferman en su familia?

a) Muy frecuentemente ()

b) Frecuentemente ()

c) Poco frecuente ()

d) Nunca ()

5.20. ¿Qué enfermedades se presentan con más frecuencia?

¿Cuáles?

a) Respiratorias _____

b) Gastrointestinales o parasitarias _____

c) Crónico degenerativas _____

d) Dermatológicas _____

e) Hipertensión _____

f) Emocional _____

g) Otras Cuáles: _____

h) Ninguna

5.21. ¿A que servicio de salud acude?

a) IMSS () e) Hosp. Civil ()

b) SSA () f) Farm, Similar ()

c) Médico particular () g) Otro Cuál:

d) Hosp. Regional () _____

VI.-RESPONSABILIDAD EN EL TRABAJO

6.1. ¿Por que motivo ingreso a trabajar?

a) Para mantener a sus hijos ()

b) Para ayudar a su Esposo y/o pareja ()

c) Para incrementar el ingreso familiar ()

d) Otro, ¿Cual? _____

6.2. ¿A que hora llega normalmente a su trabajo?

- a) 8:50am () b) 8:55am ()
c) 9:00am () c) 9:05am ()

Otro _____

6.3. ¿Cuanto se tarda en llegar a su trabajo?

- a) De 10-20 min. ()
b) De 21-30 min. ()
c) De 31-40 min. ()
d) Una hora ()

e) Otra _____

6.4. ¿Qué transporte utiliza para ir al trabajo?

- a) Urbano ()
b) Taxi ()
c) Automóvil prop. ()
d) Otro _____

6.5. ¿Con que frecuencia falta a su trabajo?

- a) 1 vez a la semana ()
b) De 2 a 3 veces por semana ()
c) 1 vez al mes ()
d) Nunca ()

6.6. ¿Con que frecuencia llega tarde a su trabajo?

- a) 1 vez a la semana ()
b) De 2 a 3 veces por semana ()
c) 1 vez al mes ()
d) Nunca ()

6.7. ¿Con que frecuencia solicita permiso para faltar a su trabajo?

- a) Muy frecuentemente ()
b) Frecuentemente ()
c) Poco frecuente ()
d) Nunca ()

6.8. ¿Por que motivo ha solicitado permiso para faltar?

- a) Situación fam. () ¿Cual? _____
b) Cita médica ()
c) Tenía que salir fuera ()
d) Reunión en la esc. ()
e) Otra _____

6.9.- ¿Cuándo tiene algún problema familiar lo comenta en su trabajo?

- a) Si () b) No ()

6.10.- ¿Qué le ha ocasionado el comentar los problemas en su trabajo?

- a) Distracción ()
b) Desahogo ()
c) Que le llamen la atención ()
d) Chismes entre los compañeros ()
e) Otro _____

6.11. ¿Por qué motivos ha llegado a faltar al trabajo?

- a) Problemas familiares ()

De que tipo: _____

- b) Problemas de salud ()

De quien: _____

- c) Por que se le hizo tarde ()

Por que: _____

- d) Por que no tenia ganas de asistir. ()

- e) Por algún imprevisto ()

De que tipo: _____

- f) otra _____

6.12. ¿En lo que tiene trabajando en la empresa, cuantas veces le han dado incapacidad?

- a) 1 vez ()
- b) 2 veces ()
- c) 3 ó 4 veces ()
- d) Más de 4 veces ()

6.13. ¿Por qué motivos le han dado incapacidad?

- a) Embarazo ()
- b) Operación ()
- c) Enfermedad ()
- d) Otro _____

VII.- ACTIVIDADES LABORALES

71. ¿Qué actividades realiza normalmente en su jornada de trabajo?

72. ¿Qué actividades considera que no debe realizar?

73. ¿Qué se le dificulta en el trabajo?

VIII.- SATISFACCION EN EL TRABAJO

8.1. ¿Qué le gusta de su trabajo?

- a) Horario ()
- b) Sueldo ()
- c) Prestaciones ()
- d) Actividades ()
- e) Ambiente ()
- f) Otro _____

8.7. ¿Qué estaría dispuesta hacer, para que mejorara?

8.2. ¿Que no le gusta de su trabajo?

- a) Horario ()
- b) Sueldo ()
- c) Prestaciones ()
- d) Actividades ()
- e) Ambiente ()
- f) Otro _____

8.3. ¿Le gusta el ambiente de trabajo?

- a) Si ()
- b) No ()

¿Por qué?

8.4. ¿Como es la relación con sus compañeros de trabajo?

- a) Muy buena () b) Buena () c) Regular ()
- d) Mala ()

¿Por qué? _____

8.5. ¿Piensa seguir en la empresa?

- a) Si ()
- b) No ()

¿Por que? _____

8.6. ¿Qué le gustaría que mejorara en el trabajo?

BIBLIOGRAFIA

Alonso Spilsbury Ivette, (1992) **Civismo 1**, Kapelusz Mexicana, México D.F.

Amezcuaga Aguirre Raúl, (1996) **Fundamentos de Medicina Familiar**, Medicina Familiar Mexicana, México.

Ander Egg Ezequiel, (1995) **Diccionario de Trabajo Social**.

Ander Egg Ezequiel, (1996) **Introducción al Trabajo Social**, Colección Política, Servicio y Trabajo Social, México.

Arias Galicia L. Fernando, Heredia Espinosa Víctor, (2004) **Administración de Recursos Humanos**, Trillas, México D.F.

Arteaga Basurto Carlos, (2004) **Supervisión Manual Básico Para Trabajadores Sociales**, UNAM Escuela Nacional de Trabajo Social, México.

Barg Liliana, (2000) **La Intervención con Familia, una Perspectiva desde el Trabajo Social**, Espacio, Argentina.

Begné Patricia, (1990) **La Mujer en México su Situación Legal**, Trillas, México.

Chen Martha, Venek Joan, (2005) **El Progreso de las Mujeres en el Mundo 2005**, Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas.

CNDH, (1995) **Guía sobre Deberes Derechos y Obligaciones**.

De Jong Eloisa, Bosso Raquel, Paira Marisa, (2001) **La Familia en los Albores del Nuevo Milenio**, Espacio, Buenos Aires.

Diccionario de la Real Lengua Española.

Eroles Carlos, (2001) **Familia y Trabajo Social**, Espacio, México.

Elu de Leñero Ma. Del Carmen, (1975) **El Trabajo de la Mujer en México**, Instituto Mexicano de Estudios Sociales A. C.

Herrera Loyo Angélica, (1997) **Trabajo Social en Empresas**, UNAM, Escuela Nacional de Trabajo Social, México.

INEGI 2004.

Kurczyn Villalobos Patricia, **Derechos de las Mujeres Trabajadoras**, México, Cámara de Diputados. LVIII Legislatura, UNAM, 2001.

Ley Federal del Trabajo, (2003) Berbera.

Manual Organizacional de la empresa Fresh Directions Mexicana S. A. de C. V. (2003)

Ribeiro Ferreira Manuel, (2000) **Familia y Política Social**, Lumen, México.

Sánchez Rosado Manuel, (2004) **Manual de Trabajo Social**, Plaza y Valdez, México.

Terán Trillo Margarita, (1990) **Revista de Trabajo Social No. 44**, Tema Perfil Profesional del Trabajador Social en el Área Empresarial, Universidad Nacional Autónoma de México, Octubre – Diciembre.

Valero Chávez Aída, (2003) **Desarrollo Histórico de Trabajo Social**.

www.monografias.com.

www.wikipedia.com

www.wikilearning.com

www.dif.gob.mx