

23.15



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales  
ZARAGOZA

PERFIL DE LAS LIDERES EN LAS COLONIAS  
PROLETARIAS DE TIJUANA, B. C.

## T E S I S

Que para obtener el Título de:  
LICENCIADO EN PSICOLOGIA

p r e s e n t a

**NORMA ISABEL MACEDO TORRES**



México, D. F.

1986



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 está 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.

## I N D I C E

	Pags.
INTRODUCCION . . . . .	1
CAPITULO NO. I LIDERAZGO . . . . .	
A.- Definición . . . . .	3
B.- Concepto del Líder . . . . .	5
C.- Características del Líder . . . . .	6
D.- Tipos de Liderazgo . . . . .	8
E.- funciones del Líder y el Grupo . . . . .	10
CAPITULO NO. II BREVE RESEÑA HISTORICA DE LA CIUDAD DE TIJUANA, B.C.	
A.- Antecedentes . . . . .	12
B.- Problemas Urbanísticos de la Ciudad . . . . .	14
CAPITULO NO. III LIDERAZGO FEMENINO	
A.- La Mujer en México . . . . .	15
B.- La Mujer en Baja California . . . . .	18
CAPITULO NO. IV PERFIL DE LAS LIDERES EN LAS COLONIAS PROLETARIAS DE TIJUANA, B.C.	
A.- Aspectos Metodológicos de la Investiga- ción de Campo.	
1.- Antecedentes . . . . .	20
2.- Objetivos de la Investigación . . . . .	20
3.- Hipótesis formuladas . . . . .	20
4.- Metodología Empleada . . . . .	21

B.- Análisis e Interpretación de los Resultados.	
I.- Perfil Socioeconómico de las Líderes de las Colonias Proletarias de Tijuana, B.C.	23
2.- Perfil Psicosocial de las Líderes de las Colonias Proletarias de Tijuana, B.C.	29
3.- Aspectos Grupales	34
4.- Conclusiones	37

APENDICE

Gráficas	39
Bibliografía	50
Encuesta	52

## INTRODUCCION

El liderazgo desde su perspectiva social ha influido en el desarrollo histórico de la sociedad, ya que en un sistema estructural a la sociedad no se le puede ver sin la presencia de estos "generadores", quién a través del tiempo, han transformado las condiciones del medio y su entorno social. Es así como el líder se manifiesta en las diferentes fases del desarrollo social, desde un matriarcado incipiente hasta un sistema patriarcal.

Hasta hace unos años la participación de la mujer -- dentro del liderazgo había sido escasa o casi nula y frecuentemente menospreciada por la sociedad. En la actualidad se observa que este rol lo asume la mujer cada vez, con mayor participación y gran responsabilidad, situación que la hace ocupar un lugar importante dentro de la comunidad.

Al parecer en las ciudades con una fuerte migración, -- con problemas urbanísticos y alto índice de marginalidad, el fenómeno es muy notorio, en especial el que representa el liderazgo que las mujeres ejercen en las colonias proletarias. Este es el caso entre otras ciudades, de Tijuana, B.C., en donde se dieron -- las condiciones favorables para que surgiera la inquietud por investigar: Sí "acaso las líderes de las diferentes colonias proletarias poseen un perfil similar entre sí en sus aspectos psicosociales y socioeconómicos". A ello se aúna el hecho de que estamos ante un campo de investigación virgen, dado que no existen, hasta donde hemos podido conocer, antecedentes en la literatura con respecto a la participación de la mujer como líder de las -- colonias proletarias.

Esta investigación se llevó a cabo precisamente en colonias proletarias de Tijuana, en donde las mujeres ejercen el rol de líder; se empleó la técnica de la entrevista estructurada que se aplicó a cada una de ellas.

Entre los temas que se abordan en esta tesis se presentan: a) Conceptos generales del líder y los diferentes tipos de liderazgo. b) Breve reseña histórica de la Ciudad de Tijuana, B.C., así como sus problemas urbanísticos. c) Un bosquejo del -- inicio de la mujer en el liderazgo a nivel nacional primero y -- posteriormente en Baja California. Como meta se ha tratado de obtener el perfil psicosocial y socioeconómico de las líderes, así como una semblanza de los grupos que lideran y para ello se exponen los resultados de la investigación de campo.

El presente trabajo sin pretender ser exhaustivo, presenta una visión general de la investigación realizada, que no pretende ser exclusivamente teórico, sino que fundamentalmente sirva de apoyo a quienes se interesen por la -- investigación empírica. y más aún, para quienes se interesen por el bienestar social de la comunidad.

## CAPITULO I "LIDERAZGO"

A.- Definición

B.- Concepto del Líder

C.- Características del Líder

D.- Tipos de Liderazgo

E.- Funciones del Líder y el Grupo

#### A.- DEFINICION

Históricamente el liderazgo surgió en el marco de las sectas religiosas o bien en el de las relaciones básicas de grupo. En los orígenes de diferentes movimientos religiosos se da un proselitismo que se inspira en figuras proféticas de las que podemos citar como ejemplos ilustrativos Moisés, Mahoma, Jesús, Calvino. La personalidad de líder única e irresistible movilizaba y arrastra a las masas hacia nuevas metas y nuevos caminos de salvación; es en el ámbito de la religión que se vierte en un prototipo de liderazgo.

Esta interpretación se ha visto confirmada por la investigación histórica de las primitivas formas de gobierno, como el caso de los jefes tribales y los dirigentes de las pequeñas ciudades-estado, investidos de autoridad absoluta. Estos estudios han aportado al concepto de liderazgo la connotación de status y jerarquía. El poder era inherente tanto al status como a la persona del gobernante, lo que contribuyó a la personalización del liderazgo.

El liderazgo es un tema de interés para la psicología social, ya que en el grupo el líder ocupa un rol importante entre las complejas relaciones que se dan entre éste y los demás miembros del grupo. Así tenemos que gran parte de la literatura existente está enfocada a estudiar al líder en sus diversos aspectos que lo llevan a ocupar el liderazgo. (Browne 1969), (Musafer 1974).

Existen diferentes definiciones de lo que es el liderazgo, dependiendo del enfoque en que se tome; así existe la -- idea de la polarización de los miembros del grupo alrededor de una persona central, en este caso se entiende que el líder es -- la persona capaz de servir de eje a la conducta de los otros -- miembros del grupo. A esto se puede añadir que el liderazgo -- sólo se da dentro de los grupos y que en ellos, el líder ocupa un puesto importante siempre y cuando se establezca una relación, o sea, que los miembros del grupo sigan al líder por voluntad -- propia y no por mandato ni coacción. En este sentido (Gibb 1954) dice que el liderazgo puede ser tomado como el proceso que implica ejercer influencia sobre las actividades de un grupo y -- contribuir a organizar esfuerzos que éste realiza para definir o alcanzar los objetivos. En esta concepción se pueden desglosar los siguientes elementos:

- a) Un grupo (dos o más personas)
- b) Una tarea común (o actividades orientadas hacia un objetivo)
- c) Diferenciación de responsabilidades (algunos de los miembros tienen obligaciones distintas).



De aquí se desprende esta otra definición del liderazgo que se relaciona con los objetivos del grupo: "Puede afirmarse que el líder es el individuo capaz de dirigir al grupo hacia sus objetivos".

Una diferencia que se debe considerar en la aceptación de la definición del liderazgo, es que para algunos autores es propiedad del grupo, y para otros es característica del individuo. En el primer caso, se implica que el liderazgo puede ser sinónimo de prestigio o bien que implica una relación emocional entre el líder y el grupo; en el segundo caso, liderazgo podría significar poseer ciertas características o rasgos personales como: dominio grupal, control del yo, don de gentes, espíritu de sacrificio, capacidad de trabajo y demás.

La variedad de las concepciones alternativas anteriores que contienen nociones contradictorias, obviamente imposibilitan la aceptación de un significado único para todos los interesados en el liderazgo. (Gouldner 1950) señala " En este momento no hay pruebas dignas de confianza sobre la existencia de características generales del liderazgo". Más bien se ha hecho hincapié en las características del grupo y en la situación existente.

Concentrarse en cualesquiera de estas facetas del problema representa una simplificación exagerada de un fenómeno intrincado. En consecuencia pensaremos el liderazgo como una función del individuo, de las actividades con que está comprometido y del grupo del que es miembro, por lo cual en este trabajo tomaremos en cuenta la siguiente definición: "El liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación y orientada a través del proceso de comunicación, hacia el logro de una meta o metas específicas" (Tannenbaum 1971). El liderazgo siempre entraña intentos por parte de un líder (influyente) de afectar (influir) en la conducta de un seguidor (influido) o seguidores en situación.

Esta definición posee la virtud de la generalización, no limita el concepto del liderazgo a funcionarios formalmente designados o a las personas cuyo potencial de influencia descansa en el consentimiento voluntario de otros.

Así el rol de líder rara vez es asumido continuamente por una sola persona; aún en condiciones específicas entre las mismas personas. En cambio se trata de un rol que en diferentes momentos puede ser asumido por cualesquiera de ellos.

## B.- CONCEPTO DEL LIDER

En nuestra cultura es muy común utilizar la palabra líder para designar posiciones y funciones distintas, por lo general puede ser utilizada para indicar una figura decorativa, un cargo en una organización, un dictador auto-designado que posee poder suficiente para obligar a los demás a acatar sus órdenes, o bien a un individuo que ha sido designado como líder por la acción voluntaria de un grupo.

Las investigaciones primitivas sobre el liderazgo constituyen un intento de estudiar al líder como un ser dotado de ciertos rasgos característicos, que lo distinguen del resto del grupo, no tomando en consideración variables como seguidores, comunicación, situación, tipos de metas, solidaridad e influencia interpersonal que de hecho influyen dentro del liderazgo.

Se pensaba que podía explicarse la eficacia y la esencia del fenómeno del liderazgo a través del aislamiento de las características o rasgos psicológicos y físicos que diferenciaban al líder de los demás miembros del grupo, sin embargo no resultaron fecundos los estudios basados en esta suposición.

Así tenemos que (Browne 1969) manifiesta que existen conceptos completamente opuestos de lo que es el líder, por un lado está la convicción fuertemente emocional de que algunos hombres nacen líderes y como tales están separados de la horda común, estos líderes no de en su posición a la relación con los adeptos sino más bien a un "aura" casi mágica que los rodea, que más bien tiene el carácter de un don. Aunque de hecho no existen pruebas científicas que confirmen lo anterior.

En otro enfoque, que vino a reemplazar al anterior, no se abandona necesariamente la búsqueda de características significativas del líder, sino que procura buscarlas en situaciones que contienen elementos comunes, dentro de las circunstancias en las cuales los grupos de personas integran sus actividades hacia objetivos.

(Stogdill 1948), después de examinar un gran número de estudios destinados a aislar los rasgos de los líderes llega a la siguiente conclusión: "Las cualidades, características y habilidades requeridas en un líder están determinadas, en gran medida, por la exigencia de la situación en la que ha de ejercer su liderazgo".

En estudios más recientes se ha tomado más en consideración al seguidor como una variable fundamental en la investigación sobre el liderazgo. Este enfoque se centra en necesidades personales y sustentan que el líder es aquél que está más próximo a satisfacer las necesidades de sus seguidores.

### C.- CARACTERISTICAS DEL LIDER

Los estudios más antiguos sobre el liderazgo partieron del supuesto de que el líder poseía cualidades personales o rasgos que explicaban el hecho de que lograra o mantuviera el liderazgo.

(Stogdill 1948), encontró en sus investigaciones que los líderes sobrepasaban a las demás personas al menos en una habilidad o característica personal, pero no precisaba cuál -- era esta característica, mencionando que difería enormemente -- según la situación y el grupo de que se tratara.

No es sorprendente que no se hayan podido descubrir -- rasgos generales de personalidad del líder, ni características personales: Las cualidades personales se expresan al interactuar con otros miembros cuyas características personales facilitan el que se realicen las tareas o actividades comunes. En este sentido el líder aparece como consecuencia de las necesidades de un grupo de personas y de la naturaleza de la situación, en la cual dicho grupo intenta actuar.

En nuestra cultura la mayoría de las necesidades se satisfacen a través de las relaciones individuales con otros individuos o las grupales con personas aisladas o grupos sociales. Se sigue al líder porque, más que ninguna otra persona promete alcanzar los objetivos que el grupo persigue; el líder es producto, no de sus características, sino de su relación -- funcional con sus seguidores en una situación específica.

En general los investigadores han llegado a la conclusión de que ciertas habilidades mínimas exigidas a todos los líderes están ampliamente distribuidas también entre los no líderes, más aún, los rasgos del líder que son necesarios y efectivos en un grupo o situación, pueden ser por completo diferentes de los de otro líder en un ambiente distinto.

En otros estudios se ha llegado a la conclusión de que los líderes se diferencian de los seguidores en ciertas características psicológicas como es la inteligencia, pero no en un sentido absoluto. El líder de un grupo particular puede ser relativamente más inteligente que las personas a las que guía o bien tener más confianza en sí mismo.

(Utría 1960), define algunas cualidades que debe tener un buen líder:

- a).- Es la persona de mayor confianza en el grupo o comunidad
- b).- tiene la mayor capacidad de trabajo y demuestra el mayor entusiasmo en las obras de interés común, hace de los intereses y de las aspiraciones de la comunidad su propia -- causa.
- c).- Está dispuesto a representar a su grupo o comunidad y a consagrarle el tiempo necesario para la defensa de sus intereses, aún con el sacrificio de sus propias ocupaciones.

- d).- Dispone de un gran espíritu de tolerancia y comprensión.
- e).- Da muestras de integridad, por lo cual los miembros del grupo confían en él, y están convencidos de que no aprovechará el esfuerzo de la comunidad en su propio beneficio.
- f).- Trata cortés y comprensivamente a los demás y les delega responsabilidades para ampliar su medio de acción.
- g).- Fomenta el surgimiento de otros líderes y evita dominar el poder de decisión de la comunidad.
- h).- Está siempre dispuesto a reconocer sus errores y a aceptar las responsabilidades.
- i).- Consulta a la comunidad cada vez que tiene que tomar una determinación para la cual no está facultado.

Estos rasgos personales mencionados vendrían a hacer un ideal de lo que debe ser el líder. (Stogdill 1948), señala que aunque existe acuerdo en que los líderes son superiores a los no líderes en elementos tales como escolaridad, participación social, status socioeconómico, responsabilidad etc., estos atributos también se pueden encontrar en los seguidores. Además señala que la evidencia sugiere que el liderazgo es una situación existente entre personas en una situación social y que las personas que son líderes en una circunstancia, pueden no serlo en otra.

#### D.- TIPOS DE LIDERAZGO

El liderazgo lleva en sí el desempeño de un papel diferenciado que permite a los grupos cumplir sus propósitos. En un grupo orientado hacia un fin determinado, el liderazgo integra a sus miembros según sus necesidades, lo que redundará en el buen o mejor funcionamiento del grupo; cada grupo, según sus diferentes objetivos, escogerá el tipo de líder más conveniente.

La literatura distingue (o señala) cuatro tipos de liderazgo: a) Autocrático, b) Democrático, c) Laissez-Faire, d) Paternalista.

a).- El Autocrático es aquel en el que un líder, ya sea elegido por el grupo o designado para el grupo por alguna autoridad exterior, actúa como jefe y toma las decisiones en el nombre del grupo. No permite al grupo participación alguna en las decisiones. La autocracia puede presentarse en diversos grados de intensidad, desde la dictadura absoluta de algunos gobiernos, negocios, familias, hasta las situaciones sociales en las que un individuo, en interés propio o en beneficio de algunos intereses especiales, ejerce el poder o el control del grupo en forma directa, sin permitir que el grupo tenga autoridad alguna en la determinación de sus objetivos o en la elección de sus actividades.

b).- El Democrático En este tipo de liderazgo se actúa con la participación de todos los miembros del grupo, para el logro de los objetivos comunes propiciándose una elevada cohesión de grupo. Se asigna la máxima importancia al crecimiento y desarrollo de todos los miembros del grupo. El liderazgo es distribuido, el grupo trabaja según el principio del consenso y trata de obtener un elevado grado de relaciones interpersonales agradables, así como una sólida base para la resolución de sus problemas. Todos los miembros del grupo demuestran un alto grado de identificación con los objetivos de éste.

c).- El Laissez-Faire En este tipo de liderazgo, el líder no participa; otorga completa libertad, el líder no participa; otorga completa libertad para las decisiones del grupo y toda política es asunto de discusión y decisión por parte de los miembros del grupo.

A menudo se opina que esta forma de dirigir, es no dirigir en absoluto, permitir que la gente no madura tenga una completa libertad, sin guía, ni control, ni ayuda. La libertad individual se valora más que la seguridad colectiva. En la vida de grupo, esta forma de discusión totalmente incontrolada, puede conducir, a menudo, a experiencias insatisfactorias.

d).- El Paternalista En esta forma el líder es amable, paternal, cordial ante las muchas necesidades de su "rebaño", pero siente que debe tomar las decisiones más importantes en nombre del grupo y por el bien del grupo. Este tipo de liderazgo ha sido -- aceptado en las iglesias, instituciones donde el cura o el pastor toma las decisiones en nombre de los miembros de su congregación. Una inconveniencia en este tipo de liderazgo reside -- en el crecimiento y el desarrollo se verifica en los líderes y no en los miembros del grupo. Este tipo de líder a menudo teme entregar su cargo a otra persona, porque nunca está seguro de que otro líder pueda conducir su grupo con tanta dedicación, eficiencia y protección como él.

Este tipo de líder mantiene su influencia por su aire paternal y su competencia. Cuenta con el respeto y la confianza del grupo. Se considera así mismo como el "Padre" o el "tío" -- del grupo y a menudo el grupo lo considera como tal. Este tipo de líder no tiene confianza en que los miembros puedan tomar decisiones juiciosas, elegir los objetivos adecuados y mantenerse fuera de dificultades.

## E.- FUNCIONES DEL LIDER Y EL GRUPO

El líder aparece en el grupo como resultado del acuerdo entre sus miembros en el sentido de que tal o cual individuo es el más apto para dirigir al grupo. Este acuerdo puede ser totalmente predictivo o conjetural, o bien puede ser el resultado de la experiencia vivida y acumulada entre varios miembros.

Una posición diferente es cuando el líder aparece como resultado de objetivos cuya consecución exige la presencia de un grupo de personas. Por ejemplo, un individuo desea realizar algo que sólo puede ser alcanzado si él dirige las actividades de otras personas, entonces buscará un grupo que acepte -- que él lo dirija.

Un grupo puede tener un líder; si en realidad lo tiene se constituye en una organización, pues de ese modo, por lo menos, algunos de los miembros tienen distintas responsabilidades que otros.

Los miembros mantienen con el líder cierta relación -- debido a que el líder les parece el mejor medio disponible para la satisfacción de las necesidades propias del grupo en una situación dada.

La función primordial del líder es la organización de las actividades de los miembros del grupo hacia la realización o consecución de ciertos objetivos, a través del control de los -- medios que permitan satisfacer las necesidades pertinentes de -- los miembros del grupo.

La cantidad de funciones que realiza el líder depende de factores tales como la estructura del grupo, la ocasión, la personalidad del líder y consecuentemente la influencia que es -- capaz de ejercer. A continuación se da una lista de algunas de las funciones tradicionales que cumplen los líderes según (Kusner 1974).

a).- funciones de relaciones públicas al representar oficialmente al grupo dentro y fuera del mismo; actúa como delegado del grupo en la recepción de nuevos miembros, atiende la -- correspondencia a nombre del grupo y habla por el grupo.

b).- Cumple ciertas tareas específicas para el grupo, tales como la preparación del presupuesto, y a veces se encarga de las tareas de secretariado.

c).- Mantiene la continuidad del grupo llevando actas y recordando detalles de reuniones anteriores.

d).- Realiza los preparativos para las reuniones tanto teóricas como prácticas; reúne el material, asigna tareas, prepara el sitio en que se realiza la reunión y consigue programas - además, se encarga de la coordinación de la reunión mientras -- ésta se lleva a cabo



CAPITULO II " BREVE RESEÑA HISTORICA DE LA  
CIUDAD DE TIJUANA, B. C.

A.- ANTECEDENTES

B.- PROBLEMAS URBANISTICOS DE LA CIUDAD

A.- ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CD. TIJUANA, B.C.

(Acuña 1973), Desde un punto de vista histórico se reconoce el año de 1889 como fecha de la fundación de Tijuana, B.C. se encuentra localizada al noroeste del estado de Baja California Norte, colinda al norte con Los Estados Unidos de Norteamérica, al sur con la ciudad de Ensenada, B.C. al este con la ciudad de Tecate, B.C. y al oeste con el Océano Pacífico.

Se sitúa a una distancia aproximada de 2,828 kilómetros con respecto al Distrito Federal. Sin embargo a pesar de su corta vida ha experimentado un acelerado crecimiento, ya que para el año de 1930 la localidad tenía tan solo 11,271 pobladores y cincuenta años más tarde en 1980 fueron censados 800,000 personas.

Esto se atribuye principalmente a que Tijuana, es la -- localidad mexicana más cercana a la rica y numerosa población del sur de California. Debido a la proximidad con E.U.A., aunado a los salarios más altos de la república mexicana, ha atraído a una innumerable cantidad de personas del interior del país desde hace varias décadas a esta ciudad.

Tijuana, a partir de 1940 debido a su condición de zona fronteriza a sufrido toda una serie de transformaciones que modificaron notablemente la región. La Baja California no sería ajena a este proceso de cambio, debido tanto a que forma parte integral de ella. Tiene características particulares que la convierten -- hasta cierto punto en una excepción, es por esta razón que, para comprender los cambios fronterizos a partir de los años cuarenta, mencionaremos brevemente los mismos tanto en el interior del país como en el exterior, así como sus efectos sobre la frontera.

Respecto a la situación estructural del país en esa -- época, la segunda guerra mundial es un elemento que impulsa decididamente el desarrollo industrial, que sería característico de -- México, desde esos días hasta los años sesenta; respecto a la zona fronteriza, también es verdad que el espectacular crecimiento que muestran las ciudades fronterizas del norte encuentran su -- principal estímulo en la variable externa, representada por la -- contienda mundial.

De esta forma las grandes ciudades fronterizas de Tijuana, Mexicali, Cd. Juárez, Reynosa, Nuevo Laredo, Matamoros, -- por nombrar las principales se transformaron en centros que proporcionaron servicios diversos, esparcimiento, materia prima, -- fuerza de trabajo, etc., debido a ésto, miles de personas y fábricas que gracias a la actividad generada en torno al aparato guerra, se estacionaron en la frontera sur de E.U.A.

Este fenómeno naturalmente fomentó la actividad local, entonces pues, vemos que el impulso inicial que daría un acelerado desarrollo fronterizo, desde los años cuarenta hasta el presente, es proporcionado por el exterior, es decir por los E.U.A., también en este sentido ciertos factores que impulsaron el desarrollo de la zona, terminaron por convertirse en obstáculos.

Lo anterior se manifestó palpablemente con el programa bracero que, al demandar fuertes contingentes de trabajadores agrícolas temporales, se aglutinaron en las ciudades de Baja California, en espera de ser contratados o bien cruzar la línea divisoria ilegalmente. Esto haría posible que millares de nuestros nacionales terminaran por fijar su lugar de residencia permanente en la propia frontera, una vez terminado su contrato de trabajo en el vecino país o en muchos casos ni siquiera llegaron a trabajar al otro lado, pero si concurrieron a la frontera con la esperanza de "engancharse".

Sin embargo, también existe un factor interno importante en la configuración del desarrollo de la región; la creciente incapacidad de ciertas zonas del país, así como las precarias condiciones existentes en las zonas rurales (Guanajuato, Jalisco, Zacatecas etc.) para proporcionar tierras y empleos -- a amplios núcleos de campesinos, esto obligaría a muchos de ellos a emigrar al norte del país o E.U.A., con la esperanza de prosperar. Entonces la miseria y el hambre son también factores importantes que ayudan a comprender el fenómeno migratorio mexicano. No esta por demás recordar que el factor de la diferencia salarial más alto, respecto al resto del país, también es un elemento importante en la atracción de nuevos inmigrantes.

Así mismo, otro atractivo producto de la geografía lo constituye el hecho, de que la mayoría prefería emigrar a California estaba determinado en gran parte por los altos salarios allí prevalentes, en contraste con los de Texas que se encontraban entre los más bajos de toda la Unión Americana.

Dentro de este contexto, es necesario señalar la presencia de una larga población de ascendencia mexicana, segundas y terceras generaciones en su mayoría, habitando cerca de la frontera mexicana. Estos mexico-americanos efectúan viajes continuamente hacia nuestro país en busca de servicios que, en muchos aspectos, resultan más baratos aquí. Esto último se debe en buena parte a las características principales del recién llegado a la frontera, que por lo general lo constituye una población de extracción campesina no calificada y dispuesta a trabajar en "lo que sea" por casi cualquier salario.

## B.- PROBLEMAS URBANISTICOS DE LA CIUDAD

La especificidad del proceso urbano de Tijuana, B.C. se desprende de su ubicación fronteriza y de la importancia -- del fenómeno migratorio que ha sido explicado anteriormente, que ha sido precisamente una de las consecuencias más evidentes derivadas de este proceso, es el surgimiento y consolidación de una gran cantidad de asentamientos humanos irregulares. Ahora bien, a pesar de la magnitud e importancia que ha adquirido este fenómeno en la ciudad de Tijuana, B.C. Se observa que a éste no se le ha dedicado la atención pertinente.

Desde el punto de vista de la relación entre migración y urbanización, Baja California constituye el extremo norte de un corredor migratorio que se extiende a lo largo de la región geo-económica del noroeste de México. El area urbana de Tijuana presenta actualmente un proceso de urbanización, una -- de cuyas características es la concentración de población predominantemente en zonas habitacionales, generalmente de tipo ilegal en cuanto a la propiedad de la tierra y carentes de orden en su estructura urbana con ausencia de servicios tales -- como agua, drenaje, electricidad, servicios medicos asistenciales etc. Generalmente se plantea que este tipo de asentamientos es de carácter temporal, y que sus habitantes son simples inmigrantes rurales de transición al empleo y a la residencia urbana estable. Evidentemente que este tipo de asentamientos no -- es de transición ni temporal, sino permanente y en constante -- crecimiento.

CAPITULO III "LIDERAZGO FEMENINO

A.- LA MUJER EN MEXICO

B.- LA MUJER EN BAJA CALIFORNIA

#### A.- LA MUJER EN MEXICO

(Año Internacional de la Mujer 1975), Para tener una mejor idea de lo qué es la mujer mexicana actual, es necesario hacer una muy breve reseña histórica, ya que el ser humano es producto de determinados patrones culturales que la sociedad le impone y que pueden variar de acuerdo al momento histórico que se analice. Es así que suscitadamente reseñamos, el papel de la mujer en diferentes épocas de nuestra historia nacional:

A la mujer azteca se le preparaba desde pequeña para determinadas tareas, consideradas propias de su "oficio mujeril", tales como; preparar cacao, moler maíz, cocinar, hilar o tejer, pero, además de esto, ella tenía la obligación de reunirse periódicamente en instituciones como el "calpulli", para discutir asuntos relacionados con la vida de su barrio, en conexión con la familia y las decisiones que ellas tomaban eran respetadas -- por el resto del grupo. No debe causar entonces extrañeza el adelanto de los pueblos prehispánicos, ya que hombres y mujeres trabajan juntos para el progreso comunitario.

En la época colonial el papel de la mujer se vió totalmente disminuído, pues la señora de la casa (generalmente española o criolla) era un objeto de adorno y sus obligaciones se reducían a ser buena madre o buena esposa, a cuidar siempre su aspecto personal para que el esposo se sintiera orgulloso de ella, no por su capacidad sino por su belleza; era un objeto más que él podía lucir.

La mujer indígena en la colonia estaba en una situación todavía peor, ya que además de ser sirvienta de la señora de la casa, su condición con respecto a su compañero indígena no era ya de igualdad. Al varón se le educó para que se sintiera el "protector" y a ella como un ser sin valor alguno.

Los patrones culturales de esta época no impidieron que surgieran mujeres de extraordinaria valentía y gran decisión como Sor Juana Inés de la Cruz. Ella a pesar de la discriminación que había en su tiempo con respecto a la educación del sexo femenino, consigue prepararse y causar admiración, no sólo en su época, sino en las generaciones que le siguieron.

Durante el movimiento de independencia, la mujer mexicana acompaña a su esposo, hijos o hermanos en la lucha y en esa época empiezan a darse ligeros brotes de lo que podríamos llamar inicios del liderazgo femenino. Es conocido como la mujer interviene directamente en la organización del movimiento de independencia; entre ellas podemos citar a Doña Josefa Ortiz de Domínguez y Doña Leona vicario. No en vano tenían tres siglos de humillación y sometimiento, en las que, su única ocupación había sido la de servir.

En los años que siguieron a la independencia la situación del país fué muy inestable guerra, cambios de gobierno. Para 1860 las fábricas de Puebla, Tlaxcala, Querétaro, Veracruz y de la Ciudad de México empiezan a admitir mujeres; los empresarios las aceptan porque a ellas se les paga menos y su rendimiento es mayor que el de los varones.

Con el porfirismo la explotación de la clase trabajadora se extiende por todo el país. En esta época vemos que la situación se agrava para la mujer, pues además de cumplir con sus obligaciones de madre y esposa, tiene que cubrir jornadas agotadoras en las fábricas textiles o de cigarros. Esta situación laboral provoca que la mujer participe decididamente cuando empiezan a formarse organizaciones para mejorar las condiciones de vida. Con ello se inicia una toma de conciencia de los problemas que las aquejan. Muchas mujeres se integran a la actividad política dentro del partido liberal mexicano y forman grupos tales como "Hijas de Anahuac" e -- -- "Hijas de Cuauhtemoc".

Estos antecedentes explican la incorporación masiva de la mujer al movimiento revolucionario. Las mexicanas no -- eran solamente las soldaderas que acompañaban a sus esposos, sino que fungían como mensajeras claves para difundir noticias y propaganda, aunque cabe señalar que en esta actividad llegaron a ocupar puestos de liderazgo (Carmen Alanís en Chihuahua, Ramona Flores, Jefa del Estado Mayor de un Gral. Carrancista; Juana Gutierrez de Mendoza y "La China", en el Ejército de Zapata).

Una vez terminada la lucha armada la mujer debía volver a su lugar, a sus ocupaciones de madre y esposa, a su condición de objeto, a ser la persona incapaz de participar en la vida activa del país. Pero esto ya no era posible. La -- mujer mexicana había cambiado al ritmo de los acontecimientos de su patria, para ella se abrían nuevos horizontes, su participación en actividades que no se consideraban "propias de su sexo", le había demostrado que era capaz de hacer muchas cosas. Era necesario empezar ahora una nueva lucha para convencer a los demás de su capacidad.

Una de las personas que le dió un impulso definitivo a la mujer en México fué el Gral. Salvador Alvarado quién en -- 1915 al asumir la Gubernatura del Estado de Yucatán formuló un decreto en el cual decía: "Es un error educar a la mujer para una sociedad que ya no existe. . . , pues la vida activa exige su concurso en la mayoría de las actividades humanas; que para formar generaciones libres y fuertes, es necesario que la mujer obtenga un estado jurídico que la enaltezca y una educación que le permita vivir con independencia; y que el medio más eficaz --

de conseguir estos ideales, o sea los de libertar y educar a la mujer, es concurriendo ella misma con sus energías e iniciativas a reclamar sus derechos, a señalar la educación que necesita y a pedir su ingerencia en el estado, para que ella misma se proteja".

Sin embargo, antes que la igualdad política en el ámbito nacional, la mujer mexicana adquirió, por mandato de la ley, la igualdad jurídica.

El derecho al voto se dió en forma aislada en diferentes estados de la república, por ejemplo en 1924 Elvia Carrillo Puerto figuraba como candidato a diputado local por el Distrito de Motul en Yucatán, en tanto que Rosa Torres asumía la presidencia municipal de Mérida. En ese mismo año se otorga en Sn. Luis Potosí el derecho a votar y ser elegida en elecciones municipales; pero este fenómeno no se dió en todos los estados de la República Mexicana. En 1925 la Legislatura del Estado de Chiapas concede a la mujer mayor de 18 años los mismos derechos políticos del hombre, se hicieron diversos intentos en los diferentes estados por lograr el derecho al voto. Posteriormente en 1937 el Presidente Lázaro Cárdenas declaró a la prensa en Veracruz que enviaría al Congreso de la Unión un proyecto de reforma para incorporar definitivamente a la mujer a las funciones sociales y políticas. Fue hasta el año de 1953 que se concedió el derecho al voto en toda la república siendo presidente el Lic. Adolfo Ruiz Cortines.



## B.- LA MUJER EN BAJA CALIFORNIA

La participación de la mujer dentro del liderazgo - en Baja California tiene sus inicios durante el período gubernamental del Presidente Lázaro Cárdenas, ya que a este presidente se le debe el primer intento de reformas legales en favor de las mujeres, a fin de que pudieran votar y ser votadas.

En el año de 1936 el Presidente Lázaro Cárdenas envía a Baja California, específicamente a la Ciudad de Tijuana a la Sra. Jesús Iglesias procedente del Estado de Jalisco, - con el fin de organizar a la gente que se encontraba asentada en zonas de peligro de la Colonia Libertad. De esta manera - es como se inicia el liderazgo femenino, precisamente organizando a los miembros de una "colonia proletaria" (-), la más antigua de la Ciudad de Tijuana.

La señora Iglesias primeramente formó una agrupación que denominó "Agrupación Lázaro Cárdenas", en el seno de este grupo se genera la idea de organizar a los habitantes, dándoles comisiones en las que deberían trabajar para el bienestar de - la colonia que se encontraba en sus inicios de fundación.

Posteriormente, por parte de otras mujeres, se dieron otros intentos en trabajar por su colonia; pero, muchas de ellas no llegaron a sobresalir, ya que no se les dió el apoyo que requerían.

Fué hasta el año de 1953, durante el período presidencial del Lic. Adolfo Ruíz Cortínez, al conceder el derecho al voto a la mujer, cuando se empiezan a dar cambios importantes en su situación sociopolítica. Así, en el año de 1955 surge la primera Diputada Federal que ocupa un lugar dentro del -- Congreso de la Unión por Baja California, la Profa. Aurora Jiménez de Palacios; a raíz de esto, se inicia la mujer dentro de - la política en el Estado de Baja California.

Se ha observado que el liderazgo femenino ha tomado mayor auge, desde hace una década a la fecha, ya que el número de líderes se ha incrementado notablemente en las diferentes - colonias proletarias.

(-) Por colonia proletaria entendemos aquella en que, la mayoría de sus habitantes dependen íntegramente de su ingreso asalariado, para poder subsistir; cuentan con privaciones y carencias materiales comunes que satisfacer, como son la falta de -- servicios públicos tales como el agua, luz, drenaje, pavimentación, ya que los predios que habitan fueron tomados en posesión, sin que exista en muchos casos la regularización de la tenencia de la tierra.

El hecho de que surgan líderes mujeres se debe principalmente a la problemática que tienen que enfrentar diariamente al ocupar el rol de esposa, madre, hija etc., dentro del hogar y de la comunidad, ya que para desempeñar sus funciones, carecen de bienes y servicios públicos tan importantes como: agua, luz, drenaje, mismos que son tan necesarios para subsistir, y dado que en las colonias en que viven, por sus características urbanísticas carecen de estos servicios; situación misma que les permite tener -- una mayor capacidad de lucha, para mejorar las condiciones de vida para los suyos y sus semejantes.

La idea de organizarse y formar grupos se debe a cuatro causas principales que son: a).- Damnificados b).- Situación económica c).- falta de servicios públicos d).- Ausencia de dirigentes. Todos estos puntos se explicarán con mayor detalle, en el inciso que corresponde a aspectos grupales, una vez que se han organizado buscan el apoyo del partido político en que militan, ya que es a través de la pertenencia a las filas de un partido político, que la mujer logra y recibe el apoyo del estado y del municipio en la obtención de mejoras para su colonia.

A partir de que las mujeres obtienen incorporación política y con ello alguna garantía, es que empiezan a surgir las líderes de las diferentes colonias proletarias de la ciudad.

tenemos entre ellas a destacadas mujeres que han sobresalido por su espíritu de cooperación, su don de gente, su deseo de trabajar y de ayudar a sus semejantes. Debemos citar como a las más destacadas a la primer presidente de la federación femenil la Lic. Mercedes Martínez de Velilla y - Aurora Sánchez Taboada secretaria de la asociación femenil - revolucionaria de Tijuana, B.C., solo como ejemplos destacados.

Conforme creció la ciudad, nos referimos a Tijuana, han surgido líderes representantes de sus colonias, y en varios casos en una colonia puede haber hasta tres líderes, ya que ellas mismas se dividen por sectores.

Debido a la gran labor que desarrollan dentro de la comunidad Tijuanaense, las líderes actualmente ocupan un lugar importante dentro de la sociedad, así como dentro del partido al cual pertenecen.

## A.- Aspectos Metodológicos de la Investigación de Campo

### I.- ANTECEDENTES

Uno de los elementos esenciales para la demostración de una verdad, es la comprobación de los hechos de una manera clara y objetiva, es por tal motivo que en este trabajo he empleado la "investigación de campo" como el medio para obtener el material de información directamente de las fuentes donde se genera el problema que abordaremos en este caso. Específicamente buscamos determinar si las líderes de las diferentes colonias proletarias poseen un perfil similar entre si, en lo que se refiere a sus aspectos psicosociales y socioeconómicos.

El haber utilizado esta técnica de trabajo se constituyó en un hecho enriquecedor al poder tener el contacto directo con las líderes dentro de su colonia, ya que se pudieron observar sus reacciones y sus puntos de vista con respecto a la entrevista estructurada de que fueron sujetos.

### 2.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

En esta investigación el objetivo consiste en obtener un perfil general de los aspectos psicosociales y socioeconómicos de las líderes de las diferentes colonias proletarias de rijuana, B.C.

### 3.- HIPOTESIS FORMULADAS

Las hipótesis que se plantearon para esta investigación son dos:

- 1).- A mayor emigración de los esposos hacia Los Estados Unidos como trabajadores documentados o indocumentados, -- mayor participación de la mujer dentro del liderazgo.
- 2).- A fin de que puedan realizar sus funciones, las líderes deben pertenecer a un partido político que las respalde.

#### 4.- METODOLOGIA EMPLEADA

Se llevó a cabo un muestreo selectivo de 32 líderes consideradas por la comunidad como representativas de las diversas colonias proletarias de la ciudad de Tijuana, B.C., catalogadas así a través de los medios de comunicación, ya que se tiene amplio conocimiento de quienes son las líderes que dirigen las colonias que representan. La selección de las entrevistadas se hizo a través del conocimiento y la experiencia personal, ya que al tener trato directo con las líderes (debido a mi condición de empleada en una Institución de Gobierno del Estado de Baja California) pude determinar, en cada caso, su categoría de líderes de sus respectivas colonias.

Sin embargo para que la selección tuviera más validez, me entrevisté directamente con las principales dirigentes de los partidos políticos con el fin de corroborar si los nombres incluidos en mi lista base, correspondía a los que oficialmente o de manera extra oficial se tenían catalogadas como líderes de las colonias proletarias, situación que en todos los casos se vió confirmada.

Cabe mencionar que la líder para que sea reconocida como tal dentro del partido, debe reunir ciertos requisitos tales como: antigüedad en la colonia en que viven, tener determinado número de miembros, que los seguidores las reconozcan como tales, que militen dentro del partido etc., una vez reunidos los requisitos pueden registrar el nombre de la agrupación que van a dirigir, y a partir de aquí se les considera ya como líderes formales dentro de la colonia. Por otro lado no se detectaron que existan líderes informales que trabajen por su colonia y que no pertenezcan algún partido.

Una vez asegurada la lista realicé una primera prueba piloto de la entrevista con un total de diez personas y, después de analizar sus reacciones y respuestas, se procedió a formular la entrevista definitiva.

El instrumento final constó de treinta y cinco preguntas de tipo abierto y cerrado. Durante su aplicación se utilizó la grabadora para captar con mayor precisión la información y los comentarios de cada entrevista. Una vez que se completó la totalidad de entrevistas se procedió al vaciado de los datos y a su concentración en cuadros de análisis para su tratamiento estadístico y su interpretación.

Uno de los problemas metodológicos que enfrentamos fué el no haber podido localizar, en los diferentes partidos políticos un número igual de líderes ya que el 71.8% de ellas pertenecen al partido oficial P.R.I., le sigue con 18.7 % el P.S.r., el P.A.N. con 6.2 % y finalmente el P.R.T con el 3.1 % restante.

Lo anterior se debe a que en el partido oficial - (P.R.I.) sus miembros se encuentran más organizadas y tienen mejor detectadas a las líderes a través del registro de su agrupación, mientras que en el P.S.T., por ser un partido con apenas ocho años de antigüedad dentro del Estado de Baja California, cuenta con un número muy limitado de mujeres participantes y menos aún de líderes. Con lo que respecta al P.A.N., realmente son muy pocas las que podríamos considerar líderes de colonias proletarias, ya que pertenecen a un estrato económico más elevado. El P.R.T. cuenta con muy pocas líderes mujeres ya que la mayoría de los militantes son hombres.

Cabe aclarar que en este trabajo de tesis no trataba de hacer un estudio comparativo de las líderes de los diferentes partidos políticos, sino de líderes de colonias proletarias, independientemente del partido de pertenencia.

B.- Análisis e Interpretación de los Resultados

I.- PERFIL SOCIOECONOMICO DE LAS LIDERES DE LAS COLONIAS PROLETARIAS DE TIJUANA

En cuanto a los resultados obtenidos de la encuesta tenemos los siguientes datos generales:

I).- Las líderes de las colonias proletarias de Tijuana, B.C., son originarias de diferentes estados de la república mexicana. La mayoría proviene de los estados del bajo o zona centro, le siguen en orden descendente las del norte y posteriormente las del sur. Cabe mencionar que es mínimo el porcentaje que ocupan las nativas del Estado de Baja California norte.

Zona Centro o Bajo	N	%
México, D.r.	4	12.50 %
Mayarit	2	6.25
Jalisco	6	18.75
Michoacán	4	12.50
Zacatecas	1	3.12
Tlaxcala	4	12.50
Sub-total	21	65.62 %
Zona norte	N	%
Baja California Norte	1	3.12 %
Sinaloa	4	12.50
Chihuahua	3	9.37
Durango	2	6.25
Sub-total	10	31.24 %
Zona Sur	N	%
Veracruz	1	3.12 %
Total	32	99.98 %

2).- Antes de venir a radicar a Tijuana, B.C., vivían en diferentes estados, ocupando el mayor porcentaje la zona centro o bajo con un 34.37 de donde emigraron para venir a radicar a esta ciudad.

Zona Centro o Bajío	F	%
México, D.F.	11	34.37 %
Michoacán	2	6.25
Zacatecas	1	3.12
Jalisco	1	3.12
Guanajuato	3	9.37
Aguascalientes	1	3.12
Mayarit	2	6.25
<b>Sub-total</b>	<b>21</b>	<b>65.60 %</b>

Zona Norte	F	%
Baja California norte	1	3.12 %
Sonora	3	9.37
Sinaloa	3	9.37
Chihuahua	2	6.25
Durango	2	6.25
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>37.36 %</b>

- 3).- Las líderes tienen un promedio de edad de 47 años, la edad mínima real fué de 25 años, la máxima real de 62 años, agrupando las edades en intervalos encontramos que se distribuyeron en los siguientes grupos de edad:

Edad	F	%
20 a 25	1	3.12 %
26 a 29	1	3.12
30 a 49	17	53.12
50 a 59	12	37.50
60 a 69	1	3.12
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>99.98 %</b>

- 4).- El grado de escolaridad que predomina es el de la primaria incompleta con el 46.87 % en tanto que el 40.62 % completó su primaria, siendo el porcentaje de analfabetas muy bajo apenas del 3.12 %.

Escolaridad	F	%
Analfabetas	1	3.12 %
Primaria incompleta	15	46.87
Primaria Completa	15	40.62
Secundaria	2	6.25
Preparatoria	1	3.12
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>99.98 %</b>

- 5).- Las líderes en su mayoría son mujeres casadas ocupando este rol el 87.5 %, mientras que el 6.25 % corresponde a las divorciadas o viudas.

Estado Civil	F	%
Casadas	28	87.5 %
Divorciadas	2	6.25
viudas	2	6.25
Total	32	100.00 %

- 6).- Entre las religiones que profesan tenemos que el lugar predominante, lo ocupa la religión católica con un 75.0 % en tanto que el 12.2 % la evangelista o bien no pertenecen a ninguna religión.

religión	F	%
Católica	24	75.0 %
Evangelista	4	12.5
Sin religión	4	12.5
Total	32	100.0 %

- 7).- Las ocupaciones son diversas pueden dedicarse desde -- las labores del hogar que desarrolla el 40.6 % de ellas hasta comerciantes por su cuenta.

Ocupaciones	F	%
Hogar	13	40.62 %
T.S. Municipio "	12	37.5
Maquiladora Empleadas	3	9.37
Comerciante	3	9.37
Artesanías	1	3.12
Total	32	99.98 %

(T.S. Municipio) El Partido Oficial las designa con el adjetivo de trabajadoras sociales del municipio, ya -- que trabajan para el partido oficial, perciben ingresos quincenales por las actividades que realizan, aparte de ser líderes.



- 8).- Los oficio del conyuge son diversos el 25.0 % de ellos trabajan como albañiles o empleados de alguna empresa, mientras que el 3.5 % desarrolla ocupaciones tales como velador, músico e ingeniero, cuando se les cuestionó si el sueldo que perciben sus esposos les alcanzaba para vivir desahogadamente, la mayoría contestó que no.

Oficio del Conyuge	f	%
Albañil	7	25.0 %
Empleado	7	25.0
Talabartero	4	14.2
Carpintero	3	10.7
Artesano	2	7.1
Comerciante	2	7.1
Músico	1	3.5
Ingeniero	1	3.5
Velador	1	3.5
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>99.6 %</b>

- 9).- En cuanto al sostén económico lo tenemos considerado en tres categorías: Primero el 40.62 % lo aporta únicamente el jefe de familia, segundo el 46.87 % lo aporta el jefe de la familia y lo que percibe la líder, tercero únicamente lo que ellas perciben por si solas que es el 12.5 % ya que no cuentan con otros sostenes económicos por estar viudas o divorciadas.

Sosten Económico	F	%
Esposo	13	40.62 %
Esposo y Ellas	15	46.87
Ellas solas	4	12.5
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>99.99 %</b>

- 10).- Observamos que el 90.6 % tienen resuelto el problema de la vivienda ya que cuentan con casa propia, en tanto que el 6.2 % viven en casa rentada.

Situación Habitacional	F	%
Propia	29	90.6 %
Rentada	2	6.2
Prestada	1	3.1
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>99.9 %</b>

II).- En cuanto al porcentaje de partidos políticos a que pertenecen tenemos que ocupa el primer lugar el P.R.I. con un 71.8 % y le sigue en orden con 18.7 % el P.S.T.

Partidos Políticos	r	%
P.R.I.	23	71.8 %
P.S.T.	6	18.7
P.A.N.	2	6.2
P.R.T.	1	3.1
Total	32	99.8 %

En relación con el perfil socioeconómico que hemos descrito consideramos necesario insistir acerca de las funciones y actividades que realiza la líder junto con su grupo. En tanto que en el aspecto psicosocial, se explicará con mayor detalle el tipo de grupo que liderean, causas de sus orígenes, motivaciones, metas, satisfacciones etc. Debemos decir aquí que el apoyo económico lo reciben las líderes del gobierno -- Municipal o bien del gobierno Estatal, dependiendo de la obra de que se trata y de la dependencia que le corresponda realizarla; otra porción del costo la cubren los miembros de la colonia. Para obtener estos fondos efectúan rifas, kermesses, reuniones y con las ganancias que obtienen de estas actividades integran su aportación. Cuando no son muchas las ganancias los miembros de la agrupación tienen que aportar personalmente algo de sus bolsillos, pero se procura que no sean cantidades elevadas, dado los escasos recursos de las familias.

La asociación o grupo cuenta también con reservas de dinero, ya que semanalmente los miembros de la agrupación aportan cuotas en las reuniones que tienen con la líder. Estas aportaciones son desde \$ 50.00 hasta \$ 500.00 M.N. dependiendo de las posibilidades de cada miembro. Esas reservas de dinero se destina a gastos de transportación, de comisiones, papelería o bien para viajes a la Cd. de Mexicali, con el objeto de entrevistarse con autoridades o secretarios de estado. Las cuotas las recaba la propia líder o la tesorera en función.

A forma de breve compendio del perfil socioeconómico diremos que: Las líderes son originarias de diferentes estados de la república, y tienen un promedio de edad de 47 años. La mayoría de ellas están casadas, y con un promedio de seis hijos. Cuentan con antigüedad en la ciudad de más de 20 años; en su mayoría practican la religión católica; tienen en algunos casos escolaridad elemental y en otros ni siquiera han terminado la primaria. La mayoría de ellas reciben el apoyo económico de sus esposos que trabajan y viven en Tijuana, B.C.

Las líderes tienen un promedio de ochos años de dirigir la agrupación, son mujeres que cuentan con antecedentes como miembros activos dentro de su partido. Cabe mencionar que todas pertenecen a un partido político, ya que es la única forma de recibir apoyo por parte de éste. No existen líderes al margen de ningún partido, a las líderes formalmente designadas podríamos considerarlas como mediadoras entre el Gobierno y la comunidad que representan, en la obtención de bienes y servicios para la propia comunidad en que habitan.

## 2.- PERFIL PSICOSOCIAL DE LAS LIDERES DE LAS COLONIAS PROLETARIAS DE TIJUANA.

Perfil psicosocial se define como un método gráfico de representación de resultados de medición (por ejemplo, cualidades de un sujeto etc.), este tipo de perfil tiene la ventaja de poder obtener con una ojeada una clara idea de los resultados. En el perfil psicosocial se han considerado todos aquellos aspectos de la conducta de tipo social y psicológico de las líderes, que nos permiten tener un conocimiento más amplio de los rasgos de personalidad comunes entre ellas de las cuales citaremos algunos: capacidad de lucha, perseverancia, iniciativa, responsabilidad, comunicación, valor civil, etc. Con capacidad de lucha, queremos decir que trabajan arduamente con tal de lograr los objetivos que se han propuesto, son perseverantes si alguna puerta se les cierra insisten hasta lograr ponerse en contacto con las personas idóneas que -- les ayudaran a resolver el problema, no se dan por vencidas -- fácilmente; tienen iniciativa para organizar a los miembros no esperan a que les vengan a resolver sus problemas, sino que ellas se movilizan por obtener los bienes o mejoras para su colonia.

Responsabilidad al trazarse una meta se sienten -- comprometidas con ellas mismas y con los seguidores, no los defraudan haciéndose a un lado y dejándolos solos en la lucha. La comunicación es abierta, a pesar de que poseen escasa preparación se expresan con facilidad ante sus seguidores, así como ante cualquier funcionario público dándoles a conocer sus objetivos, y a su vez solicitándoles de una manera positiva su ayuda. Poseen valor civil, si alguno de los funcionarios públicos esta fallando en alguna obra, que se retrase o bien que no se inicie la construcción, e incluso si el mismo gobernador del Estado, les promete algún servicio público y no les cumple, ellas son capaces de darlo a conocer a los medios de comunicación, para que se agilicen los trámites.

Características que les permiten llevar a cabo -- las funciones y actividades dentro de su comunidad, también se ha observado que tipos de motivaciones las impulsan a -- trabajar por su colonia, las satisfacciones que han tenido como recompensa de su labor de liderazgo. Se entiende por función, la conducta esperada de la líder en el grupo. (Krech, Crutchfield, Malachay 1962), señalan que las funciones del líder dependen del tipo de grupo y de sus circunstancias. Para ellos, algunas actividades del líder se dirigen al logro de las metas u objetivos a alcanzar y a la estabilidad y armonía del grupo mismo.

Así tenemos que la líder como figura principal dentro de la agrupación a la que pertenece tiene funciones específicas y variadas que debe realizar para el éxito y buen funcionamiento de su liderazgo.

(Benne y Sheats 1949) dividen las funciones en dos amplias categorías: Funciones de la tarea del grupo, que se refiere a ayudar directamente al cumplimiento de las metas del grupo y funciones de construcción y mantenimiento del grupo, que se refiere al mejoramiento y mantenimiento de las relaciones de trabajo. Entre ellas hemos detectado mediante la encuesta las siguientes:

- 1).- Organizar a los miembros de la agrupación en torno a los proyectos comunales que se llevarán a cabo.
- 2).- Promover la construcción, desarrollo y mejoría de obras públicas.
- 3).- Representar a los miembros de su agrupación ante terceros.
- 4).- fungir como gestora ante los principales dirigentes del partido político y autoridades municipales.
- 5).- Motivar a la gente para que continúe dentro del partido político.
- 6).- Auxiliar y orientar a los miembros de la agrupación en algún problema que los aqueje.
- 7).- Tratar de que los compañeros tomen conciencia de la unión que debe existir dentro del grupo.

Las actividades que realizan las líderes están relacionadas con los problemas o motivos comunes a los miembros del grupo. Las actividades que junto con sus seguidores realiza la líder se pueden englobar en cuatro categorías principales: a) Sociales b) Culturales y Deportivas c) Políticas y d) Organizativas.

a).- Sociales.- Entendemos y consignamos como actividades sociales las siguientes: Construcción de escuelas, hospitales, puentes de acceso, aseo, arreglo y pavimentación de calles, campañas de reforestación, introducción de servicios públicos (agua, luz, drenaje). Todas estas actividades corresponden a colonias que por encontrarse ubicadas en zonas de laderas y cañones o en la periferia de la ciudad, carecen de infraestructura y están habitadas por gente de escasos recursos económicos.

b).- Culturales y Deportivas.- Se promueve el deporte y la construcción de campos deportivos dentro de la colonia. Se imparten clases de cocina, costura, primeros auxilios y se realizan campañas de alfabetización.

c).- Políticas.- Las líderes, junto con sus seguidores, apoyan al partido al cual pertenecen; y de militancia política. Ven al partido como una organización importante que les ha favorecido en forma individual, grupal o comunal; creen firmemente en él y están de acuerdo con sus estatutos y organización. Periódicamente reciben las líderes por parte del -- partido oficial cursos de manejo de gente, formas de motivación y demás. Semanalmente la líder con algunos de los miembros de su grupo, asisten a las asambleas y trabajan en las campañas electorales para diputados y en todos los puestos de elección en que el partido presente candidatos.

Por otra parte el apoyo que a su vez reciben las líderes y sus seguidores por parte del partido al que pertenecen presenta diferentes modalidades, a continuación damos una lista de ellas.

1).- Cartas de recomendación para que las líderes acudan -- ante los funcionarios adecuados con el fin de que contribuyan a solucionar los problemas de la colonia que lideran.

2).- Asesoría jurídica: Si alguno de los miembros de la -- agrupación tiene algún problema de tipo jurídico, se le recomienda con algún licenciado en derecho, para que no les -- cobre o bien paguen honorarios muy bajos.

3).- Promoción Cultural: Llevan eventos culturales y deportivas a las colonias que lo solicitan.

4).- Servicio Social: Funcionan como gestores ante funerarias en casos muy difíciles, para que paguen cuotas módicas.

5).- Servicio médico: Proporcionan servicios médicos gratuitos a gente de escasos recursos económicos.

d).- Organizativas.- La líder junto con los miembros del -- grupo programan las asambleas que se llevarán a cabo dentro del mes, tratan de mantener a su agrupación bien organizada, somete a votación de una manera democrática la obra o las -- mejoras que desean realizar, y una vez que la propuesta es aceptada por la mayoría, se llega al acuerdo de cómo se va a pagar dicha obra, se indican las actividades a realizar y se dan las comisiones que deben ejecutar los miembros por --

ejemplo: rifas, kermesses, visitas a funcionarios públicos y demás. Se fomenta la unión entre los miembros del grupo.

MOTIVACIONES SOCIALES.- Las acciones humanas se guían por el conocimiento, esto es, por lo que pensamos, creemos y preveemos, pero cuando nos preguntamos el por qué hemos hecho una cosa u otra, tropezamos con el concepto de motivación. La cual se -- suele definir como fuerzas, deseos, necesidades positivas que empujan a una persona a adquirir ciertos objetivos (Krech 1978). Las motivaciones sociales no tienen base fisiológica conocida, se presenta con cierta frecuencia, ya sea como resultado de factores sociales comunes a la mayoría de las comunidades humanas o como medio de satisfacción de interés práctico. Son principalmente los medios que conducen a un fin, pero pueden llegar a funcionar como fines en si mismos.

Las motivaciones principales que las líderes han manifestado tener o perseguir en su actividad son: que cada uno de los miembros del grupo tenga una vivienda decorosa donde vivir; que se realicen las obras materiales que tienen en proyecto y que beneficiarán a la colonia; hacer que aumente el número de miembros de la agrupación. En una palabra tratar de servir a la comunidad para tener una ciudad más limpia y bella.

SATISFACCIONES.- La mayoría de las personas se ponen en contacto con un grupo, para satisfacer ciertas necesidades comunes, que al mismo tiempo se relacionan con un objetivo común que perseguir, (Krech 1978). Entendemos por satisfacción el sentimiento de logro o realización de una actividad. Las líderes han presentado dentro de su perfil psicosocial el contar con una serie de satisfacciones que son: El haber obtenido obras que actualmente están disfrutando como son la vivienda, la introducción de servicios públicos (luz, agua, drenaje, teléfono público, pavimentación), tener una escuela para los niños de la colonia, y principalmente haber logrado la regularización de la tenencia de la tierra. Pero sobre todo en el aspecto individual o sea el psicológico se sienten realizadas al poder ayudar a la gente que lo necesita.

Resumidamente diremos que en el perfil psicosocial nos estamos refiriendo a los aspectos de la conducta de las líderes, que les permite ocupar el liderazgo dentro de las colonias proletarias de Tijuana, B.C.

Elas realizan funciones en los aspectos que mencionan ( Benne y Sheats 1949), en cuanto a la tarea del grupo ejemplo: Promover la construcción, desarrollo y mejoría de obras públicas y demás. También funciones de construcción y mantenimiento del grupo: Que vendrían a ser motivar a la gente para que continúe dentro del partido político, tratar de que los compañeros tomen conciencia de la unión que debe existir dentro del grupo.



### 3.- ASPECTOS GRUPALES

Los orígenes que dieron lugar para la formación de las diversas agrupaciones que representan las líderes, obedece a cuatro causas principales: A).- DAMNIFICADOS B).- SITUACION ECONOMICA C).- FALTA DE SERVICIOS PUBLICOS D).- AUSENCIA DE DIRIGENTES.

A).- DAMNIFICADOS.- El régimen pluvial en esta zona del país se manifiesta por esporádicos aguaceros torrenciales mismos que, debido a su gran intensidad, hicieron durante los primeros meses del año de 1978 peligrar la vida de muchas personas, que vivían asentadas en la zona del río. En esta temporada de lluvias se formaron grandes avenidas que arrasaron con todo lo que encontraron a su paso, llevándose las viviendas construidas en el cauce del Río Tijuana; el resultado -- fué de 1300 familias de damnificados provenientes de nueve colonias localizadas precisamente en esa zona. La necesidad común los hizo que se unieran para tratar de resolver el -- problema de la vivienda que habían perdido.

B).- SITUACION ECONOMICA.- En virtud de la constante inflación monetaria que padece el país en los últimos años, las rentas de las casas han sido constantemente elevadas; ante esta situación los arrendatarios se han unido para tratar de obtener una vivienda o un terreno donde formar su patrimonio.

C).- FALTA DE SERVICIOS PUBLICOS.- Ya que algunas de las colonias tenían varios años de fundadas, y no contaban con los servicios más necesarios como son agua, luz, drenaje, pavimentación, teléfono público etc., decidieron unirse y luchar para obtener los servicios que tanto necesitaban.

D).- FALTA DE DIRIGENTES.- En algunas de las colonias no contaban con una persona que luchara por el mejoramiento de la comunidad, así es como nació la idea de formar una agrupación.

En cuanto a la constitución de las organizaciones podemos decir que: 1).- La mayoría de sus miembros son mujeres; cuando se les cuestionó al respecto respondieron que se lo explicaban en función de: a) La mujer tiene más tiempo para participar b) La mujer es la que se enfrenta diariamente en su hogar con la falta de agua, luz, drenaje etc., y como consecuencia ve más de cerca las necesidades, ya que debido a que su esposo sale a trabajar, no ve con tanta severidad

el problema que tiene que afrontar por ejemplo, tener que acarrear cubetas de agua desde una distancia larga, o bien tener que usar velas porque no cuentan con energía, estas son solo algunas de las muchas situaciones en que se ven envueltas estas mujeres diariamente, situación misma que les permite inquietarse y trabajar por su comunidad.

c).- Es más persistente debido a que tienen un objetivo común que satisfacer, en este caso serían servicios para la colonia.

d).- Las mujeres tienen más inquietudes que sus compañeros y por lo tanto desean que sus hijos vivan mejor.

e).- Las agrupaciones cuentan con un promedio de 282 integrantes aproximadamente; las líderes se reúnen con ellos una vez por semana; y tienen un promedio de ocho años de dirigir a la agrupación.

f).- Si bien las líderes se inician por iniciativa propia, posteriormente buscan el apoyo de algún partido político que las avale, no cuentan con antecedentes de liderazgo en su familia, ya se empiezan a dar intentos, dentro de la propia familia de la líder hacia una continuidad en esta actividad, ya que se -- dan casos en que alguno de los hijos desean formar grupos.

g).- Para que las agrupaciones sean reconocidas dentro del -- partido oficial, es necesario que se registren y que la líder sea reconocida como tal.

Las agrupaciones llevan diversos nombres que van desde el de -- algún héroe nacional hasta el nombre del gobernador del estado.

A manera de resúmen diremos que fueron cuatro los factores principales que dieron lugar para la formación de las agrupaciones:

a) Damnificados, b) Situación Económica, c) Falta de Servicios Públicos, d) Ausencia de dirigentes.

Las agrupaciones que pudimos detectar en este trabajo llevan -- las siguientes denominaciones:

- 1.- Unión de Colonos Alamar
- 2.- Unión de Colonos Nena de la Madrid
- 3.- Unión Francisco Fregoso Guevara
- 4.- Unión de Colonias Populares de Tijuana, A.C.
- 5.- Agrupación José Ma. Pino Suárez

- 6.- Unión de Colonos Francisco Villa
- 7.- Organización Josefa Ortíz de Domínguez
- 8.- Agrupación Matilde B. de Ochoa
- 9.- Asociación General Leandro Valle
- 10.- Agrupación Aquiles Serdán
- 11.- Agrupación Benito Juárez
- 12.- Unión de Colonos "Los Laureles"
- 13.- Unión de Colonos 21 de Marzo
- 14.- Unión Leona Vicario
- 15.- Unión de Colonos Gilberto Portugal
- 16.- Grupo Morelos
- 17.- Asociación Nacional Femenil Revolucionaria
- 18.- Agrupación Rosa Ma. Trasviña Durazo
- 19.- Unión de Colonos Roberto de la Madrid
- 20.- Agrupación del P.S.T.
- 21.- Agrupación Leandro Valle
- 22.- Agrupación "Las Adelitas"
- 23.- Comité de Base Agustín Melgar
- 24.- Comité de Base Sor Juana Inés de la Cruz
- 25.- Comité de Base del P.S.T.
- 26.- Comité de Base Lázaro Cárdenas No. 2
- 27.- Comité de Base "Adelitas de Villa"
- 28.- Agrupación Revolucionaria de Tijuana

#### 4.- CONCLUSIONES

Las líderes son mujeres sencillas con quienes se puede establecer fácilmente el diálogo, debido al uso que tienen de la expresión verbal y que constituye una de sus características.

No obstante tener escasa escolaridad se desenvuelven eficazmente ante cualquier situación del mundo material que se les presenta; comparten en su comunidad los mismos problemas y persiguen satisfacer objetivos similares.

A través de su perfil psicosocial se han puesto de manifiesto la existencia de conductas propias de las líderes dentro de su labor tales como: Funciones inherentes al grupo, actividades que realizan en la colonia, motivaciones sociales que las impulsan a trabajar, satisfacciones recibidas a lo largo de sus vidas. Todas ellas permiten tener un panorama más amplio del rol que desempeñan como líderes de colonias proletarias.

En relación a ello se debe reconocer el valor y la capacidad de que hacen aconio para enfrentarse y resolver los problemas que aquejan al grupo, convirtiéndose en obras ya terminadas, el gran ánimo de lucha, la responsabilidad y perseverancia en la búsqueda de sus objetivos; todas ellas características que las hacen merecedoras al título de Líderes, precisamente por su interés manifiesto en lograr el bien de la comunidad y por su espíritu de servicio.

Con respecto a las hipótesis planteadas tenemos que en la No. 1, se postuló que, debido al aspecto migratorio que se da en la frontera: "A mayor emigración de los esposos hacia Los Estados Unidos como trabajadores documentados o indocumentados mayor participación de la mujer dentro del liderazgo, hipótesis que viene a resultar rechazada, ya que el 99.6 % de sus esposos trabajan y viven en Tijuana, B.C., y desarrollan oficios diversos como se observa en la gráfica No. 8, originándose que el liderazgo se debe al rol que desempeñan como mujeres dentro del hogar y de la comunidad.

La hipótesis no. 2 que se refiere: "A fin de que puedan realizar sus funciones, las líderes deben pertenecer a un partido político que las respalde. Dicha hipótesis es verdadera ya que todas pertenecen a un partido político, del cual reciben apoyo para las diversas actividades que se realizan como se puede apreciar en el perfil psicosocial.

A través de la presente exploración se ha podido -- constatar que, en efecto, las líderes de las diferentes colonias proletarias de la ciudad de Tijuana poseen entre sí un perfil similar en cuanto a los aspectos psicosociales y socio-económicos, debido a que desarrollan el liderazgo de una manera casi homogénea en cuanto a las diversas actividades y funciones que realizan, además de que persiguen objetivos similares en ambos aspectos.

Como se podrá observar por la lectura anterior, el problema migratorio aunado al problema urbanístico que se -- da en la frontera no influyó en la formación de líderes, -- pero sí en la llegada de ellas como habitantes.

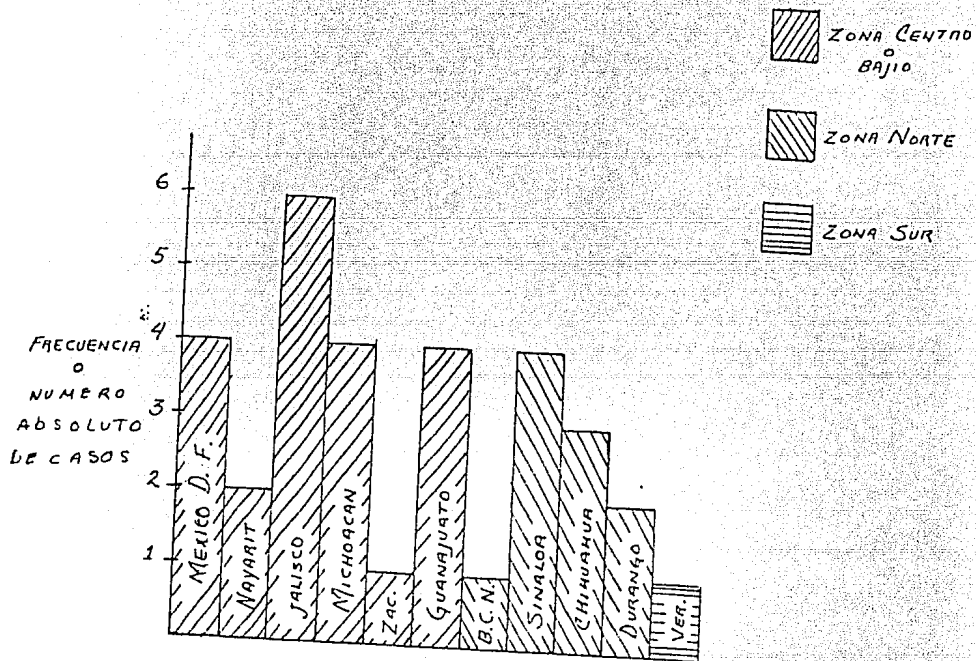
Por lo anteriormente expuesto, propongo que sería -- de gran utilidad para estudios posteriores, efectuar, una investigación en cada una de las ciudades principales del Estado de Baja California norte: Mexicali, Ensenada y Tecate y -- comparar los resultados con los procedentes de esta ciudad -- de Tijuana, y verificar si se puede establecer un perfil único o se presentan modalidades de acuerdo al tipo de ciudad -- de que se trate.

Por otra parte creo que es necesario que en psicología social, se lleven a cabo estudios teóricos y prácticos -- con respecto a la mujer líder, ya que la bibliografía que existe es muy poca o casi nada y se da de una manera muy general y no tocan aspectos psicológicos más profundos, que nos den un -- panorama más real y fidedigno a la problemática que enfrenta la mujer en su papel de líder.

Pocos estudios hemos hallado sobre el tema y menos desde esta perspectiva, siendo ello una razón válida para desarrollarlo, sin perder de vista que este estudio pertenece al campo de la psicología social en la medida en que su objeto de estudio son los hombres en sus diferentes manifestaciones.

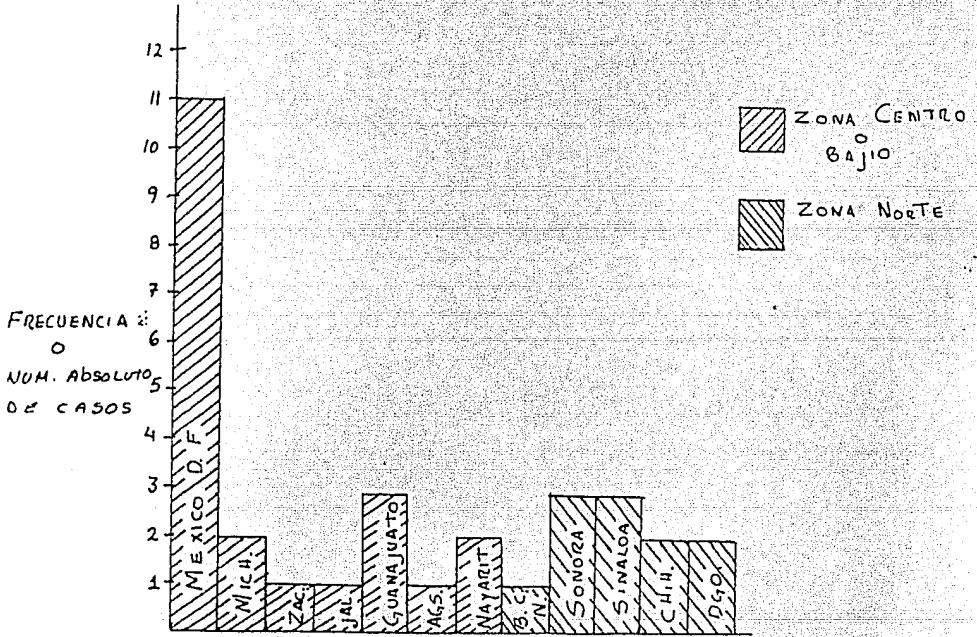
## G R A F I C A S

No. 1	LUGAR DE NACIMIENTO
No. 2	LUGAR ANTERIOR DE RESIDENCIA
No. 3	EDAD
No. 4	ESCOLARIDAD
No. 5	ESTADO CIVIL
No. 6	RELIGION
No. 7	OCUPACION ACTUAL
No. 8	OFICIO DEL CONYUGE
No. 9	SOSTEN ECONOMICO
No. 10	VIVIENDA
No. 11	PARTIDOS POLITICOS



LUGAR DE NACIMIENTO

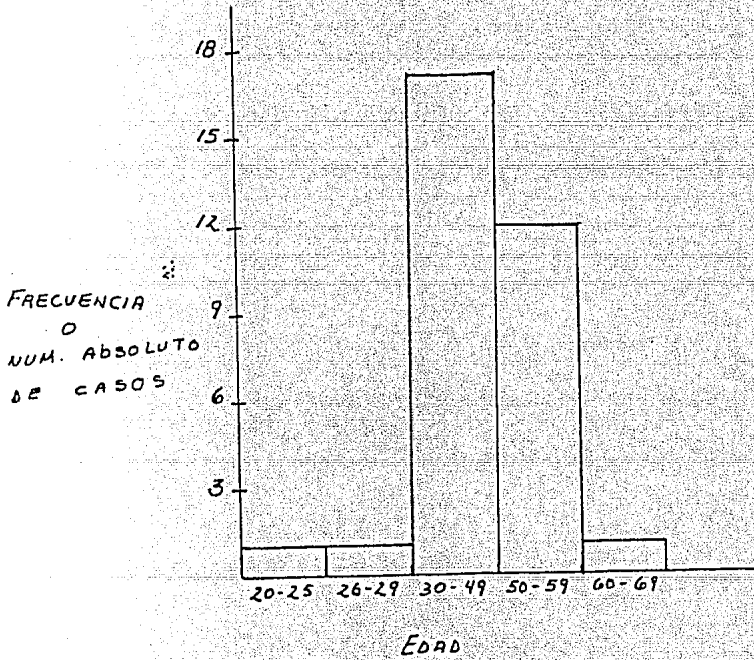
GRAFICA No. 1 HISTOGRAMA DEL LUGAR DE NACIMIENTO  
 DE LAS LIDERES DE TIJUANA, B. C.A.



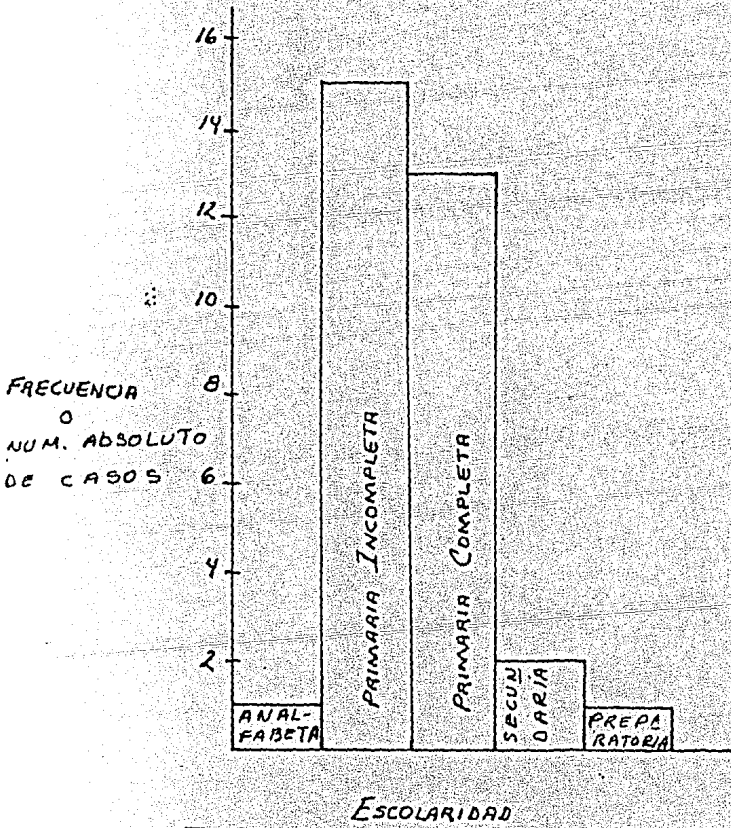
LUGAR ANTERIOR DE RESIDENCIA

GRAFICA No 2 HISTOGRAMA DEL LUGAR DE RESIDENCIA ANTERIOR AL SITIO ACTUAL DE LAS LIDERES

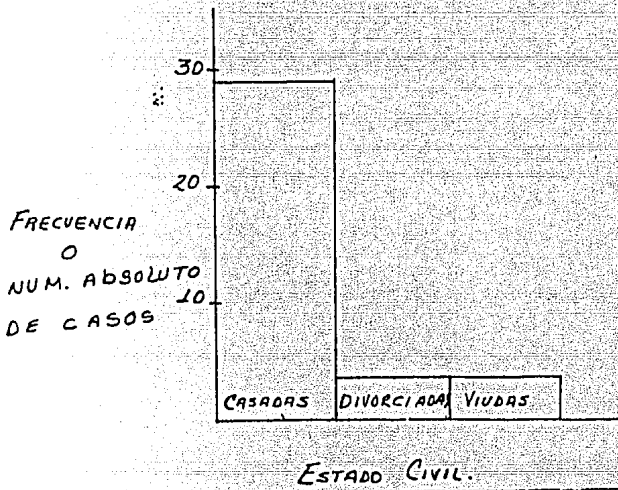




GRAFICA No.3 HISTOGRAMA DE EDADES (EN AÑOS)  
DE LAS LIDERES.

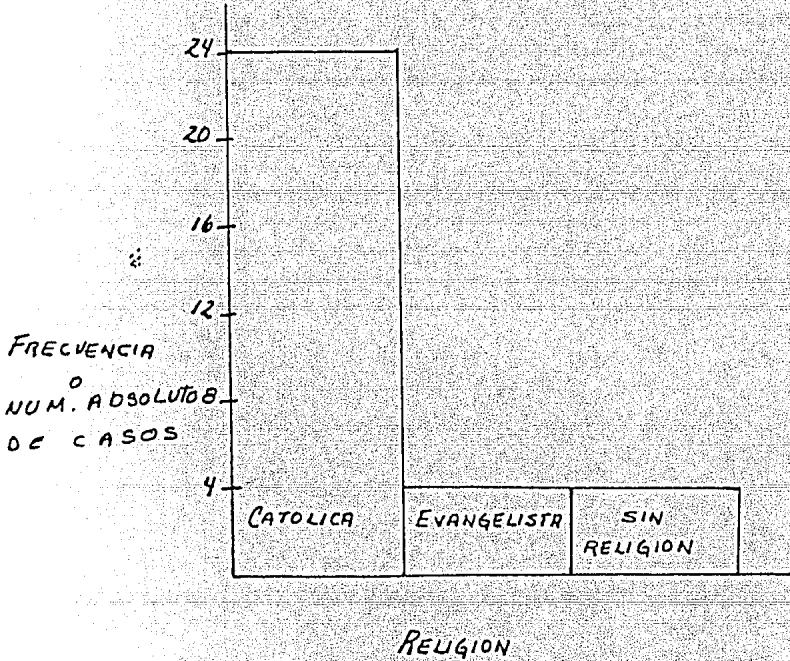


GRAFICA No. 4 HISTOGRAMA DE LA ESCOLARIDAD  
CURSADA POR LAS LIDERES.



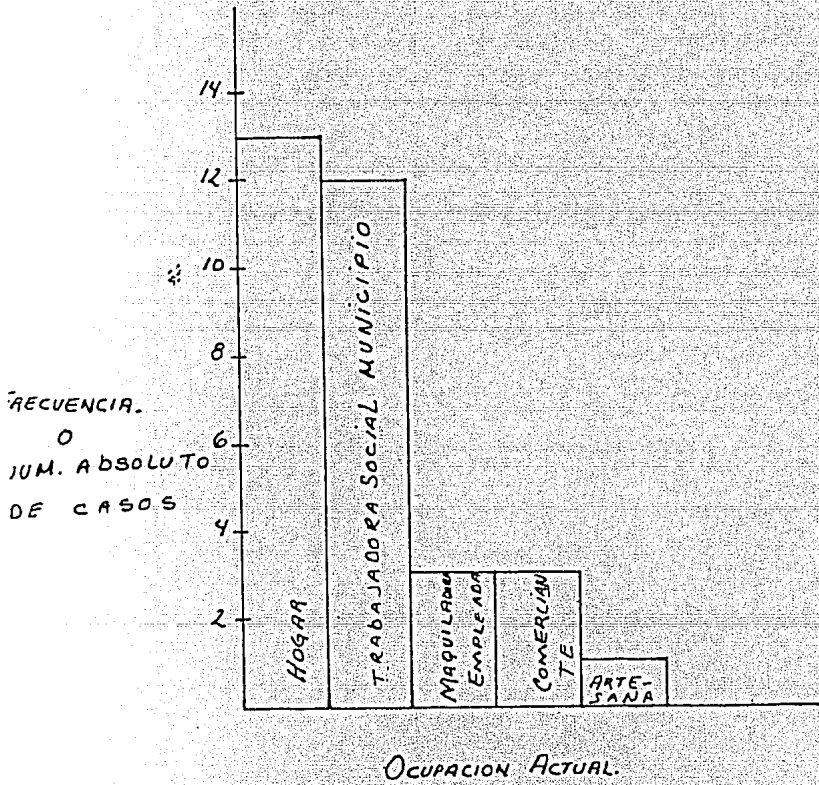
GRAFICA NO. 5 HISTOGRAMA DEL ESTADO CIVIL

ACTUAL DE LAS LIDERES.



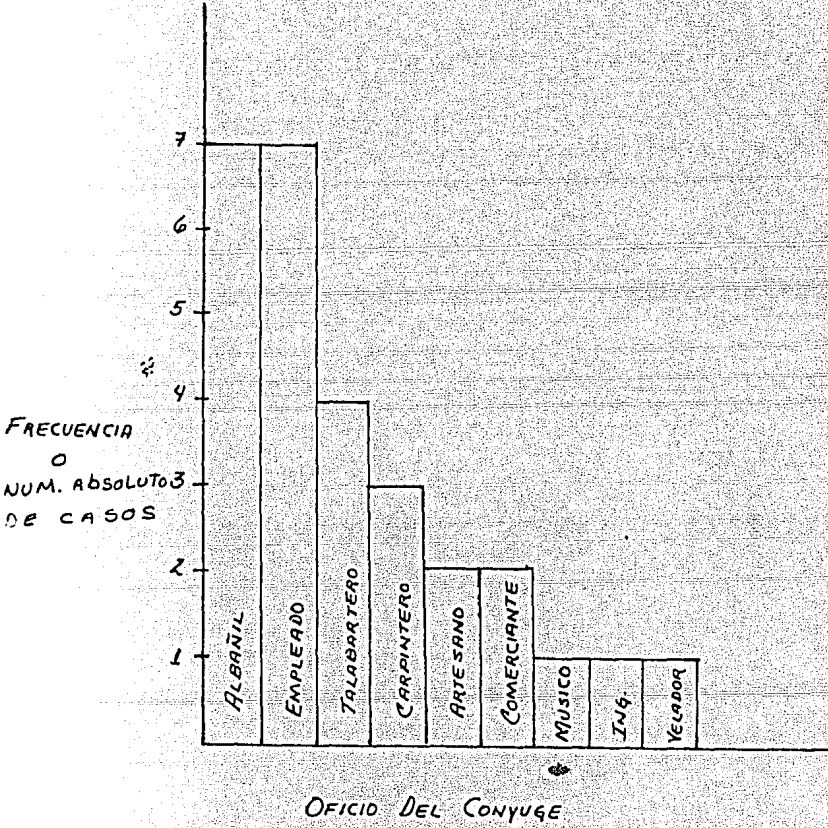
GRAFICA No. 6 HISTOGRAMA DE LA RELIGION

QUE PROFESAN LAS LIDERES.



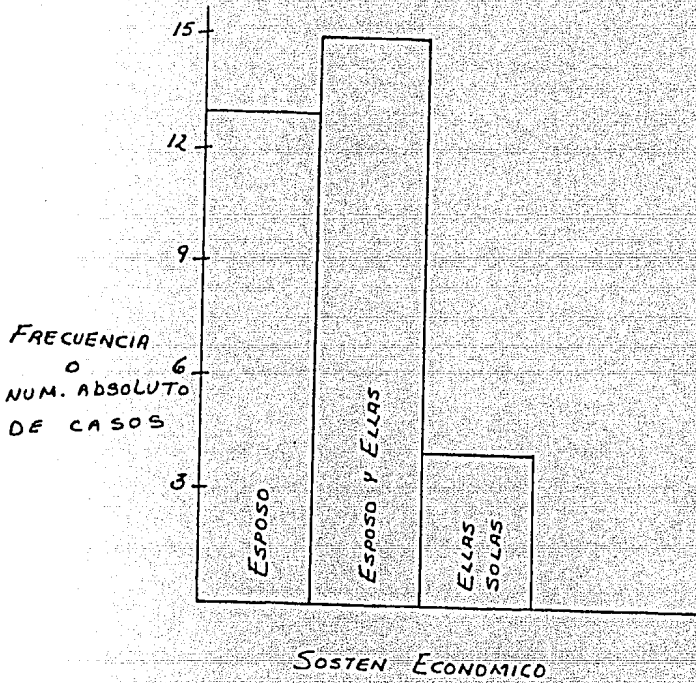
GRAFICA No. 7 HISTOGRAMA QUE REPRESENTA

LA OCUPACION ACTUAL DE LAS LIDERES.

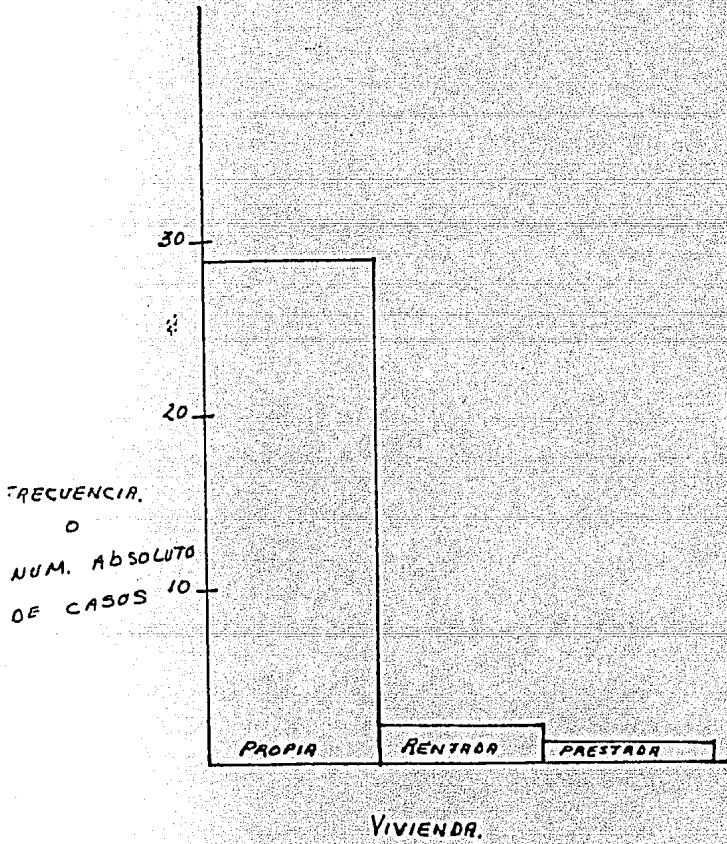


GRAFICA No.8 HISTOGRAMA DEL SOSTEN

ECONOMICO DE LOS CONYUGE.

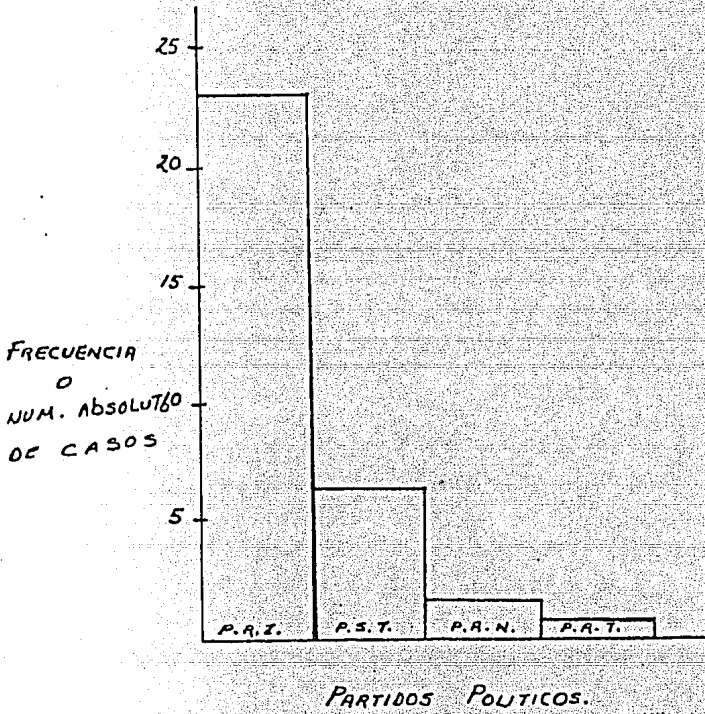


GRAFICA No. 9 DISTRIBUCION DE INGRESOS FAMILIARES.



GRAFICA No. 10 HISTOGRAMA DE LA SITUACION  
HABITACIONAL DE LA VIVIENDA.





GRAFICA No. 11 HISTOGRAMA DE GRUPOS POLITICOS EN QUE MILITAN LAS LIDERES.

B I B L I O G R A F I A

- Acuña de Peña Gpe., "Migración y fuerzas de trabajo en la Frontera Norte", Investigadora del Instituto de Investigaciones Sociales U.A.B.C. editada en la Revista Estudios Fronterizos, Mexicali, B.C. 1983.
- Ander Egg Ezequiel, "Metodología y Práctica del desarrollo de la Comunidad", Ed. Humanitas, Buenos Aires 1965.
- Año Internacional de la Mujer (Documentos para los maestros S.E.P., Técnica de la Educación) México 1975.
- Backman W. Carl, Secord F. Paul, "Psicología Social", Mc. Graw Hill de México, México 1979
- Benne K., Sheats P., "Functional Roles and Group Members", Journal of Social Issue 1949 pags. 41-49.
- Brown J.A., "La Psicología Social en la Industria", Fondo de Cultura, México 1982.
- Brown Stephen N., Middle Tennessee State University Nashville 37202, "Male Versus Female Leaders", a comparison of Emperical Studies, Sex Roles, Vol. 5 No. 5, 1979.
- Browne C.G., Cohn, "El Estudio del Liderazgo", Ed. Paidos, Buenos Aires, 1969.
- Cecil A. Gibb, Arnold S. Tannenbaun , Enciclopedia, Internacional de las Ciencias Sociales, Ed. Aguilar, México, 1975.
- Contreras de Wilhem Yolanda, "Trabajo Social de Grupos" Ed. Pax-México, México, 1983.
- Cribben J. James "Leadership", Amacon, New York, 1981
- Diccionario de Psicología, Roseello Genovard C. Editorial IIMS, Barcelona 1979.
- Dorwin Cartwright, Alvin Zander, "Dinámica de Grupos", Ed. Trillas, México, 1976.

Freud Sigmund, "Psicología de las Masas", Ed. Alianza, Madrid, 1980.

Gibb 1954, Ref. Backman W. Carl. "Psicología Social", Mc. Graw Hill de México, México, 1979.

Gibb R. Jack, "Manual de Dinámica de Grupos", Ed. Humanitas, Buenos Aires, 1979.

Gomezjara Fco., "Técnica de Desarrollo Comunitario", Ed. Nueva Sociología, México, 1983.

Gouldner W. Alvin, "Studies in Leadership", Harper & Brothers, New York, 1950.

Kelley S. José, "Organización y Desarrollo de la Comunidad", Centro Regional de Ayuda Técnica, Agencia para el Desarrollo Internacional, A.I.D., México, 1965.

Krech D., Crutchfield R., Ballachey E., "Individual in Society", Mc. Graw Hill, New York, 1962.

Krech D., Crutchfield R., "Psicología Social," Ed. Biblioteca Nueva Madrid, 1978.

Musafer Sherif, Carolyn W. Sherif, "Psicología Social", Ed. Harla, México, 1974.

Sbandy, "Psicología de los Grupos", Ed. Herder, España, 1976.

Stogdill Ralph, "Methods for determining patterns of leadership behavior and objectives", Journal Appl. Psychology, 1948.

Tannenbaum Robert, "Liderazgo y Organización", Ed. Trowel, S.A., Buenos Aires, 1971.

Utría Ruben Dario, "La Acción Comunal como programas de Gobierno", Bogota, 1960.

Whittaker James O., "Psicología", Ed. Interamericana, México, 1970.

ENCUESTA

I.- CARACTERISTICAS PERSONALES

- 1.- LUGAR DE NACIMIENTO \_\_\_\_\_  

	LOCALIDAD	ESTADO
--	-----------	--------
- 2.- EDAD: (1) 20 A 25 AÑOS (2) 26 A 29 AÑOS (3) 30 A 49 AÑOS (4) 50 A 59 AÑOS  
 (5) 60 AÑOS EN ADELANTE ( )
- 3.- ESTADO CIVIL: (1) CASADA (2) DIVORCIADA (3) SOLTERA (4) VIUDA ( )
- 4.- TIEMPO DE RESIDIR EN LA CIUDAD: \_\_\_\_\_ AÑOS, MENOS DE 1 AÑO
- 5.- ANTES DE VENIR AQUI, EN QUE ESTADO DE LA REPUBLICA VIVIA \_\_\_\_\_
- 6.- HASTA QUE AÑO ESCOLAR ESTUDIO: (1) PRIMARIA INCOMPLETA (2) PRIMARIA COMPLETA  
 (3) SECUNDARIA (4) PREPARATORIA (5) PROFESIONAL (6) OTROS ( )
- 7.- PRACTICA ALGUN TIPO DE RELIGION? \_\_\_\_\_
- 8.- NUMERO DE HIJOS VIVOS \_\_\_\_\_

II.- ASPECTOS PSICOSOCIALES

- 9.- CUAL ES LA COLONIA QUE USTED REPRESENTA \_\_\_\_\_
- 10.- CUAL ES EL NOMBRE DE SU AGRUPACION? \_\_\_\_\_
- 11.- A RAZA DE QUE SE FORMO SU AGRUPACION  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_
- 12.- CUANTO TIEMPO TIENE DIRIGIENDO A SU AGRUPACION \_\_\_\_\_
- 13.- APARTE DE MANEJAR LA AGRUPACION TIENE OTRA ACTIVIDAD  
 (1) SI (2) NO ¿ EN QUE TRABAJA? \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_
- 14.- ANTES DE FORMAR LA AGRUPACION A QUE SE DEDICABA? \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_
- 15.- ¿QUE FUE LO QUE LA MOTIVO A DIRIGIR LA AGRUPACION QUE USTED REPRESENTA?  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

16.- ¿ PERTENECE USTED A ALGUN PARTIDO POLITICO O ASOCIACION? ( )  
(1) SI (2) NO ¿CUAL? \_\_\_\_\_

17.- ¿ RECIBE USTED APOYO POR PARTE DEL PARTIDO POLITICO AL CUAL PERTENECE? ( )  
(1) SI (2) NO (3) DE QUE TIPO \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

18.- ¿ C.A.D. CUANDO SE REUNE CON LOS MIEMBROS DE SU AGRUPACION?  
(1) UNA VEZ POR SEMANA \_\_\_\_\_  
(2) DOS VECES POR SEMANA \_\_\_\_\_  
(3) CADA 15 DIAS \_\_\_\_\_  
(4) UNA VEZ POR MES \_\_\_\_\_  
(5) ESPORADICAMENTE, O SEA SIN PODER PRECISAR \_\_\_\_\_

19.- ¿ APROXIMADAMENTE CUANTAS PERSONAS PERTENECEN A SU AGRUPACION? ( )  
(1) MENOS DE 10 (2) ENTRE 10 Y 20  
(3) ENTRE 20 Y 30 (4) ENTRE 30 Y 50  
(5) ENTRE 50 Y 100 (6) MAS DE 100  
¿CUANTAS? \_\_\_\_\_

20.- ¿ DE LAS PERSONAS QUE PERTENECEN A SU GRUPO LA MAYORIA SON HOMBRRES O MUJERES?  
¿ PORQUE? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

21.- ¿ QUE ACTIVIDADES REALIZA JUNTO CON SUS SEGUIDORES? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

22.- ¿ CUALES SON LAS FUNCIONES QUE REALIZA DENTRO DE LA AGRUPACION? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

23.- ¿ CUALES SON LAS METAS QUE USTED PERSIGUE PARA LA AGRUPACION? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

24.- ¿ PERCIBE ALGUN INGRESO POR DIRIGIR ESTA AGRUPACION? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

25.- ¿ PARA REALIZAR ALGUNA MEJORA EN SU COMUNIDAD, EL APOYO ECONOMICO DE QUIEN LO RECIBE? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

26.- ¿ ENCABEZA LA AGRUPACION POR INICIATIVA PROPIA?

(1) SI \_\_\_\_\_ (2) NO \_\_\_\_\_ ¿ FUE DESIGNADA POR QUIEN O POR QUIENES? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

27.- ¿ DENTRO DE SU COMUNIDAD ASPIRA A OTRO PUESTO? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

28.- ¿ SEGUN SU CONOCIMIENTO, EN TIJUANA QUE EXISTEN MAS DIRIGENTES HOMBRES O MUJERES? \_\_\_\_\_

29.- ¿ PORQUE CREE QUE EXISTE LO ANTERIOR? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

30.- ¿ EXISTEN EN SU FAMILIA OTROS DIRIGENTES COMO USTED? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

31.- ¿ CUALES SON LAS SATISFACCIONES QUE HA TENIDO AL MANEJAR LA AGRUPACION? \_\_\_\_\_

32.- ¿ QUIEN LA SOSTIENE ECONOMICAMENTE? \_\_\_\_\_

33.- ¿ SU ESPOSO A QUE SE DEDICA? \_\_\_\_\_

34.- ¿ EL SUELDO QUE PERCIIBE SU ESPOSO, LE ALCANZA PARA VIVIR DESAHOGADAMENTE? \_\_\_\_\_

35.- ¿ ACTUALMENTE VIVE EN CASA: (1) PRESTADA (2) RENTADA (3) PROPIA (4) PARIENTES ( )

TIJUANA, BAJA CFA.,

DE 1984.

OBSERVACIONES : \_\_\_\_\_