

308923

18
24



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

**ESCUELA DE PEDAGOGIA
INCORPORADA A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**IMPACTO DE LOS VALORES DE LA MUJER
EN EL MUNDO LABORAL, EN EL SECTOR
DE SERVICIOS**

**TESIS PROFESIONAL
QUE PRESENTA :
GABRIELA BRICEÑO ALATRISTE
PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PEDAGOGIA**

DIRECTOR DE TESIS: DRA. ELVIA MARVEYA VILLALOBOS TORRES

MEXICO, D. F.

1995

FALLA DE ORIGEN



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.

DEDICATORIAS

A:

Dios por haberme concedido la oportunidad.

Mis padres y a mi hermano por su inagotable amor, comprensión, entusiasmo y apoyo en todos los aspectos de mi vida.

Todo el personal de CANACINTRA por haberme brindado la oportunidad de desarrollarme personal y profesionalmente, así como por su colaboración para la realización de este trabajo.

Gabriel por su apoyo, entusiasmo y compañía.

Mis amigos y en especial a Edna, Conchita, Eduardo, Fernando, Sonia, Mavíael, Miguel Ángel y Naty.

Mis maestros por compartir conmigo sus conocimientos y experiencias.

INDICE

	PAG.
INTRODUCCION	1
I.- RELACION ENTRE EDUCACION Y TRABAJO	7
I.1 Educación	7
I.1.1. Concepto de Educación	9
I.1.2. Educación de los Valores	12
I.2 La Pedagogía y sus Ambitos	21
I.2.1. Concepto de Pedagogía	21
I.2.2. Ambitos de la Pedagogía	23
I.3 El Trabajo	36
I.3.1. Concepto de Trabajo	37
I.4 Capacitación y Adiestramiento	40
I.4.1. Concepto de Capacitación y Adiestramiento	40
I.4.2. Aspecto Normativo de la Capacitación y el Adiestramiento	43

	PAG.
II.- IMPORTANCIA DEL PAPEL DE LA MUJER EN LOS AMBITOS EDUCATIVO Y LABORAL	46
II.1 Características de la Etapa Adulta	47
II.2 Características Bio-Psico-Sociales de la Mujer	52
II.2.1. Características Biológicas de la Mujer	52
II.2.2. Características Psicológicas de la Mujer	55
II.2.3. Características Sociales de la Mujer	65
II.3 Análisis Cuantitativo y Cualitativo de la Mujer en los Ambitos Educativo y Laboral	69
II.3.1. La Mujer en el Ambito Educativo	69
II.3.2. Población Femenina Trabajadora	79
III.- ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA MUJER EN EL MUNDO LABORAL	88
III.1 Participación de la Mujer de 1910 a 1930	91
III.2 Participación de la Mujer de 1930 a 1957	97
III.3 Participación de la Mujer de 1957 a la fecha	100
III.4 Garantías Laborales de la Mujer en México	104

	PAG.
IV.- IMPORTANCIA DEL SECTOR DE SERVICIOS EN LA ECONOMIA NACIONAL	108
IV.1 Descripción General de la División por Sectores de la Economía Mexicana	108
IV.1.1. Sector Agropecuario	109
IV.1.2. Sector Industrial	111
IV.1.3. Sector de Servicios	114
IV.2 Creación de las Cámaras en México	121
IV.2.1. Origen de las Cámaras en México	121
IV.2.2. Creación de la Cámara Nacional de la Industria de Transformación (CANACINTRA)	124
IV.2.3 Filosofía y Objetivos de CANACINTRA	128
IV.3 Organización Interna de la Cámara Nacional de la Industria de Transformación (CANACINTRA)	129
IV.3.1 Estructura Directiva	130
IV.3.2 Estructura Administrativa	133

	PAG.
V.- DERIVACION PRACTICA:	138
DISEÑO DE FOLLETOS SOBRE LOS VALORES	
V.1 Detección del Problema	139
V.1.1. Explicación de las Partes de las que Consta el Cuestionario	139
V.1.2. Cuestionario	139
V.1.3. Clasificación de las Preguntas del Cuestionario Aplicado	151
V.1.4. Parámetros de Evaluación	163
V.2 Aplicación del Cuestionario	171
V.3 Codificación de los Resultados del Cuestionario	172
V.3.1. Análisis Cuantitativo	172
V.3.2. Análisis Cualitativo	195
V.4 Solución del Problema	196
CONCLUSIONES	201
BIBLIOGRAFIA	207
ANEXOS	214

INTRODUCCION

Los diversos factores socio-económicos y políticos que han llevado a la mujer a desempeñar labores fuera del ámbito familiar poco a poco han provocado que se le reconozca con derechos y obligaciones similares al hombre; sin olvidar que es ciertamente complementaria y diferente debido a factores biológicos, psicológicos y sociales.

De esta manera, la mujer se incorpora, en primer lugar, a la educación técnica, media superior y superior, para ingresar al ámbito laboral en todos sus niveles, y desempeñar funciones antes exclusivas de los varones.

Es así como nace el interés por desarrollar este trabajo de tesis "IMPACTO DE LOS VALORES DE LA MUJER EN EL MUNDO LABORAL EN EL SECTOR DE SERVICIOS". Como estudiante de la carrera de pedagogía, ciencia y arte de la educación y, al mismo tiempo como trabajadora en el sector educativo, surgió la inquietud de investigar sobre el tema de la mujer, conocer sus características y sus valores y cómo es que había logrado llegar a niveles directivos de empresas del sector productivo de bienes y servicios; e indagar qué camino hubo de recorrer para llegar a desempeñar tales labores.

El objetivo general que se persigue con este trabajo es el de analizar cómo aplica los valores la mujer en el ámbito laboral, específicamente aquella que trabaja en el sector de servicios. Esto es, en sus relaciones con los demás hay cierto nivel de afectividad, que nace con el trato diario, la comunicación, el conocimiento y comprensión de los problemas de sus compañeros de trabajo, de manera que, con base en una jerarquía de valores va a influir en las decisiones laborales y hasta personales, de los demás.

La pedagogía, como ciencia y arte de la educación dará al ser humano las herramientas para la mejor transmisión de los valores, así como para la aplicación de éstos en sus actividades diarias; además de que los valores son una parte fundamental de la educación, y, en consecuencia, de la pedagogía.

Con la finalidad de alcanzar este objetivo, se inició una investigación documental, la cual parte de los conceptos de educación, pedagogía y trabajo. Es documental, al investigar en fuentes escritas, recurriendo a autores como Víctor García Hoz, María Pliego, Emma Godoy, Carmen Balmaseda, Agustín Reyes Ponce, Oliveros Otero, entre otros, así como a documentos editados por instituciones como el INEGI, como fundamento de la parte estadística y documentos como la Ley Federal del Trabajo en sus diversas actualizaciones y la Constitución Política de México, los cuales dan sustento a la trayectoria jurídica de la mujer en México, entre otros de gran valía que se encuentran en la bibliografía de este trabajo.

Se finaliza con una derivación práctica basada en la elaboración de folletos, la cual se considera una investigación en trabajo de campo, en la modalidad cuasi experimental, debido a que se fundamenta en una situación real. Es decir, la manera en que en la realidad, las trabajadoras de CANACINTRA, aplican los valores en sus labores diarias y en el trato con sus compañeros de trabajo. Cabe aclarar que ésta no pudo ser completada con la aplicación de los folletos propuestos, debido a que el acceso a la empresa para tal fin no fue posible.

El primer capítulo, titulado Relación Entre Educación y Trabajo tiene por objetivo identificar la relación entre la educación, en sus diversas modalidades, y el trabajo formal, haciendo especial énfasis en el caso de la mujer. Siendo la pedagogía una ciencia que ayuda al ser humano a alcanzar la felicidad a través de su perfeccionamiento, se parte de la definición de persona, como ser susceptible de dicho perfeccionamiento, el cual se alcanza, en gran medida, por medio de la educación, objeto de la pedagogía. Asimismo se enfatiza la educación en los valores, los cuales no son iguales en dignidad, llegando a plantear la jerarquía objetiva, con base en el fin que cada uno de ellos persigue. Se realiza un análisis conceptual de la pedagogía, identificando los ámbitos de ésta, para luego desarrollar el tema del trabajo y de la educación en el trabajo, a lo que se denomina capacitación y adiestramiento.

Con el objetivo de conocer el sujeto de investigación de esta tesis, la mujer, se realizó el capítulo segundo, en el cual se hace una breve descripción, en

general, de las características de la personalidad madura, y en particular de los aspectos bio-psico-sociales de la mujer, analizando su misión, así como los rasgos primordiales que la distinguen del varón, y la manera en que ambos se complementan. Si bien no son iguales en todo, en lo que se diversifican, son complementarios. Una vez analizados estos aspectos, dentro del mismo capítulo se realiza un análisis cuantitativo y cualitativo de la mujer en los ámbitos educativo y laboral, con base en los datos reportados por la Secretaría de Educación Pública en el Libro de Estadística Básica del Sistema Educativo Nacional, inicio de cursos 1990-1991, y en el Censo Nacional de Población y Vivienda de 1990.

Con el objetivo de distinguir la trayectoria de la mujer en el mundo laboral, el tercer capítulo de este trabajo se remite a los tiempos del matriarcado, en los cuales la mujer ocupaba un lugar privilegiado en la sociedad, primordialmente por su capacidad de procreación y se recorre la participación de la mujer, tomando como base la situación jurídica y sus implicaciones, hasta llegar a la época actual, en la cual goza, legalmente, de iguales derechos y obligaciones que el varón.

Abarcando el último aspecto de la fundamentación teórica, se analiza la participación del sector de servicios en la economía nacional, cuyo objetivo es el de identificar los sectores que contempla la economía nacional y el papel de la mujer en cada uno de éstos. Los sectores en cuestión son el agropecuario, industrial y el de servicios. Este último es en el cual la mujer tiene una mayor incorporación como trabajadora, tal vez por su capacidad

de relacionarse y su habilidad hacia el servicio y es en el cual se centra este estudio. Ya que la derivación práctica es realizada en una institución de servicios, como es la Cámara Nacional de la Industria de Transformación, se realiza una breve reseña del origen de las cámaras en nuestro país, de las ramas industriales que agrupa esta cámara, así como de su estructura interna, la cual por su naturaleza, es doble, una para industriales y otra para los trabajadores de la empresa.

El último capítulo de este trabajo es la derivación práctica, cuya hipótesis planteada es la de que dentro del ámbito laboral, la mujer no aplica una jerarquía de valores de acuerdo a una axiología objetiva, de los resultados obtenidos que desprende el diseño de folletos sobre los valores, cuyo objetivo general es el sensibilizar a las trabajadoras de la empresa sobre la aplicación de los valores en el ámbito laboral; a quienes, previamente les fue aplicado un cuestionario que contiene diversos aspectos sobre los valores. El cuestionario fue aplicado a 170 mujeres, esto es, la totalidad de trabajadoras de la empresa, sin embargo sólo se obtuvo respuesta de 90 de ellas, debido a que el resto consideraba que podría tener consecuencias coercitivas, aún cuando se les explicó que los resultados personales serían confidenciales. Con base en estos resultados se realizaron los folletos haciendo especial énfasis en los valores que resultaron de más baja aplicación.

El aumento tan notorio de la incorporación al ámbito laboral requiere de prestar especial atención a sus implicaciones en el núcleo familiar, así como

de profundizar en el conocimiento y la labor que ésta debe desempeñar para su perfeccionamiento como ser humano y como mujer y la manera en que sus características la hacen tener cierta influencia sobre los demás y sobre su perfeccionamiento. Para esto, el que la mujer se conozca y se acepte se convierte en una labor trascendental no sólo para ella misma, sino para la sociedad en general.

CAPITULO I

RELACION ENTRE EDUCACION Y TRABAJO

A lo largo de este capítulo se analizan los aspectos de educación y trabajo así como la incorporación de la mujer al sistema educativo y al ámbito laboral. Con la finalidad de brindar un mayor entendimiento sobre esta incorporación de la mujer a los dos ámbitos mencionados se muestran algunas cifras estadísticas comparativas obtenidas del Censo Nacional de Población y Vivienda de 1990.

Al estudiar acerca de educación y trabajo se plantea el proceso de perfeccionamiento del ser humano, considerando que desde el nacimiento, la persona adquiere nuevas experiencias del mundo que le rodea, las cuales aprende primero por imitación y después haciendo uso de su inteligencia y voluntad, por lo cual lleva a cabo una selección de lo que desea aprender, y se va a plasmar dentro de su actividad diaria y, por ende, en su desempeño profesional. Esto se profundiza a continuación.

I.1. EDUCACION

Para poder abordar el tema de la educación resulta necesario definir, en primera instancia qué es la persona. La palabra persona viene del griego *prósopon*, que significa máscara, con la que se cubrían la cara los actores para caracterizar algún personaje al desempeñar su papel en el teatro. Sin embargo, el análisis de la persona ha llevado a profundizar más sobre su naturaleza y sobre las partes que la conforman y caracterizan. Santo Tomás define a la persona como lo que es máximamente perfecto en toda la

naturaleza, lo subsistente de naturaleza racional; y Boecio afirma que la persona es una sustancia individual de naturaleza racional. (1)

Dentro de este texto, Santo Tomás le confiere a la persona la máxima perfección en toda la naturaleza creada, sin embargo, como se verá más adelante, la persona está en proceso de perfeccionamiento durante toda su vida, considerando a la perfección como algo inalcanzable, debido a que el ser humano es inacabable e inacabado.

Boecio conceptualiza a la persona como una sustancia individual, es decir, el ser humano es único e irrepetible. No se puede encontrar otro igual a uno mismo; los aspectos que caracterizan al ser humano, tanto de la misma persona como de lo que le rodea no se puede dar de igual manera en otros seres humanos, aún cuando se trate de gemelos que hayan tenido la misma educación y el mismo entorno, siempre va a existir algo que los identifica, es decir, que los hace individuales.

Por otro lado, ambos autores consideran la naturaleza racional, es decir que la persona cuenta con inteligencia, lo que le da la capacidad de razonamiento y por medio de la cual se conoce a sí mismo y conoce a lo que le rodea, tanto en el plano natural como en el sobrenatural. Esta característica eleva al ser humano al plano espiritual, es decir, un ser con alma además de cuerpo; y le da superioridad sobre todos los demás seres que no cuentan con capacidad de razonamiento.

1) cfr.; EDITORIAL SANTILLANA; Diccionario de las Ciencias de la Educación; p. 1,115.

Debido a lo anterior, el ser humano es un ser digno y libre. Es digno en cuanto a que ha sido creado por un Ser Supremo, a imagen y semejanza de El; la dignidad es lo que le da al ser humano respeto a sí mismo y hacia los demás. Y es libre en cuanto a que puede tomar decisiones, con responsabilidad para que éstas lo acerquen o lo alejen de su perfeccionamiento. Todos los actos que realiza la persona con pleno uso de su libertad son actos humanos, el resto son denominados actos del hombre, para los cuales el ser no utiliza sus facultades (inteligencia y voluntad), como son el comer, el respirar, dormir, etc., los cuales comparte con los seres inferiores o animales no racionales.

I.1.1. CONCEPTO DE EDUCACION

La palabra educación, fonética y morfológicamente, proviene del giego *educare*, que significa conducir, guiar, orientar; y sistemáticamente recoge la versión de *educere*, que significa hacer salir, dar a luz. Como se puede notar, éstas son fundamentalmente acciones que realiza el educador, quien ayuda al alumno para hacer salir algo de él, lo conduce o guía hacia un fin, el cual debiera ser su perfeccionamiento, como se verá a continuación.

La educación se puede entender, desde una concepción real, como el "perfeccionamiento intencional de las potencias específicamente humanas" (2), entendiéndose por potencias específicamente humanas a la inteligencia y

2) GARCIA HOZ, Víctor; Principios de Pedagogía Sistemática; p. 25.

la voluntad. La inteligencia permite al ser humano conocer la verdad, el bien; la voluntad hace posible tender hacia la verdad o el bien previamente conocido.

Debido a que la educación se refiere al perfeccionamiento, es un proceso permanente e inacabable en el ser humano, ya que se puede tender hacia la perfección pero ésta en sí es inalcanzable. Por ende, la persona se educa desde que nace hasta que muere, ya sea en una institución o bien en su trato con otros seres humanos, haciendo uso de la inteligencia y la voluntad, las cuales permiten que se dé este proceso de perfeccionamiento. Por otro lado, el autor menciona la necesidad de la intencionalidad; el que el ser humano se perfeccione o no, depende de si desea hacerlo.

Las potencias de la persona están en cada uno; la educación, al actuar en ellas en forma inmediata, permite su desarrollo; al acercar el conocimiento, se lleva a cabo la valoración y posibilidad de llegar a su perfeccionamiento.

La educación, implica la idea de conducir, de llevar a la persona de un estado a otro, de una situación a otra, de transformarlo mediante la doble acción de extraer del ser humano sus cualidades naturales y complementarias con la experiencia acumulada en el conocimiento histórico. (3) Mediante estos dos elementos, el ser humano incrementa su potencial, los conocimientos le dotan de elementos nuevos que permiten mostrarle el camino sin necesidad de recorrerlo.

3) idem.; p. 17.

Así mismo, se mencionan las definiciones de Platón y Nérici sobre educación:

- A. Platón plantea que "la educación tiene por fin dar al alma y al cuerpo toda la belleza y perfección de que son susceptibles". (4) En la dualidad alma y cuerpo se puede llevar a cabo el perfeccionamiento de acuerdo con la individualidad.
- B. Nérici afirma que la educación es "un proceso que tiende a capacitar al individuo para actuar concientemente frente a nuevas situaciones de la vida, aprovechando la experiencia anterior y teniendo en cuenta la integración, la continuidad y el progreso sociales. Todo ello de acuerdo con la realidad de cada uno, de modo que sean atendidas las necesidades individuales y colectivas." (5)

Entendiendo a la educación como el género, dentro del cual caben todas las fases de la enseñanza y todas las formas de la experiencia, este último autor toca en forma adecuada el término de educación, que se puede entender parcialmente, según Nérici, como la suma de conocimientos técnicos y prácticas externas que acrecientan las cualidades naturales de la persona.

Por último, se concluye que la educación es el proceso que conjunta las cualidades del ser humano, con los recursos de la naturaleza y de la

4) apud.; PLANCHARD, Emile; *La Pedagogía Contemporánea*; p. 29.

5) NERICI, Imideo; *Hacia Una Didáctica General Dinámica*; p. 19.

sociedad, para buscar su perfeccionamiento, ya que la persona se encuentra en constante contacto con otros y, por medio de su inteligencia y voluntad persigue su perfeccionamiento y el de los que le rodean, así como la transformación de los recursos a su alcance para el beneficio propio y el de la sociedad en la que vive y se desenvuelve.

I.1.2. EDUCACION DE LOS VALORES

Considerando que "La educación...implica todas las dimensiones del hombre. Una educación en un sentido pleno afectará a lo corporal (educación física, deportes, educación para la salud, expresión corporal...) y a lo espiritual (arte, ciencia, religión, moral, justicia). La educación incide sobre la persona en lo que tiene de típico: su mente, en sus dimensiones intelectuales, afectivas, conativas y a su libertad." (6) Entonces la educación se deberá basar en la libre aplicación de cada uno de los valores, con base en una jerarquía objetiva, fundamentándose en la ciencia que los estudia, la axiología.

Axiología, en su definición etimológica viene del griego *áxios*, valioso, estimable, digno de ser honrado, y *logos*, ciencia; esto es, la axiología se refiere a la ciencia que estudia lo valioso, lo digno de ser honrado. y "en sentido general, es equivalente a *teoría general de los valores*. Intenta establecer la esencia y naturaleza del valor y de los juicios de valor." (7)

6) MARÍN IBÁÑEZ, Ricardo; El Concepto de Persona; p. 155

7) EDITORIAL SANTILLANA; Diccionario de las Ciencias de la Educación; p. 165.

Habr  entonces que referirse a la definici3n del valor.

"En sentido vulgar, valor es todo aquello que no nos deja indiferentes, que satisface nuestras necesidades o que destaca por su dignidad." (8) El valor influye en el ser humano, acercándolo o alejándolo de su fin último. la felicidad; así mismo, satisface las necesidades de acuerdo al aspecto que corresponde a cada valor: los valores econ3micos y físicos, satisfacen las necesidades de seguridad y fisiol3gicas, los valores afectivos y sociales satisfacen la necesidad del yo y las sociales, los valores intelectuales, est ticos, morales y religiosos satisfacen las necesidades de autorrealizaci3n. (9) Asimismo, destacan por su dignidad, por referirse al ser humano, quien, como se analiz3 anteriormente, es un ser digno.

El valor también puede definirse como "la perfecci3n real o ideal que merece nuestra estimaci3n, reconocimiento y agrado. Normalmente es nuestra reacci3n subjetiva, nuestra complacencia personal, la que permite descubrir los valores, pero si eliminamos el polo objetivo se desvanece toda justificaci3n de nuestras preferencias." (10) Además de que los valores satisfacen ciertas necesidades del hombre, también tienen un aspecto objetivo, como se verá más adelante en este subcapitulo, no dependen de la persona, del tiempo o del espacio, el ser debe hacerlos suyos para que existan, interiorizarlos y aplicarlos en todas sus actividades.

8) *idem.*; p. 1,412.

9) *cfr.*; PLIEGO, Maria; *Valores y Autoeducaci3n*; p. 68.

10) MARÍN IB NEZ, Ricardo; *op. cit.*, p. 157

El valor tiene carácter de relacional, el cual surge de la relación del ser humano con los objetos que le rodean y la manera en que éstos pueden saciar sus necesidades. Este aspecto relacional del valor ha hecho que se insista en los aspectos subjetivos o en los objetivos, lo que provocando una polémica no resuelta del todo y con demasiadas imprecisiones terminológicas.(11)

Desde el punto de vista objetivo, la escuela fenomenológica ha tomado al valor desde su carácter ideal, esto es, la amistad vale aún cuando todos los seres se traicionen. Las escuelas realistas del valor (Lavelle y Le Senne) subrayan la dignidad de lo real; el pan, que como la obra de arte, cuya pura contemplación deleita, el cuerpo sano o el avión que surca majestuosamente los aires, tienen su intrínseca perfección, que una justa estimativa ha de reconocer. (12)

La escuela austríaca y de Praga subraya el subjetivismo del valor, basado en el deleite que produzca en el ser humano la satisfacción de sus necesidades. El existencialismo, representado por Jean Paul Sartre, quien reduce el valor a la nada, para esta escuela sólo existen el ser o la materia y la nada. Ambas posturas expresan una reducción del valor, en la primera no existe, cae dentro de la nada, y en la segunda depende de lo que a cada persona le parezca bien, cuando los valores no pueden estar determinados a cada persona, ya que traería como consecuencia el que cada uno tuviera

11) cfr.; ibidem.; p. 156

12) cfr.; idem.

su propia jerarquía de los valores. Esto va en contra de las propiedades de los valores, las cuales se mencionan a continuación: (13)

- **Objetividad**, se pueden descubrir como se descubren las verdades.
- **Irrealidad**, los valores se descubren o se investigan, no se demuestran.
- **Intemporalidad**, no están sujetos a una pérdida o ganancia en función del tiempo.
- **Inespacialidad**, no ocupan espacio.
- **Inconmensurabilidad**, no se pueden medir con base en un patrón.
- **Absolutismo**, no dependen ni de la persona que los capta ni del espacio ni del tiempo.
- **Polaridad**, se presentan tanto positivos como negativos.
- **Jerarquía**, unos son más dignos que otros, no todos valen igual.
- **Incompatibilidad**, no pueden darse simultáneamente, por lo que hay que escoger entre unos y otros.

A continuación se muestra un cuadro en el cual se conjuntan los valores propuestos por algunos de los más calificados representantes de la filosofía de los valores: (14)

13) *cfr.*; PLIEGO, María, *op. cit.*; p. 165.

14) *cfr.*; MARÍN IBÁÑEZ, Ricardo; *op. cit.*; p. 162-163.

MÜNSTERBERG	RICKERT	SCHELER	ORTEGA Y GASSET	LE SENNE	LAVELLE
Lógicos	Verdad	Conocimiento, verdad	Intelectuales	Verdad	Intelectuales
Estéticos	Belleza	Estéticos	Estéticos	Arte	Estéticos
Éticos	Moralidad	Lo justo	Morales	Moral	Morales
Metafísicos	Santidad	Lo santo	Religiosos	Espirituales	Espirituales
	Amor Felicidad	Agrado		Amor	Afectivos
Vitales		Virales	Vitales		
			Útiles		Económicos

Los anteriores autores presentan diversas coincidencias en su jerarquía, como el plantear en un primer plano los intelectuales, en un segundo los estéticos, en tercer lugar los morales, en cuarto los religiosos o espirituales en quinto los afectivos, en sexto los físicos o vitales y en último lugar los económicos en los casos de Ortega y Gasset y La Velle; sin embargo, para los fines que este trabajo persigue se ha considerado la jerarquía que plantea la Maestra María Pliego en su libro Valores y Autoeducación y cuya descripción se plantea a continuación.

Los valores se pueden denominar de la siguiente forma: Religiosos o sobrenaturales, morales o éticos, intelectuales, estéticos, afectivos, sociales, físicos y económicos. Es muy difícil armonizarlos y por lo regular se tiende a la polarización en uno o alguno de ellos. Hay que hacer que

todos tengan cierto peso dentro de una jerarquía. Los valores son inagotables, es una tarea que la persona debe de realizar constantemente para lograr su perfección, debe de armonizar y vivir en los valores.

De los anteriores, los cuatro valores principales, que son fines en sí mismos son: el religioso, el moral, el intelectual y el estético. Estos tienden hacia algo espiritual o sobrenatural, en cada caso. Los demás también son valores, pero secundarios o naturales: afectivo, social, físico y económico.

A continuación se da una breve descripción de cada uno de los valores: (15)

A. El valor religioso le da sentido a la vida del ser humano, debido a que es la relación existente entre la persona y el Ser Supremo por quien ha sido creado; esta relación se basa en el amor, lo cual se convierte en un motor que lleva a tender hacia El, es decir hacia la perfección. Esta relación de amor con el Ser Supremo debe ser también profunda, debido a que, como lo plantea Rafael Gómez Pérez.

"La plenitud de la felicidad de la persona humana sólo puede venir de la perfecta armonía de RELACIONES PERSONALES. Y la religión es esencialmente un llamado A LA INTIMIDAD CON DIOS, un llamado a establecer con Dios una relación personal, la más profunda que pueda haber por referirse precisamente al ser esencialmente Bueno." (16)

15) cfr.; PLIEGO, María, *op.cit.*; p. 55-64.

16) GOMEZ PEREZ, Rafael; *Familias a Todo Dar*, p. 138.

- B. El valor moral se refiere a los actos de la persona, los cuales pueden ser buenos o malos, es decir, morales o inmorales, respectivamente. Cualquier acto realizado por el ser humano necesita que se lleve a cabo utilizando tanto la inteligencia o razón, como la voluntad, y que la persona lo realice libre y conscientemente. Entonces se puede determinar si es moral, cuando perfecciona a la persona en todos sus aspectos y no vaya en detrimento de lo superior.
- C. El valor estético comprende la apreciación del arte y de la naturaleza de lo que es agradable y bello, al gozar de la armonía poniendo en ella toda la personalidad. Ciertamente que tanto el arte como la naturaleza se perciben por los sentidos, pero en el caso del arte, debe estar inmersa la personalidad del ser que la crea y se debe involucrar todos los sentidos para comprenderla y apreciarla.
- D. El valor intelectual hace referencia a la capacidad del ser humano de razonar, que, como ya se vio anteriormente ésta le da a la persona cierta superioridad sobre los demás seres incapaces de razonar. Por medio del razonamiento el ser conoce y busca la verdad.
- E. El valor afectivo; esta esfera de valores se encuentra entre los espirituales y los materiales. En el plano espiritual se encuentra la inteligencia y la voluntad, por medio de las cuales el ser conoce, racionaliza y tiende hacia el bien; en el plano material se encuentra el cuerpo, el cual reacciona instintivamente hacia lo deseado.

- F. El valor social se refiere a las relaciones entre los seres humanos, las cuales se han impersonalizado, es decir, la persona se ha dejado llevar por las costumbres y las modas y ha dejado a un lado su individualidad. Por tanto, la sociedad ha sido masificada, despersonalizada, lo que tiene gran trascendencia al considerar que el ser humano es sociable por naturaleza, en lo que se profundizará más adelante.**
- G. El valor físico comprende la salud del cuerpo, es decir, lo material; base para poder desempeñar el resto de las funciones de la persona.**
- H. Por último se encuentra el valor económico, el cual parece que actualmente ha adquirido gran importancia, convirtiéndose en un fin y no en un medio para cubrir las necesidades. Hay que considerar que el dinero vale dentro de un sistema y no posee valor en sí mismo.**

La pedagogía como ciencia y arte de la educación, se plantea llevar al ser humano al equilibrio en la aplicación de los valores con base en una axiología objetiva, porque, en la medida en que la persona integre armónicamente los valores, dándole prioridad a los valores sobrenaturales, estará más cerca de la perfección, como lo menciona la maestra María Pliego en el siguiente párrafo:

Los conceptos de personalidad, cultura y educación van siempre relacionados, de modo que si queremos mejorar nuestra personalidad -"ser" más para poder servir mejor- tendremos que pulir nuestra cultura y obtener una educación de calidad. Esto lo lograremos si vamos procurando integrar armónicamente todas las esferas de valores. (17)

Debido a lo anterior es indispensable lograr una educación sobre los valores y, por ende, una correcta aplicación y jerarquización, de tal manera que en todos los ámbitos educativos se prodigue la trascendencia de éstos en el actuar diario de la persona con el objetivo de perfeccionarse como seres humanos.

Esto puede parecer imposible si se analiza la situación socio-económica de nuestro entorno, sin embargo, debe ser labor y compromiso no sólo de los educadores, sino de todo ser humano, que se precie de serlo, el lograr, dentro de sus diversos ámbitos, un cambio de actitud de las personas a su alrededor, con base en una buena concepción y jerarquización de los valores.

17) cf.; PLIEGO, María; op. cit.; p. 34.

I.2 LA PEDAGOGÍA Y SUS ÁMBITOS

Una vez analizado el concepto de educación y la trascendencia de la educación de los valores; para lograr una mayor comprensión sobre el alcance de éstos, se menciona a continuación el concepto de la pedagogía.

I.2.1. CONCEPTO DE PEDAGOGÍA

La palabra pedagogía viene del griego *pais*, que significa niño y *ago*, que significa conducir, educar; y de la palabra *paidagogía*, que significa el arte de educar a los niños. Se le llamaba pedagogo al encargado de la educación de los niños, sin embargo, actualmente este concepto es más amplio y se considera al pedagogo o educador como una parte del proceso en el cual intervienen diversos factores, como se verá a continuación además de que no se cierra solamente a una etapa de la vida, como es la niñez, sino que considera a la educación como un proceso que no termina, es decir que el ser humano tiende hacia el perfeccionamiento pero éste es algo inalcanzable, de tal manera que la persona nunca termina de educarse. La pedagogía es la ciencia y el arte de la educación. Es ciencia, debido a que se fundamenta en lo universal, lo teórico, con un "conjunto sistemático de verdades demostradas acerca de la educación" (18). También es arte, debido a que se da como una creación de valor entre los seres humanos.

18) GARCIA HOZ, Victor; op. cit.; p. 45.

"La pedagogía en cuanto ciencia sólo se adquiere por EL ESTUDIO o por la REFLEXION sistematizada y la ayuda de otras ciencias como la ética, la medicina, el derecho y la religión ... capacita para ejercitar con fruto 'EL ARTE DE EDUCAR' ." (19)

Es decir, si se considera a la pedagogía como ciencia únicamente, todas las personas que la imparten deben pasar por un proceso de estudio, de reflexión sistematizada, lo cual facilitaría, hasta cierto punto, el logro de los objetivos planteados; hasta cierto punto, debido a que, como se vio anteriormente, para que se de la educación es necesario contar con la voluntad del educando, ya que es un ser con libertad de educarse o no.

Por otro lado, se encuentran las madres, quienes cuentan, algunas de ellas, con el arte de educar sin basarse en estudios o reflexiones sistematizadas, "el amor materno, la prudencia, el sentido común, el sentido religioso, capacitan especialmente a algunas madres de familia para que ejerzan con éxito EL ARTE DE EDUCAR." (20) Sin embargo, son el estudio y la reflexión un buen apoyo para las madres y, en general, para los padres de familia en su importante labor educativa.

19) GOMEZ PEREZ, Rafael; op.cit.; p. 82-83.

20) idem.

1.2.2. AMBITOS DE LA PEDAGOGIA

Siendo la pedagogía la ciencia y el arte de la educación, se infiere que sus ámbitos serán todos aquellos en los cuales el ser humano se relacione, así mismo, en mayor o menor grado las personas con las que convive irán influyendo para la formación de su personalidad.

Los ámbitos de la pedagogía son los siguientes:

AMBITO FAMILIAR:

El concepto jurídico de familia dice que es la célula primera y vital de la sociedad, formada por personas que viven juntas bajo un mismo techo y trabajan para satisfacer sus necesidades. Aún cuando esta definición muestra los elementos que componen a una familia: personas, así como el objeto básico de la familia, (aunque no su fin), la satisfacción de necesidades, no considera aspectos de importancia que también se dan en el seno de este núcleo.

"La familia es la comunidad de límites más precisos y reducidos, dentro de la cual, normalmente, adviene el hombre a la existencia. Por eso, la familia constituye, el primer conjunto de estímulos educativos para la persona humana..." (21)

21) *ibidem.*; p. 453.

Por lo anterior, se puede considerar a la familia como el núcleo de la sociedad, en donde se inicia el proceso educativo hacia los hijos. En ella se dan las bases que influirán en la persona el resto de sus días. Por esto son tan importantes los primeros años de vida, en los cuales el niño aprende sus primeras palabras, aprende a respetar a los demás, da sus primeros pasos, forma su carácter, y, lo más importante, aprende a dar y a recibir amor.

Es en la familia en donde se "imprimen", desde que se nace, los primeros rasgos más importantes para desarrollarnos, sean éstos heredados de los padres o bien, inculcados por medio de la educación o del ejemplo. Estos rasgos serán transmitidos a su vez a los demás ámbitos, en la convivencia con compañeros de clase o grupos de amigos, de tal manera que las bases deben estar bien cimentadas y complementarlas en el convivir diario.

Desgraciadamente, la trascendencia de la familia dentro de la sociedad no siempre se valora como tal por los integrantes de éstas, sobre todo en los países desarrollados, en donde los hijos no suelen permanecer viviendo con sus padres después de cierta edad. En sociedades como la nuestra, la carencia no siempre estriba en la permanencia en el hogar, sino en la capacidad y concientización de los padres de su papel como educadores y transmisores de valores, delegando esta gran responsabilidad a las escuelas y los maestros. No es suficiente el proporcionar tiempo a la familia, sino que éste debe ser de calidad.

Los padres reciben el derecho y la obligación de educar a sus hijos, así como de procurar para ellos el mejor ambiente en donde se dé su proceso de perfeccionamiento, tanto en la misma familia como en los ámbitos en los que se desenvolverán paralela y posteriormente, ya que a ellos corresponde el derecho-deber de educar. Para poderlo lograr es necesario que se considere a los hijos como personas capaces de realizar tareas dentro del hogar, ya que pueden llevar a cabo ciertas actividades por medio de las cuales se les inculque el sentido de responsabilidad, del orden, la limpieza, etc., siempre que correspondan a su edad, aptitudes, intereses, es decir, tomando en cuenta sus características individuales, así como el que son el elemento fundamental de la familia, al cual se le debe educar, en el más amplio sentido.

Los hijos son el elemento fundamental de la familia, ya que sin ellos, ésta no existiría, pero también dentro de este núcleo de la sociedad existen otros elementos, como lo menciona Víctor García Hoz: (22)

1. Los elementos personales, integrados por los padres, fundadores, y los hijos, por los cuales existe la familia.
2. Los elementos formales, constituidos por la comunidad.
3. Los elementos materiales, que corresponden a la casa o habitación de la familia, el hogar.

22) cfr.: GARCIA HOZ, Víctor; op.cit.; p. 454-455.

El contar con todos los elementos anteriores no significa que ahí termina la labor. Los miembros que integran la familia deben esforzarse por hacer de los elementos, personas de calidad, en proceso de perfeccionamiento en el caso de los seres humanos y en el caso de las comodidades materiales, aceptar lo que se tiene con vistas a poderlo mejorar.

Para finalizar este apartado, se desea mencionar lo siguiente:

"Mientras haya hogares en una nación, el barco se mantendrá a flote." (23)

AMBITO ESCOLAR

Si bien la familia es el núcleo de la sociedad en la cual se imprimen los valores y las virtudes durante los primeros años de vida del ser humano, la escuela es el lugar en el cual la persona tiene una convivencia más amplia, abre su mundo a otros con los que se relaciona y con los que comparte derechos y obligaciones. Nérici afirma que "la escuela es la institución social destinada, específicamente, a realizar la educación intencional...es una institución técnicamente organizada para realizar la educación, y que viene a satisfacer las necesidades sociales fundamentales." (24) Como institución social cuyo fin es el de impartir educación, debe cumplir con las exigencias que dictamine la comunidad, porque prepara a las personas para realizar ciertas actividades de acuerdo a sus características individuales. Así mismo,

23) GODOY, Emma; *La Mujer en su Año y en sus Siglos*, p. 14.

24) NERICI, Imideo; *op. cit.*; p. 23.

como institución creada para impartir educación, deberá contar con todos los elementos necesarios para realizarlo de la mejor forma: maestros, métodos de enseñanza, instalaciones, etc.

Victor García Hoz define a la escuela como "la institución específicamente educativa, es decir, aquella institución que existe en función de la educación." (25) y complementa su definición con la función que cumple en la sociedad "...en cuanto a que acoge a los muchachos en el tránsito de la familia a la sociedad es una comunidad insustituible" (26) Es en esta institución en la cual se encuentra un proceso formal educativo, a diferencia de la familia, en la cual no siempre se sistematiza o formaliza, desgraciadamente, la educación.

La labor de la escuela en cuanto a la formación del ser humano es de vital importancia y por ende, la tarea de los padres al seleccionar el lugar en el cual le proporcionarán esta educación a sus hijos. Este debe seguir, en la medida de lo posible, la misma ideología, las mismas costumbres, entre otras cosas; por lo que el proceso de selección ha ser muy cuidadoso, de lo contrario el niño o muchacho caería en confusión en los aspectos en los que no se refuerzan los dos ámbitos sino que se contrapongan.

Si se considera solamente el tiempo que una persona invierte en la escuela, que va desde los 4 ó 5 años de edad, en el preescolar, hasta los 23 años que se termina la licenciatura, aproximadamente, y en los cuales pasa

25) GARCIA HOZ, Victor, *op. cit.*; p. 503.

26) *ibidem.*; p. 505.

alrededor de 4 horas en la escuela, se refuerza la idea de que la selección realmente sea cuidadosa.

El Sistema Educativo Nacional (tradicional), comprende, como obligatorios, los siguientes niveles educativos:

NIVEL:	DURACION:
Preescolar:	1 año, aproximadamente
Primaria:	6 años
Secundaria:	3 años

A la secundaria le siguen los niveles de:

NIVEL:	DURACION:
Preparatoria o bachillerato:	3 años
Licenciatura:	3 a 5 años
Postgrados:	Variable

Además de los niveles de capacitación para el trabajo, en los cuales el educando adquiere las habilidades necesarias para su inserción en el campo laboral, y de otras modalidades como es educación especial, educación de adultos y sistemas de educación abierta, sin ser estas últimas obligatorias. Asimismo existen modalidades de educación técnica y capacitación a nivel técnico para la incorporación inmediata al ámbito

laboral, ésta puede iniciarse a partir del término de la primaria y tiene una duración que va de 2 años en adelante.

Debido a que más adelante en este capítulo se mencionará la inserción de la mujer en la educación, se profundizará en cada nivel educativo mencionando sus objetivos, de acuerdo al libro de Estadística Básica Nacional de la Secretaría de Educación Pública para el ciclo 1990-1991: (*)

NIVEL:

OBJETIVO:

PREESCOLAR:

Promover el desarrollo físico, intelectual, afectivo, moral, artístico, social y familiar del niño.

PRIMARIA:

Algunos de los objetivos generales de la educación primaria son los siguientes:

- Desarrollar de manera integral la personalidad del educando.
- Formar y acrecentar en él su capacidad de comunicación y relación social.
- Desarrollar sus facultades de razonamiento y de abstracción.
- Facilitarle conocimiento, adaptación y conservación de su medio natural.
- Procurar que participe en conservar y crear la cultura.
- Crear en él conciencia nacional.

*) Fuente: Estadística Básica del Sistema Educativo Nacional; S.E.P., inicio de cursos 1990-1991.

NIVEL:**OBJETIVO:****SECUNDARIA:**

Profundizar los conocimientos y ampliar las habilidades adquiridas en la educación primaria, que el educando conozca las opciones educativas que puede seguir o que se incorpore a la fuerza de trabajo.

PREPARATORIA**O****BACHILLERATO:**

Si es general, el bachillerato pretende ampliar y consolidar los conocimientos adquiridos en secundaria y preparar al educando en todas las áreas del conocimiento para que elija y curse estudios superiores. Si es tecnológico, el bachillerato, además de perseguir los objetivos anteriores, busca capacitar al alumno para que colabore en el desarrollo económico del país mediante actividades industriales, agropecuarias, pesqueras o forestales. Si es pedagógico, es preparatorio para cursar la educación normal.

EDUCACION**SUPERIOR:**

Formar profesionales capaces en las diversas áreas de la ciencia, la tecnología, la cultura y la docencia que impulsen el progreso integral de la nación.

NIVEL:	OBJETIVO:
EDUCACION ESPECIAL:	Proporcionar atención especializada a los niños y jóvenes que la necesiten, con la finalidad de que puedan desarrollar sus posibilidades físicas y mentales, que les permitan integrarse a la sociedad y participar activamente en ella.
CAPACITACION PARA EL TRABAJO:	<p>Sus objetivos generales son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Procurar que la población con escasa educación escolar (primaria) se integre a la vida económica, social y cultural de la nación. - Promover el desarrollo económico, social y cultural de comunidades geográficas y socio-económicamente marginadas. - Crear mano de obra calificada para la industrialización del país.
PROFESIONAL MEDIO:	Se busca capacitar al educando en actividades productivas y de servicios a fin de que pueda incorporarse al mercado de trabajo del país.

Estos dos últimos son a los cuales se hizo referencia como los niveles en los que se imparte capacitación para la inserción inmediata en el ámbito laboral.

AMBITO COMUNITARIO:

El ser humano es sociable por naturaleza. Todo lo que se ha analizado anteriormente sería inútil e imposible de realizarse si la persona se aislara y no conviviera con otros seres humanos: la educación, que se debe iniciar en la familia; la transmisión de valores, que en este núcleo social es tan importante; la aplicación de los valores sobre todo de los denominados naturales, como el afectivo y el social; así como la educación escolar; depende de la comunicación que se efectúa entre los seres humanos, de su convivencia diaria, y de la integración en grupos sociales con base en intereses comunes, entre otros.

La familia y la escuela, como ya se ha mencionado anteriormente educan a la persona para vivir en sociedad. Esta sociedad tiene ciertas costumbres, valores, normas y leyes orientadas al bien común, mismas a las que se tiene que orientar la educación del ser por medio de actividades culturales, deportivas, sociales, etc., tanto por parte de la familia como de la escuela. Las actividades de este tipo brindarán una formación integral a la persona al mismo tiempo que la harán sentirse parte de un grupo social al cual tiene que servir y del cual depende, por lo que su incorporación en él es vital para su subsistencia.

La persona es un ser individual, sin embargo muchas veces habrá de poner su individualidad al servicio del bien común. Dentro de las actividades que se realizan en equipo, es necesario que cada uno de los miembros esté

dispuesto a colaborar olvidando el individualismo y enfocándose a un mismo objetivo, el que traerá no sólo a él sino a todo el grupo, beneficios como una relación armoniosa, el que el grupo crezca como tal y la supervivencia.

Para lograr lo anterior dentro de un grupo, es necesario que el líder (padre de familia, maestro, guía, facilitador, etc.) conozca a cada uno de los integrantes, de tal forma que identifique sus intereses y potencialidades y los aproveche para el logro del objetivo, pero también cada persona debe conocer estas características, aceptarse tal y como es, y aprender a aceptar y respetar las características de cada integrante del grupo, logrando así convivir en armonía.

Es en este conocimiento propio es en el cual se basa la superación personal y el desarrollo profesional de la persona, esto es, en la medida en que cada uno sepa de lo que es capaz, lo que le gusta y se acepte para perfeccionarse, podrá orientar mejor su desarrollo personal y profesional.

Como ya se mencionó antes, la educación es el perfeccionamiento intencional de las potencias humanas. Aquí también se ha visto que este perfeccionamiento deberá tomar como base las características de cada persona que por ser individual es diferente a todos los demás, ya sea como hijos, como alumnos o como amigos, a cada quien habrá que tratarlo diferente, por lo que habrá entonces que educarlo de diferente forma, haciendo hincapié en sus intereses, habilidades y destrezas.

Sin embargo, el contenido será el mismo y el contenido básico para la educación serán los valores, ya que sin estos no se puede dar una recta y armoniosa sociabilización, como lo expone Nérici:

El lema consiste pues en educar... en el sentido de:

Formar personalidades conscientes de las realidades sociales; transmitir la aspiración de mejoramiento espiritual y material; suministrar fundamentos mentales y técnicos capaces de conducir al hombre a una acción social plenamente integrada en las realidades y exigencias; posibilitar al hombre el disfrute de la belleza y de la poesía que la naturaleza y la sociedad pueden ofrecerle.

Para que las relaciones humanas se establezcan dentro de un clima de responsabilidad y de igualdad, y que todos puedan sentir la dignidad de ser hombres.

Para que se desarrolle cada vez más el espíritu crítico del ser humano como defensa contra las sugerencias y estímulos desordenados que recibe de la sociedad por los medios de comunicación. (27)

Contemplando una buena aplicación de los valores antes mencionados, bajo una jerarquía objetiva se llegará a una mejor forma de socialización y perfeccionamiento del individuo.

También dentro del ámbito comunitario se encuentran los medios masivos de comunicación, los cuales tienen una importante influencia en la formación

27) *cf.*; NERICI, Imideo; *op.cit.*; p. 47-48.

de la personalidad, sobre todo si se considera éstos son de muy fácil acceso a toda la población, y que se les dedica un tiempo razonable dentro de las actividades personales y/o familiares. Tal es el caso de las personas que escuchan el radio durante sus jornadas laborales o en el trayecto a su lugar de trabajo; ven la televisión al llegar al hogar, en compañía de la familia o leen los periódicos para mantenerse informados.

La influencia de éstos en los miembros de la familia, depende del uso y enfoque que los padres den a los medios masivos y cómo enseñen a sus hijos a aprovecharlos. Por ejemplo, se dan casos en los que por convivencia en familia se entiende el sentarse por horas a ver todos la televisión, restándole importancia a la comunicación de los problemas o experiencias de cada uno, a realmente compartir un momento entre todos y conocerse mutuamente.

Los medios de comunicación, por otro lado, pueden tener un sentido educativo cuando los padres promueven la comunicación que se derive de éstos. Al ver una película, previamente seleccionada por los padres, y dedicar cierto tiempo a la discusión en familia acerca del tema de la película y la problemática encontrada o al leer una nota en el periódico y comentarla dentro de la misma familia, puede convertir a los medios en un elemento educativo, dando un enfoque a cada tema, con base en una escala objetiva de valores.

I.3 EL TRABAJO

El trabajo, para que tenga mayor valor debe complementarse con la educación; de esta manera, los medios que se dan por la educación, implican crear bienes u otorgar servicios en beneficio de la humanidad. De tal forma que se considera a la persona "como un ser en obligada relación con otros dentro de la humanidad, y entonces cabe aplicar la ordenación a la multiplicidad de hombres con objeto de que cada uno ocupe el puesto social adecuado." (28) Para entender así la educación como una organización de hábitos; en este sentido también se alcanza el perfeccionamiento. Una obra de arte enriquece el alma, la música eleva el espíritu, los bienes materiales que conjuntan a la naturaleza y al ser humano permiten acercar al trabajo, por medio de la educación, al perfeccionamiento de la persona. Los bienes como están, en su estado natural, no tienen mayor valor; cuando el ser humano los desprende de la tierra, de los árboles, de los ríos o los océanos, les da valor, siempre y cuando este hacer derive de una mayor preparación.

Una idea elemental es que el trabajo implica el esfuerzo que lleva a cabo el ser humano para proveerse de satisfactores y ampliar su mundo. Las necesidades primarias evolucionaron con el desarrollo de los pueblos; pero también el incremento de satisfactores o bienes, lo que, aunado a las formas actuales de la publicidad llevan al convencimiento de la adquisición

28) GARCIA HOZ, Victor; op.cit.; p. 21.

de ciertos objetos sin medir su utilidad o ventajas, sino por ser distintivos de cierto status social.

Lo importante es que al realizar el trabajo, la educación permita mantener un verdadero valor y trascendencia en la sociedad actual. El trabajo, como se verá adelante persigue el perfeccionamiento del ser humano, no es sólo el medio para la adquisición de bienes, lo que traería como consecuencia la polarización en el valor económico.

1.3.1. CONCEPTO DE TRABAJO

Millán Puelles señala :**"En su más inmediata acepción el trabajo es la actividad humana productora de bienes materiales y que se realiza con el fin de ganarse la vida. La palabra trabajo tiene también dentro del campo de la actividad humana otros sentidos. Así por ejemplo hablamos de los trabajos de enseñar, de gobernar, etc. Es un medio del que el hombre dispone, pero al mismo tiempo se le impone como una necesidad para satisfacer otras necesidades."** (29)

Este concepto debe entenderse como un medio del que se sirve la persona para llegar a la perfección, mediante la realización de las cualidades propias, en beneficio de la colectividad.

29) MILLAN PUELLES, Antonio; Persona Humana y Justicia Social; p. 108.

La Encíclica Rerum Novarum de León XIII señala que, "si se tiene en cuenta la razón natural y la filosofía cristiana, no es vergonzoso para el hombre ni le rebaja el ejercer un oficio por salario, pues le habilita tal oficio para poder honradamente sustentar su vida." (30) por tanto, el fin del trabajo es el sustento , o sea, adquirir los medios para alcanzar una vida digna, esto es, sin que denigre el realizar cualquier actividad, sobre la base de servir a una colectividad.

"El trabajo es la transformación de nuestro mundo natural, y la meta de ese proceso es un mundo en disponibilidad." (31) Este concepto sólo es válido si al emplear el mundo en disponibilidad se refuerzan los valores espirituales del ser humano.

Oliveros F. Otero define al trabajo como una "actividad transformadora realizada de modo personal por seres humanos ...es una actividad humana con cierta dosis de originalidad, de iniciativa, de creatividad y su resultado es un producto material o inmaterial es la modificación de algo." (32)

De esta definición se puede derivar que para llevar a cabo el trabajo, es necesario incrementar las cualidades internas del individuo: inteligencia y voluntad, pero además al hacerlo se incrementa su ámbito espiritual. Por eso es tan importante que en la realización del trabajo se tomen en cuenta las cualidades naturales del ser humano.

30) LEÓN XIII; Encíclica Rerum Novarum; p. 19.

31) KWANT C. Remy; Filosofía del Trabajo; p. 18.

32) OTERO F. Oliveros; Realización Personal en el Trabajo; p. 31.

Víctor García Hoz describe al trabajo como "...aquella actividad que se realiza en función de un producto, no tiene sentido en sí misma, sino en el resultado. Se trabaja para construir tal o cual cosa, para alcanzar tal o cual objetivo. Es una actividad transeúnte que se justifica en una producción distinta de la actividad misma. El trabajo humano es también creador, pero creador de las cosas externas, realidades que se pueden objetivar y que son las que dan sentido a la actividad laboral." (33)

Este concepto se ve complementado por el mismo autor cuando afirma que el trabajo "como actividad hace referencia a un sujeto, pero como producción hace referencia a una obra. Si el trabajo se realiza para satisfacer la tendencia a la actividad, entonces el trabajo, como cualquier cosa que satisface una tendencia proporciona placer. La obra, diríamos, florece con espontaneidad. El hombre encuentra así un doble premio: la satisfacción, la alegría de trabajar y, al mismo tiempo, la alegría del éxito, la satisfacción de ver una obra hecha."(34) Este concepto parece atinado, siempre que esa alegría y la satisfacción conduzcan a la persona a mayores niveles de perfeccionamiento.

Dentro del artículo 3o. de la Ley Federal de Trabajo se hace referencia al respeto a la dignidad del trabajador: "El trabajo no es un artículo de comercio. Requiere respeto para la dignidad de quien lo presta y debe desempeñarse en condiciones tales que permitan la elevación del nivel de

33) GARCIA HOZ, Víctor; Calidad de Educación, Trabajo y Libertad; p. 46.

34) GARCIA HOZ, Víctor; Principios de Pedagogía Sistemática; p. 518.

vida del trabajador y de su familia." (35) Por tanto, esta ley debe ser protectora de la empresa como célula social y en última instancia de la familia, como base de la sociedad y de la calidad del trabajador, exigiendo de éste lo que pueda rendir por su capacidad y dotándolo de elementos para que mediante conocimientos, habilidades y actitudes adicionales, mejore al mismo tiempo la calidad en los servicios y el nivel de sus ingresos.

El trabajo es la actividad desarrollada por la persona humana que tiene como objeto su perfeccionamiento al crear bienes o prestar servicios, en otras palabras, al realizar un trabajo el ser humano se perfecciona, siempre que los fines que persiga sean virtuosos para acercarlo a la perfección; si al mismo tiempo lleva su labor en común, ampliando para la sociedad un mundo de satisfactores.

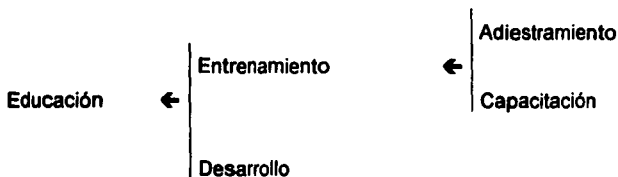
I.4 CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

I.4.1. CONCEPTO DE CAPACITACION Y DE ADIESTRAMIENTO

Arias Galicia, en su libro *Administración de Recursos Humanos* da una definición para la capacitación y el adiestramiento muy atinada. Divide al proceso educativo en dos, entrenamiento, como la preparación para una

35) RAMOS, Eusebio y TAPIA ORTEGA, Ana Rosa; Ley Federal del Trabajo; p. 15

tarea; y desarrollo, como la formación de la personalidad. Del entrenamiento se desprenden otras dos partes, el adiestramiento y la capacitación.



A las cuales conceptualiza como:

"Capacitación es la adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo...Adiestramiento es proporcionar destrezas en una habilidad adquirida, casi siempre mediante una práctica más o menos prolongada de trabajos de carácter muscular o motriz." (36)

Desde el punto de vista pedagógico, el Diccionario de las Ciencias de la Educación define al adiestramiento como el "aprendizaje de movimientos determinados por asociación de una respuesta a un estímulo que de inicio no estaba vinculado a él... y a la capacitación como la aptitud o preparación concreta para la realización de una tarea." (37)

En ambas definiciones existe una similitud, el que la capacitación se refiere al conocimiento general o especializado; el adiestramiento a la experiencia.

36) ARIAS GALICIA, Fernando; Administración de Recursos Humanos; p. 319 y 320.

37) EDITORIAL SANTILLANA; Diccionario de las Ciencias de la Educación; p. 47 y 217.

Por tanto, el adiestramiento se refiere a la aplicación en la práctica de los conocimientos, y deriva de la forma en que el trabajador hace frente y resuelve los problemas de su labor cotidiana.

La capacitación y el adiestramiento, permiten mejorar las condiciones del trabajador, de la empresa y de la productividad, mediante la transformación de la educación para que sea formativa y no meramente informativa. Ambos son el cúmulo de conocimientos que se ponen a disposición del trabajador para incrementar sus habilidades.

Para que operen los dos principios de "capacitación" y "adiestramiento" debe entenderse que:

"...la respuesta no está en que cada uno lo haga lo mejor que sepa. Primero es necesario que las personas sepan lo que deben hacer. Hacen falta unos cambios drásticos. El primer paso de la transformación es aprender cómo se debe cambiar...cualquier directiva que busque la transformación tiene que comprometerse a largo plazo con el nuevo aprendizaje y la nueva filosofía." (38)

38) BRICEÑO RUIZ, Alberto; Derecho Individual del Trabajo; p. 276.

I.4.2. ASPECTO NORMATIVO DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO

Antes de la Ley de 1931, no existían leyes aplicables en beneficio de los trabajadores y, por tanto, de su capacitación y adiestramiento. En esta Ley se conformó la figura del aprendizaje con la obligación del patrón de dar a los aprendices la enseñanza de un arte u oficio.

La Ley de 1970, recoge el principio de la capacitación y adiestramiento como una obligación del patrón, de conformar planes y programas con sus trabajadores. El Presidente de la República, en su exposición de motivos, reconoció que "México es un país que carece de trabajadores calificados en todo, y esta carencia se manifiesta en todos los niveles, desde personal de confianza hasta trabajadores calificados y donde al mismo tiempo existe desempleo o subempleo para la mano de obra no calificada ... la capacitación de los trabajadores y el crear alicientes para los capacitados, es absolutamente indispensable para el bienestar económico y social de la clase trabajadora y para el desarrollo del país." (39)

El 10 de enero de 1978, se elevó a rango Constitucional la obligación del patrón de otorgar capacitación y adiestramiento para los trabajadores, en la Fracción XIII del Artículo 123.:

39) DEMING, Edward; Calidad, Productividad y Competitividad; p. XII.

"Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación". (40)

La aplicación de la Ley contempla los siguientes aspectos:

- 1. En cuanto a tiempo, la capacitación abarca períodos no mayores de 4 años; comprende a todos los puestos y niveles, precisa las etapas de impartición y señala el orden en que los trabajadores sean seleccionados para su capacitación.**
- 2. Por lo que se refiere a los planes y programas, éstos pueden formularse respecto a cada establecimiento o empresa, a varias de ellas, de una rama industrial o actividad determinada.**
- 3. La capacitación o adiestramiento puede impartirse dentro o fuera de la empresa, con personal propio o instructores especialmente contratados o por instituciones, escuelas u organismos especializados.**

Por una parte, se dejó a los trabajadores y patrones elaborar los planes y programas de capacitación sin que lo hiciera la Secretaría del Trabajo. Además se flexibilizó la norma al establecer una variedad de medios para llevarlos a cabo.

40) PORRUA; Constitución Política de México; p. 109.

La aplicación práctica, se enfrenta a un cúmulo de trámites que deben llenar las empresas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las sanciones que esta dependencia impone sin distinguir tamaño, capital o número de trabajadores.

CAPITULO II

IMPORTANCIA DEL PAPEL DE LA MUJER EN LOS AMBITOS EDUCATIVO Y LABORAL

En el primer capítulo de este trabajo se estudiaron los aspectos de educación y trabajo, así como el concepto de persona, de tal manera que se pueda definir el papel de la mujer como ser humano en estos ámbitos. Con la finalidad de profundizar en la trascendencia del papel de la mujer en los ámbitos educativo y laboral, dentro de este segundo capítulo se analizará el concepto de mujer, pero de la mujer que trabaja, esto es, en la etapa adulta o más bien, como una persona madura, así como su injerencia en los ámbitos educativo y laboral. Se analiza el ámbito educativo como sustento del laboral, esto es, con qué preparación llega la mujer al trabajo; si bien es cierto, las necesidades socioeconómicas actuales, así como la superación profesional de la mujer la han llevado a adquirir niveles de capacitación cada vez más altos para poder apoyar a su familia, ya sea en su papel de hija, o de madre y esposa.

Como se verá más adelante, al insertarse al campo laboral, el ser humano puede reforzar y/o adquirir algunas características de la personalidad madura, tales como la responsabilidad, equilibrio de la personalidad, conciencia de la obligación, seriedad, entre otros, mismas que, al interiorizarlas y aplicarlas en todos los ámbitos darán al ser humano, sobre todo a la mujer, más herramientas para la educación de sus hijos y para apoyar a las personas que integran sus diversos ámbitos sociales.

II.1 CARACTERISTICAS DE LA ETAPA ADULTA

El ser humano atraviesa por diversas etapas dentro de su vida, las cuales han sido definidas por diversos autores, como Rafael Gómez Pérez, Ludojoski y el Diccionario de las Ciencias Básicas de la Educación, entre otros, de la siguiente forma:

ETAPA:	EDAD QUE COMPRENDE:
INFANCIA	Desde el nacimiento hasta los 11-15 años.
ADOLESCENCIA	11-15 A 17-20 años.
JUVENTUD	17-20 A 23-25 años.
ADULTEZ	23-25 A 45-50 años.
SENECTUD	45-50 años, hasta el final de la vida.

Debido a que este estudio está dirigido a las mujeres que trabajan, se ha considerado tomar únicamente el rango que comprende de los 23-25 a los 45-50 años, esto es, la etapa denominada "adulthood", aún cuando la edad laboral inicia desde los 18 años, comprendida dentro de la juventud, debido a que las personas que trabajan durante esta etapa, requieren de ciertas características de la adultez para sobresalir, es decir una actitud madura hacia las obligaciones y responsabilidades adquiridas.

Con base en lo anterior, la etapa adulta no quedará circunscrita a una edad biológica sino más bien a una actitud general de la persona ante la vida, la madurez.

Etimológicamente la palabra adulto viene del latín *adultum*, que significa crecido, formado, lo cual tiene sentido al referirse a la parte material de la persona, del cuerpo, mas no sucede lo mismo con la parte espiritual, la cual nunca termina de crecer. Como se vio anteriormente, el ser humano tiende a la perfección y ésta es inalcanzable; por ende, la persona siempre estará en crecimiento espiritual, en formación, en el proceso de perfeccionamiento de sus valores .

Desde el punto de vista de la psicología, "el término 'adulto' se emplea como sinónimo de 'madurez de la personalidad' y pretende indicar el adulto cabal, o sea, el sujeto responsable, que posee las características personales de dominio de sí mismo, seriedad y juicio." (41)

En esta definición de Ludojoski, se identifica el término adulto como un estado del ser humano, el cual alcanza la madurez de su personalidad, no siempre coincidentemente con la edad biológica, esto es, algunas personas adquieren la madurez antes de esta etapa y otras no la adquieren sino tiempo después.

41) LUDOJOSKI, Roque; *Andragogía, Educación del Adulto*; p. 18-19.

Así mismo, el autor menciona las características del adulto.-responsabilidad, dominio de sí mismo, seriedad y juicio, las cuales se explican al analizar los criterios para determinar el concepto de adulto, expuestos por el mismo autor, los cuales son: (42)

1. **La aceptación de responsabilidades.** El adulto reflexiona antes de establecer compromisos y sólo se compromete en los casos que puede cumplir, mide las consecuencias de lo que decide y realiza y no las adjudica a los demás, enfrentando todas las dificultades que le impiden realizar aquello a lo que se comprometió. Es decir, actúa con seriedad.
2. **El predominio de la razón.** Anteponer la razón al sentimiento, la objetividad, es otra característica del adulto que lo diferencia del niño o del anciano. El sentimiento de la soledad es experimentado durante esta etapa, el cual se acentúa con la muerte de seres queridos, sin embargo es este sentimiento el que permite al adulto desligarse un poco de su pragmatismo y madurar su visión metafísica y religiosa ante la vida.
3. **El equilibrio de la personalidad.** El adulto debe liberarse de la propia infancia, esto es, de la dependencia de sus padres y lograr la imagen y vivencia de su propia paternidad en el mundo.

42) *cfr. ibidem.*; p. 18-20.

Por otra parte, G.W. Allport propone seis criterios de madurez de la personalidad: (43)

1. **La extensión de sí mismo.** Se refiere a la capacidad de descentrar la existencia del foco del propio yo para extenderla a lo que se encuentra fuera de uno mismo. Es la superación de la tendencia egoísta de querer tener para sí todas las cosas, dando lugar a actos de responsabilidad, conciencia de la obligación, sentimiento del deber, disposición al sacrificio, al amor, a la amistad y a la bondad para con todos los seres humanos.
2. **La relación afectiva con los demás.** Es la capacidad de lograr una gran intimidad con los demás con base en el respeto y el aprecio a todos por igual.
3. **La seguridad afectiva y la aceptación a sí mismo.** Se refiere a la capacidad para tolerar las frustraciones de la vida sin caer en excesos de mal humor o irritación. Saber renunciar a la satisfacción de una tendencia cuando se constata la imposibilidad de su realización.
4. **Percepción realística del mundo.** Ver los objetos, las personas, las situaciones de vida y la propia conducta con ojos verídicos y objetivos, para lo cual se requiere de una buena capacidad de juicio mediante la

43) cfr. ibidem; p. 37-40.

cual aporta precisión, coherencia, orden y sistema al curso de sus pensamientos, dirigidos objetivamente hacia el mundo.

5. **El conocimiento de sí mismo, con el sentido del humor.** Esto es, lograr un conocimiento de sí mismo que le permita colocarse entre la idea que tienen de él los demás y la de sí mismo, por lo que será una persona poco propensa a juzgar a los demás, sus actos y sus conductas, así como capaz de sonreírse de todo lo que ama.

6. **Poseción de una filosofía unificada de la conducta.** Se basa en seis aspectos básicos: La dirección de la conducta, el que se tenga un objetivo en la vida y actuar conforme a él. La orientación de los valores, que la persona tenga conciencia de los valores y viva conforme a una jerarquía de éstos. El sentimiento religioso, por medio del cual adquiere una filosofía unificadora de la existencia. La conciencia moral, que se convierte en principio normativo ético de toda la conducta de la persona madura.

Estos puntos no se pueden lograr de un día a otro, es una filosofía bajo la cual se debe trabajar diariamente para llegar a ser una persona madura. Como se mencionó al principio de este subcapítulo, la madurez es una actitud frente a la vida, la cual se puede adquirir antes de llegar a la adultez o bien no adquirirla sino tiempo después de haber pasado esta etapa. Cabe mencionar que la educación, como el perfeccionamiento del ser humano

debe estar enfocada hacia la madurez de las personas, en todas sus etapas y con las características propias de cada una de éstas.

II.2 CARACTERISTICAS BIO-PSICO-SOCIALES DE LA MUJER

II.2.1. CARACTERISTICAS BIOLOGICAS DE LA MUJER

Las características biológicas del ser humano se fundamentan en la parte material, el cuerpo. Este aspecto es el primordial para la diferenciación entre la mujer y el hombre, debido a que de éstas se desprende un comportamiento que hace a la mujer femenina y al hombre varonil.

Ambos, desde el inicio de la pubertad experimentan la aparición de los caracteres sexuales secundarios, que los llevan a tener un cambio en su comportamiento. Por ejemplo, tienden a cambiar de humor fácilmente, disminuye su actividad física, se preocupan por su cuerpo en cuanto a la apariencia física, etc. Así mismo, se presentan cambios físicos, como es el crecimiento de vello en diferentes partes del cuerpo, desarrollo del busto. "Fisiológicamente, la maduración sexual se manifiesta por la aparición de la regla en la mujer y en el hombre la primera eyaculación." (44)

44) GOMEZ PEREZ, Rafael, *op. cit.*, p. 227.

Desde la adolescencia se empiezan a definir ciertos rasgos físicos en ambos sexos, tales como:

En cuanto a estatura y peso se desarrollan, por lo general, más rápido en la mujer, sin embargo, en el hombre su desarrollo continúa por más tiempo y llegan a ser mayores que en la mujer, razón por la cual la mujer necesita de menos alimento que el hombre.

En la mujer es menor el desarrollo de musculatura que en el hombre.

Con mayor frecuencia, la mujer sufre de alteraciones psico-somáticas debido al alto grado de cambios hormonales por ella experimentados previo y durante los períodos de: menstruación, en la cual, aproximadamente cada 28 días uno de los dos ovarios de la mujer desprende un óvulo maduro, y al no ser fecundado por un espermatozoide el cuerpo lo elimina con un poco de flujo sanguíneo; embarazo, se presenta cuando el óvulo es fecundado por el espermatozoide, es el inicio de una nueva vida; y menopausia, la cual tiene lugar al cesar las menstruaciones, por lo regular tiene su inicio en la etapa adulta.

Debido a su conformación biológica y de procreación, en su mayoría, las mujeres tienen más capacidad para soportar el dolor.

Aún cuando estos cambios hormonales han sido siempre tan criticados, son los que dan a la mujer su principal característica: la capacidad de procrear otro ser "...esa realidad potencial la dota de rasgos y matices anímicos que la llevan a actuar de un modo peculiar, femenino, no sólo cuando es madre,

sino también si no hace uso de esta capacidad, es decir, si la mujer decide no ser madre, por la incapacidad de procrear o por no haberse casado y dedicar su vida a su profesión o bien a Dios." (45)

Esta capacidad tan preciada para la humanidad, la procreación, se desvanece ante los ojos del empleador al reclutar o contratar personal para una empresa, ya que en ese momento se analiza la productividad. Esto es, la mujer trabajadora actualmente sigue siendo mal vista y subvalorada debido, principalmente, a su capacidad física, no profesional, lo cual frena un desarrollo que también es importante para la formación de la mujer, no sólo por la necesidad económica y la subsistencia, sino por lo que con sus rasgos característicos puede aportar a la sociedad. El trabajo no va en contra de la procreación o del bienestar de la familia, siempre y cuando la primacía la conserve la familia, éstos son complementarios.

Es en la edad adulta en la cual la mujer se presenta con estas disyuntivas. Desgraciadamente han sido mal enfocadas o mal entendidas y la mujer cae en una postura de egoísmo, en la cual concibe el matrimonio y la maternidad como una atadura para su desarrollo profesional.

La primacía la debe conservar la familia, pero ésta no es un "freno" para el desarrollo profesional. La capacidad de procreación debe ser entendida con la importancia que realmente tiene. Ser madre no es solamente traer al mundo un ser humano, éste requiere de cuidados especiales, de

45) BALMASEDA, Carmen; La Mujer Frente a Si Mismo, p. 38-39.

proporcionarle, "...además de cuidados materiales-auténticos derroches de ternura que ... son la miel del alimento espiritual y la siembra de amor indispensable para que el nuevo ser arraigue y crezca luego el amor que precisa para su plena realización como persona." (46)

Como se puede notar, todas las características biológicas de la mujer tienen consecuencias psicológicas importantes, como se verá a continuación.

II.2.2. CARACTERÍSTICAS PSICOLÓGICAS DE LA MUJER

Si bien, los aspectos biológicos influyen en la definición del perfil psicológico de la persona, se deben considerar igualmente los factores familiares y sociales. Tanto los factores heredados, como los diversos medios en los cuales se desenvuelve la persona, forman su personalidad. Allport define la personalidad como la organización dinámica en el interior del individuo, de los sistemas psicofísicos que determinan su conducta y su pensamiento característicos, entendiendo por sistemas psicofísicos el centro íntimo con que cuenta el yo en cuanto que es centro íntimo y director del proceso de modelación de la personalidad. (47)

Dentro de esta definición se contempla cierto ordenamiento en el interior de la persona que va a condicionar su conducta y su pensamiento; mientras

46) idem.

47) cfr.; ibidem; p. 62.

este ordenamiento se acerque más a la perfección, así lo hará también la conducta y el pensamiento del ser humano.

Por otra parte, la personalidad también es entendida por algunos autores como el conjunto de rasgos que caracterizan a un sujeto, incluyendo las actividades cognitivas y las situaciones externas. (48) Esto es, tanto lo que trae dentro la persona, como las diversas experiencias que ha tenido, forman su personalidad. Luego entonces, la personalidad se va formando, se va perfeccionando.

Las características de la personalidad entre hombres y mujeres se basan, sustancialmente, en aspectos que hacen a la mujer femenina y al hombre varonil.

La femineidad tiene sus propias características, las cuales son: ternura, generosidad, amor por lo concreto, agudeza de ingenio, capacidad de intuición, piedad profunda y sencilla y tenacidad.

Si se tuviera que definir con una palabra a la mujer, se podría decir que la mujer es amor; con toda la grandeza de espíritu que éste encierra, porque "el amor es donación, o mejor dicho, disposición permanente de dar a quien amo lo que en cada momento necesite para ser mejor, para que exista de modo más perfecto cada día, y así cada día siga atrayéndome más por su creciente calidad objetiva." (49)

48) cfr. EDITORIAL SANTILLANA; Diccionario de las Ciencias de la Educación; p. 1,117.

49) BALMASEDA, Carmen; op. cit.; p. 96.

Luego entonces, ser mujer es no sólo una gran cualidad, es sobre todo, un compromiso con la humanidad, lo cual requiere de preparación y trabajo diario para aspirar al grado de perfeccionamiento exigido por este compromiso.

Estos aspectos que diferencian a la mujer del hombre y viceversa, impactan a la totalidad de su personalidad, a su manera de actuar y comportarse en cada momento. A continuación se mencionan las principales diferencias, iniciando por la misión de cada uno de ellos en la vida, su deber moral. Esta descripción se realiza en forma de cuadros comparativos para hacerla más clara y precisa.

En primer lugar se menciona la misión de mujeres y hombres, definidas por sus rasgos característicos: (50)

50) cfr. GOMEZ PEREZ, Rafael; op. cit.; p. 60.

MISION	
MUJER	HOMBRE
<p style="text-align: center;">Formar al que hará la historia.</p> <p>Para lo cual necesita de ternura, cariño, comprensión humana, sentido de lo concreto y del caso particular, sentimiento, fluidez del alma, finura, delicadeza, manos suaves que sepan acariciar, corazón generoso que sepa creer en las enmiendas de graves faltas morales.</p>	<p style="text-align: center;">Hacer la historia humana.</p> <p>Por lo que se debe enfrentar a un mundo adverso al cual tiene que conocer o interpretar, y a una naturaleza reacia a la que tiene que dominar. Es por esto que requiere de: instrumentos, inventos, rigidez, dureza, inflexibilidad, raciocinio, leyes fijas, planes que no cambien.</p>

La misión de la mujer no es sencilla, como tampoco lo es el conservar y/o adquirir estas características, sobre todo en la mujer que trabaja, quien se encuentra infinidad de veces en la tentación de "jugar el papel del varón" y caracteriza a veces sin notarlo el papel de hombre, olvidándose de estas cualidades tan suyas y por medio de las cuales también puede lograr sus objetivos, o bien, manipular de tal manera sus cualidades que las convierta en defectos.

En un análisis general, se pueden mencionar las siguientes características comparativas entre hombres y mujeres:

MUJER	HOMBRE
Tiene predilección por lo individual.	Tiene predilección por lo universal, lo total.
Tiene una gran capacidad de donación (da su vida por otro ser).	Es menos concreto, no se compromete fácilmente.
Su camino no es vencer ni dominar, sino autoafirmarse en la vida.	En todos sus problemas, su primacía en el vencer lo hace tener más claro el derecho que la comprensión.
Interpreta continuamente la realidad. Capta diferentes matices de una misma realidad.	Es más idealista.
El principio del que parte la feminidad es dar una nueva vida, apoyarla, centrar todo su interés en el nuevo ser humano, guardar y cuidar la vida.	Vive luchando, en su lucha puede agredir a los demás si no canaliza adecuadamente su energía.
Vive en un mundo de cuidado y asistencia. La mujer hace el hogar, protege al desvalido. Hace del ser humano una persona completa.	Vive en un mundo de transformaciones y ejecución de fines, éstos muchas veces propuestos por las mujeres.
Se preocupa más por el presente.	Tiene el sentido del pasado y del futuro, no del presente.

Dentro de los anteriores aspectos se empieza a denotar la importancia de la complementariedad entre ambos sexos, cuando perciben y reaccionan ante los estímulos de tan diferente manera. Por ejemplo, el que la mujer tenga una mayor capacidad de donación al dar su vida por otro ser puede ser transmitido al hombre, quien dará, tal vez, un poco más de importancia a la vida y menos a la de dominar, vencer, agredir a otros, etc. Cabe considerar que para que este factor de complementariedad se de, es necesario partir del conocimiento y aceptación propia, para conocer, respetar y aceptar al otro sexo y estar abierto al crecimiento o perfeccionamiento personal.

Con base en un análisis comparativo que realiza Rafael Gómez Pérez destacan los aspectos intelectuales y emotivos como diferenciación entre los hombres y las mujeres. En el caso de la mujer tiene un predominio importante la parte emotiva, lo que para los hombres es racional, conciente, material, para la mujer es intuición, emotividad, sentimientos; como se verá a continuación: (51)

ASPECTO INTELECTUAL:

Por aspecto intelectual se entiende la capacidad para llevar a cabo el proceso de percepción, esto es, todo lo que la persona percibe por medio de los sentidos y razonamiento, como la principal distinción entre ambos sexos, como se verá a continuación:

51) *cfr. ibidem*, p. 56-60.

MUJER	HOMBRE
Intuye. Actúa con base en corazonadas.	Razona. Actúa y decide con base en un análisis previo.
Acepta más fácilmente el misterio de su ser.	Investiga más sobre sí mismo y su actividad.
Parece tener un contenido psíquico fluido, de donde se deriva una gran cantidad de sentimientos y emotividad, un predominio del subconciente, mayor comprensión humana del "caso particular" y una mayor tendencia a concretar en ejemplos los razonamientos abstractos.	Predomina en él la conciencia racional, el entendimiento y la voluntad, la capacidad de abstracción, la rígida inflexibilidad. Como si en todo él hubiera un contenido psíquico sólido.
Tiene mayor capacidad para realizar cálculos sencillos con más velocidad y precisión.	Tiene más facilidad por el razonamiento abstracto, matemático y aritmético, pero menos para cálculos sencillos.
Tiende a memorizar más rápida y menos selectivamente.	Su memoria es menos rápida pero más selectiva.
Se le facilita la rápida percepción de detalles y los cambios frecuentes de atención.	Requiere de mayor concentración y no suele percibir fácilmente los detalles.

ASPECTO EMOCIONAL:

Este aspecto comprende la capacidad de sentir o de percibir los diversos estímulos del exterior, así como la forma en que se reacciona hacia ellos. Por lo general, la mujer tiene una mayor capacidad de percepción hacia estos estímulos y reacciona a ellos de muy diversas formas debido a sus constantes cambios de ánimo, consecuencia de su funcionamiento fisiológico y hormonal.

MUJER	HOMBRE
Se atribula ante las pequeñeces de la vida.	Se atribula ante los problemas verdaderamente graves de la vida.
Es más espiritual, soñadora e idealista.	Se centra más en lo material.
Se interesa más por las personas, por la vida, por el bienestar o sufrimiento de los demás. Vibra más ante las emociones de los demás.	Se interesa más por los negocios, por las cosas, por los nuevos inventos.
Aprecia más que se le elogie su capacidad de amor que su inteligencia.	Aprecia más que se le elogie su inteligencia o justicia que su capacidad de amor.
El amor es la totalidad de su vida.	El amor es parte de su vida.
Le cuesta mucho trabajo reconocer sus defectos.	Acepta sus defectos. No le fascina darse importancia.

MUJER	HOMBRE
En la mujer hay mayor resonancia de la felicidad vivida. Saborea mucho tiempo después los ratos agradables y felices.	No reconstruye vivencias agradables con las vivencias pasadas, busca otras nuevas.
Es más intensa emocionalmente. Es más sentimental. Se apasiona.	Sus emociones son de tristeza y amargura más honda y espiritual.
Vive cada uno de los segundos de su vida, no en forma ordenada, pero con diferentes intensidades.	Es menos vital, tiene una razón más fija, lógica y ordenada.
La obra femenina es menuda. Abraza pequeñas cosas concretas y hace más de lo que puede.	Posee más visión de conjunto y tiene menos cuidado de los pequeños detalles.

Con base en este análisis comparativo, se puede ver claramente la complementariedad entre ambos sexos; mientras uno es racional, el otro por medio de la intuición llega al objetivo planteado, de tal manera que en la medida en que se conozcan y aprecien sus características particulares, se puede llegar a entablar una buena relación no sólo en el plano afectivo, para llegar a formar una pareja, sino en el plano laboral, en relación de compañeros de trabajo o de jefe subordinado, filial o de amistad, en los cuales los puntos de vista del otro pueden llegar a cambiar completamente la apreciación de diversas situaciones o las decisiones a tomar.

"Así, la secretaria de Nobel, inventor de la dinamita y fabricante de armas, lograba inculcar a éste sus ideas humanitarias hasta operar tal transformación en su espíritu que llegó a convertirse en un activo pacifista".(52)

Hombres y mujeres, con sus características particulares pueden entablar buenas relaciones y lograr objetivos más altos. Sin embargo, en la actualidad, estas características se han intercambiado, esto es, los hombres desean adquirir características femeninas, dejándose crecer el cabello o usando aretes y las mujeres van pareciendo más varoniles, se visten como hombres y actúan como tales, menospreciando y desconociendo las bondades de su propio sexo y su misión o vocación.

Para cumplir su misión, la mujer ha de desarrollar su propia personalidad, sin dejarse llevar de un ingenuo espíritu de imitación que, en general, la situaría fácilmente en un plano de inferioridad y dejaría incumplidas sus posibilidades más originales. Si se forma bien, con autonomía personal, con autenticidad, realizará eficazmente su labor, la misión a la que se siente llamada, cualquiera que sea: su vida y su trabajo serán realmente constructivos y fecundos, llenos de sentido, lo mismo si pasa el día dedicada a su marido y a sus hijos que si, habiendo renunciado al matrimonio por alguna razón noble se ha entregado de lleno a otras tareas. Cada una en su propio camino, siendo fiel a la vocación humana y divina,

52) MARPONS, Josefina; La Mujer en el Trabajo; p. 241.

puede realizar y realiza de hecho la plenitud de la personalidad femenina.(53)

II.2.3. CARACTERISTICAS SOCIALES DE LA MUJER.

"La socialización es el proceso por medio del cual una persona se transforma de organismo biológico que es al nacer, en una idónea persona adulta. La socialización significa aprender las formas de la cultura. No se considera a nadie formado, en sentido psicológico, sino hasta que aprende a llevar a efecto en determinada proporción las actividades, valoraciones, conocimientos de la subcultura que prevalecen en los adultos, que pertenecen a ella." (54)

La persona es un ser social por naturaleza. Día con día se comunica con los demás, aprende o adquiere rasgos, expresiones, pensamientos, etc. de las personas que le rodean. Resultaría casi imposible abstener a un ser humano de todo contacto con sus semejantes, sin provocar en él cambios psicológicos importantes. Este contacto con los demás es la socialización.

Debido tanto a sus aptitudes como a sus intereses y a su emocionalismo, la mujer ha demostrado estar más preocupada por el medio que le rodea; tiende a tener amistades más profundas y demuestra más interés por actividades sociales, en donde haya que cuidar a los demás.

53) cff. Conversaciones con Monseñor Escrivá de Balaguer; p. 128-129.

54) BIGGE, M.L. y HUNT, M.P.; Bases Psicológicas de la Educación; p. 118-119.

En varios estudios realizados se ha demostrado la tendencia de la mujer a la sociabilidad, como por ejemplo, en el de Bennet y Cohen se establecen como principios de la sociabilidad masculina y femenina los siguientes: (55)

El pensamiento femenino se encuentra más en términos del ambiente, mientras que el masculino en términos del yo.

El pensamiento femenino anticipa recompensas y castigos determinados más como un resultado de la amistad u hostilidad del ambiente y el masculino lo hace como resultado de la adecuación o inadecuación del yo.

El pensamiento femenino está más asociado con el deseo de afecto social y de amistad y el masculino con el deseo de obtener un beneficio personal.

El pensamiento femenino concede más valor a la libertad de mantenerse en un ambiente amistoso y agradable, mientras que el masculino encuentra más estímulo dentro de un ambiente competitivo.

Como resultados de los experimentos recopilados por Tyler se concluyen las siguientes características de sociabilidad de la mujer, desde infancia hasta la edad adulta: (56)

Forman grupos basados en simpatías.

Sus relaciones son más exclusivas y emotivas.

Se inclinan hacia carreras de carácter social.

55) cfr. TYLER, Leona, E.; Psicología de las Diferencias Humanas; p. 260.

56) cfr. idem.

Revelan más afectuosidad social.

Se interesan más por las relaciones interpersonales.

Son más humanitarias, pacifistas.

Manifiestan más respeto por la ley, debido a un mayor apego al orden social.

Rafael Gómez Pérez identifica tres ámbitos sociales: Familiar, Social y Laboral, estableciendo las siguientes diferencias comparativas: (57)

AMBITO FAMILIAR:

MUJER	HOMBRE
Reina el hogar, persuade, convence por medio del cariño. Hace a la familia vivificante, es más entusiasta.	Gobierna el hogar. Es fuerte lacónico e indiscutible.

AMBITO SOCIAL:

MUJER	HOMBRE
Presenta dificultad para individualizarse. Es creativa en el plano grupal. Con el tiempo busca una vida más estable.	Tiene más facilidad para individualizarse y separarse del grupo.

57) cf. GOMEZ PEREZ, Rafael; op. cit.; p. 57-59.

AMBITO LABORAL:

MUJER	HOMBRE
Predomina el sentido de servicio, la ayuda a los demás, la felicidad que pudo haber engendrado su actividad.	Estima el trabajo por la eficiencia que encierra, por el rendimiento, por el progreso que fomenta, por la retribución económica, por la necesidad de hacer algo.

En general, la mujer, por su capacidad de "dar vida", está más orientada hacia conservarla, a velar por su bienestar y felicidad, de tal forma que es en grupo o en compañía de otros en donde encuentra mayor satisfacción.

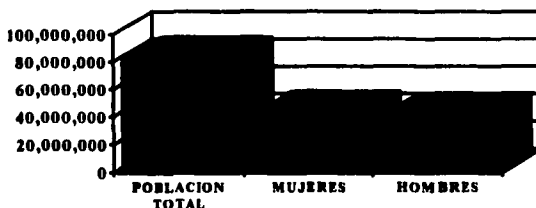
Por otro lado, y como se mencionó en el capítulo anterior, es importante considerar la individualidad de la persona. El ser humano es único e irreplicable y posee sus propias características; por tanto, con este análisis comparativo no se desea encasillar el papel del hombre como puramente intelectual y el de la mujer como puramente emotivo, debido a que se puede encontrar a varones que son más emotivos que intelectuales, y no por esto dejan de ser hombres; igualmente se puede encontrar a mujeres más frías y calculadoras, más racionales, y no por esto pierden su feminidad o dejan de ser mujeres.

Por tanto, en la medida en que más se conozca el ser humano y el papel que juega en la sociedad, puede llegar a entenderse y aceptarse con más

naturalidad, por ende, acercarse más a ser una persona madura y realizar sus actividades en los ámbitos social, familiar, educativo y laboral con mayor éxito personal y para con los que le rodean.

II.3 ANALISIS CUANTITATIVO Y CUALITATIVO DE LA MUJER EN LOS AMBITOS EDUCATIVO Y LABORAL

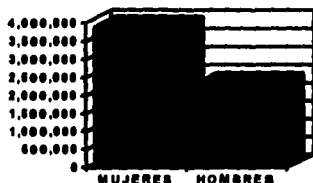
Conforme al Censo Nacional de Población y Vivienda celebrado en 1990, la población total registrada en el país fue de 81,249,845; de éstos 41,355,676 (50.89%) son mujeres y 39,893,969 (49.10%) son hombres.



II.3.1. LA MUJER EN EL AMBITO EDUCATIVO

De las cifras que arroja el censo de 1990, donde la mujer ocupa casi el 51% de la población total, su participación en el mundo de la educación se

invierte. Las cifras de analfabetismo que toman como base una edad superior a los 16 años, arrojan los siguientes resultados: Mujeres, 3,856,546 (62.58%); Varones 2,306,113 (37.42%). (*)



El impacto de las cifras en la educación obligatoria, que actualmente comprende la educación preescolar (no obligatoria en 1990), la educación primaria y la educación secundaria (no obligatoria en 1990), arrojan las siguientes cifras, con desventaja para las mujeres:

EDUCACION PREESCOLAR: (no obligatoria en 1990) ()**

TOTAL	HOMBRES	MUJERES
2,734,054	1,372,031	1,362,041
100 %	50.18 %	49.81 %

*) Estas cifras fueron reportadas por el Censo Nacional de Población y Vivienda de 1990.

***) Estas cifras fueron reportadas por la Secretaría de Educación Pública en el Libro de Estadística Básica del Sistema Educativo Nacional. Inicio de cursos 1990-1991.

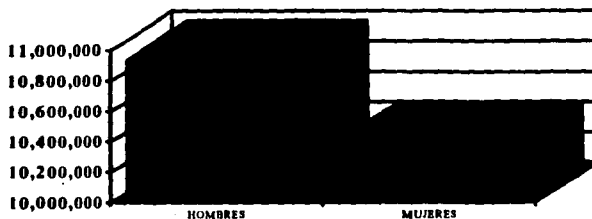
EDUCACION PRIMARIA: ()**

TOTAL	HOMBRES	MUJERES
14,401,588	7,412,155	6,989,433
100 %	51.46 %	48.53 %

EDUCACION SECUNDARIA: (no obligatoria en 1990) ()**

TOTAL	HOMBRES	MUJERES
4,190,190	2,148,705	2,041,485
100%	51.27%	48.72%

Los grandes totales que reflejan el esfuerzo educativo nacional dan la cifra de 21,325,832 educandos. De éstos, 10,932,891 (51.28 %) son varones y 10,392,959 (48.73 %) son mujeres.



**) Estas cifras fueron reportadas por la Secretaría de Educación Pública en el Libro de Estadística Básica del Sistema Educativo Nacional. Inicio de cursos 1990-1991.

El esfuerzo mayor se refleja en la educación primaria. Lo lamentable es que sólo el 29.20% de las mujeres que reciben educación primaria llegan a la secundaria, y el 28.98% de los varones llegan a la secundaria. Estos índices traducen la disminución de la población en vías de capacitación para el trabajo.

La educación que se imparte de uno a cuatro años, en centros técnicos, sin tener equivalente a la enseñanza secundaria, capta a 413,587 adolescentes lo que equivale al 0.51% de la población total de 1990. De estos 141,431 (34.19%) son varones y 272,156 (65.80%) son mujeres, lo que refleja la necesidad que tienen estas últimas de recibir una capacitación más próxima que las acerca a los centros de trabajo.

CAPACITACION PARA EL TRABAJO: ()**

TOTAL	HOMBRES	MUJERES
413 587	141 431	272 156
100 %	34.19 %	65.80 %

Para reafirmar el hecho de una necesidad de capacitación para las mujeres, la enseñanza profesional media, impartida por CONALEP, CETIS, CECATIS, etc., comprende una población de 378,894 educandos, de los cuales 149,104 (39.35%) son varones y 229,720 (60.64%) son mujeres.

(**) Estas cifras fueron reportadas por la Secretaría de Educación Pública en el Libro de Estadística Básica del Sistema Educativo Nacional. Inicio de cursos 1990-1991.

PROFESIONAL MEDIO: ()**

TOTAL	HOMBRES	MUJERES
378,894	149,104	229,790
100%	39.35%	60.64%

Los centros de capacitación directa para el trabajo mencionados, comprenden una población total de 792,481, de los cuales 290,535 (36.66%) son hombres y 501,946 (63.33%) son mujeres.

Los esfuerzos que deben hacerse en esta materia deben ir en razón directa de la población de mujeres que porcentualmente existe en el país, incrementando centros de educación que orienten su enseñanza hacia el trabajo.

Es importante destacar que en la enseñanza normal con grado de licenciatura el número de mujeres es superior al de hombres. De un total de 108,987, los varones ocupan el 35.01%, o sea 38,162, mientras las mujeres casi duplican esa cifra con un 64.98%, que equivale a 70,825. Con esto se sigue la tradición de un mayor número de mujeres educadoras, cifra

(**) Estas cifras fueron reportadas por la Secretaría de Educación Pública en el Libro de Estadística Básica del Sistema Educativo Nacional. Inicio de cursos 1990-1991.

insuficiente para los requerimientos de la población si se observan las cifras anotadas de analfabetismo que llegan a 3,162,662.

NORMAL LICENCIATURA: ()**

TOTAL	HOMBRES	MUJERES
108,987	38,162	70,825
100%	35.01%	64.98%

En la educación tradicional que parte del bachillerato, es mayor el número de varones aún cuando las mujeres han superado las cifras históricas. En el nivel de bachillerato existe una población de 1,721,626, de los cuales 935,686 (54.34%) son varones y 785,940 (45.65%) mujeres. En la licenciatura tecnológica y universitaria que comprende a 1,097,141 alumnos, los hombres ocupan el 59.01% con 647,521 y las mujeres el 40.98% con una cifra de 449,620. En posgrado universitario y tecnológico se observa la cifra más baja de todas con un total de 45,899 de los que 30,274 (65.95 %) son hombres y 15,625 (34.04%) son mujeres.

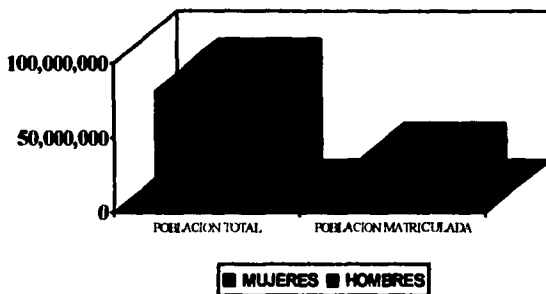
BACHILLERATO: ()**

TOTAL	HOMBRES	MUJERES
1,721,626	935,686	785,940
100%	54.34%	45.65%

****)** Estas cifras fueron reportadas por la Secretaría de Educación Pública en el Libro de Estadística Básica del Sistema Educativo Nacional. Inicio de cursos 1990-1991.

Lo anterior lleva a la conclusión de que desde la educación media superior hasta el posgrado hay una población escolar de 2,864,666, o sea el 3.5% de la población total del país.

POBLACION TOTAL Y MATRICULADA EN EL PAÍS



Corresponde al gobierno la obligación de incrementar centros escolares, revisar programas y dar facilidad a los particulares para la multiplicación de los centros educativos, desde el nivel preescolar hasta el posgrado.

A la sociedad corresponde determinar los aspectos de la educación que han de tomarse en cuenta para elaborar programas de mayor calidad que sean redituables a corto, mediano y largo plazo para el educando.

El hecho de que la población general del país rebasará en 1990, los 81 millones, permite hablar ahora de más de 85 millones, frente a una cifra

general captada, en los niveles mencionados, superior a los 25 millones, cerca del 31% resulta un déficit grave por atender.

- 1. Educación preescolar:** Tiene acceso 1,362,041 menores, en una población escolar total de 2,734,054, lo que representa al 44.81%. La disparidad con las cifras de educación primaria se debe a la falta de recursos y que no se ha valorado este nivel. Es importante para formar hábitos de sociabilidad y, en consecuencia de respeto entre los niños de diferente sexo.
- 2 Educación primaria:** La atención y los mayores recursos se han distribuido en esta etapa a la que tiene acceso cerca del 50% de mujeres del total de inscritos. De la población del país, contaban con instrucción primaria, en 1990, sólo 23,078,822, o sea el 28%.
- 3 Educación secundaria:** En esta etapa, la población sin acceso en 1990 era de cerca de 32 millones y el número de mujeres es ligeramente inferior al de varones, pero los 14 y medio millones poco representa para los 56 millones en edad de esta escolaridad.
- 4 Educación Superior:** La cifra alarmante está en la educación normal, que corresponde apenas al 1% de la población primaria. Sin embargo, la licenciatura universitaria y tecnológica llega al 6% de esa población en la primaria.

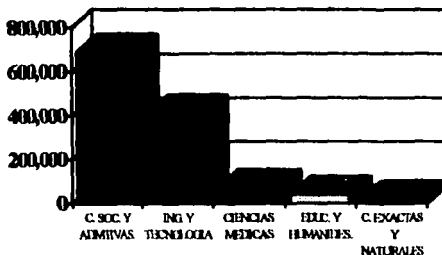
Las condiciones cuantitativas son alarmantes, pero más lo es la falta de niveles educativos. La excelencia académica ha quedado como un desideratum, reservado sólo a un reducido número de instituciones educativas. Los problemas sociales y económicos que padecen los maestros de instrucción primaria, relega la vocación por la enseñanza y antepone otros intereses a los primordiales de crear generaciones capacitadas con calidad de instrucción para mejorar sus niveles de vida.

También el número de los educadores con relación a los alumnos influye en la calidad de la educación . 104,922 maestros, en 46,736 escuelas atienden a una población de cerca de 5 millones de alumnos. En la educación primaria 479,616 maestros, en 84,604 escuelas atienden a una población cercana a los catorce y medio millones de alumnos. En secundaria, 235,852 maestros, con una especialidad definida, en 19,672 planteles atienden a más de cuatro millones de alumnos. En las escuelas de capacitación para el trabajo, 23,499 maestros especializados atienden a una población de más de 400,000 alumnos.

El número de alumnos aprobados y de bajas en los niveles medio superior y profesional, es alarmante. En el bachillerato, ciclo 1990/1991, de una matrícula de 1,748,850, se tuvieron 173,416 bajas y sólo 823,756 aprobados, lo que equivale al 47%, con un costo enorme para la sociedad. En el nivel profesional medio, se inscribieron 406,956 en el período 1990/1991, 65,634 se dieron de baja y sólo aprobaron 244,113, lo que

equivale al 6%. En educación normal, se inscribieron en ese ciclo 82,019 alumnos, de los que se dieron de baja 2,862 y aprobaron 64,425 (78.54%)

En el nivel de educación superior es importante destacar que tradicionalmente las ciencias sociales y administrativas ocupan el primer lugar en matrícula; en el período 1991/1992 fue de 688,600; en cambio en ingenierías y tecnología llegaron a 412,800; ciencias médicas a 71,000; educación y humanidades, 41,800 y ciencias exactas y naturales, apenas 20,000. Lo anterior demuestra que las carreras tradicionales están por encima de las carreras prácticas.



Además de las cifras anteriores, el Sistema de Educación Extraescolar, para adultos, cuenta con 3,666,639 en el ciclo de 1991, lo que implica una enseñanza elemental más que técnica.

II.3.2. POBLACION FEMENINA TRABAJADORA

La educación se refleja en los niveles de ocupación, sobre todo cuando tiene calidad para el trabajo. Las estadísticas arrojan en 1990, una población económicamente activa, con más de doce años de edad, a pesar de que la edad mínima es de 14 años, de 65,913,847. De estos son inactivos (sin empleo) 42,510,434, o sea, el 64.5% de la población. Se encuentran ocupados 23,403,413. Si se toma como base la población total del país, sólo está ocupado el 28.80%.

La población ocupada se divide en los siguientes rubros:

1. Empleado u obrero:	13,425,950
2. Jornalero o peón:	2,510,279
3. Trabajador por su cuenta:	6,465,894
4. Patrón o empresario:	535,008
5. Trabajador familiar no remunerado:	587,429
6. No especificado:	878,853

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

Lo que implica que las fuentes de empleo quedan reducidas a:

1. Trabajadores urbanos:	13,426,950
- Trabajadores del sector público:	4,273,199
- Trabajadores de empresas particulares:	9,153,751

(que es el número de trabajadores registrados en el Instituto Mexicano del Seguro Social)

2. Trabajadores del campo:	2 510 279
3. No asalariados:	7 932 176
4. Patrones:	535 008

De esta población, las mujeres con más de 12 años de edad, son 28,829,665 (43.73%) de la población económica total. De esta cifra, tienen ocupación 5,521,271, el 23.59% de la población total ocupada, mientras los varones tienen el 76.40%.

Las cifras muestran el adelanto de los sistemas, pero fundamentalmente los aspectos en los que ha de insistirse como una actividad primordial que corresponde al gobierno, en buena medida y con la mayor responsabilidad, sin excluir la acción de toda la sociedad. Las estadísticas muestran el aspecto cuantitativo de la educación, pero no reflejan el cualitativo, que tiene la misma importancia.

El hecho de que una población total en 1990, que rebasa los 81 millones (ahora se podría hablar de más de 85 millones), tengan acceso a la educación preescolar sólo 1,362,041 (cerca del 17%) de mujeres, cuando la población femenina en edad escolar de esa etapa es de 6,035,170, o sea que sólo tiene cabida el 22.5%, nos habla de un 67.5% de población infantil sin oportunidades.

· La atención más grande se ha dado en la educación primaria, donde tiene acceso cerca del 50% en esa edad, de mujeres. De la población general del país, con más de 81 millones, con una población de 68,448,254 en esta edad escolar, sólo 23 millones habían recibido instrucción primaria, o sea el 28% de la población nacional y el 33% de los niños en edad escolar.

En la secundaria, la población sin instrucción media era de cerca de 32 millones, lo que equivale a reducirse a una tercera parte con relación a la primaria. Disminuye aún más en el bachillerato, hasta llegar al 11% de la población femenina que inició la primaria. La cifra alarmante es en la educación normal, a la que llega el 1% de la población femenina a pesar de que a licenciatura universitaria y tecnológica llega el 6% de la referida a la primaria.

Las cifras globales hasta ahora marcan la situación general de trabajo frente a una población donde predominantemente se encuentran las mujeres. Por tradición las mujeres se han mantenido de manera casi exclusiva en ciertas actividades laborales, las que al mismo tiempo son despreciadas por los

varones: domésticas, cocineras, meseras, afanadoras, costureras, enfermeras, telefonistas, recepcionistas, secretarias, azafatas, cajeras de banco y tiendas de autoservicio. Existen otras actividades de tipo profesional como ya se mencionó, donde la mujer ha mantenido una situación numérica más importante que el varón.

Desde luego, todo va relacionado con la participación de la mujer en los diferentes niveles de instrucción, pero también con sus condiciones económicas, que la obligan en muchas ocasiones a aceptar salarios inferiores para sostener a su familia.

La Población General Económicamente Activa con más de 12 años asciende a 55,913,847; de éstos sólo 23,403,413 están ocupados. De la población de más de 12 años, 28,829,665 son mujeres, de las cuales sólo representan una población económicamente activa 5,521,271, lo que representa el 10% de la población general con más de 12 años y el 23.59% de la población total ocupada.

De la participación económica. la mayor actividad de la mujer se da entre los 20 y los 24 años de edad, donde participa el 29.1% de la población femenil ocupada. Los varones en cambio, su mayor participación en la vida laboral se da entre los 35 y 39 años de edad, con el 92.2%. Si se toma el promedio, la persona desempeña su mayor participación a los 30 años de edad; para las perspectivas de vida que actualmente se consideran de 65

años, la población laboral tiene índices muy bajos de duración en su actividad económica.

Por otra parte, los datos quedarían incompletos si no se tomaran en cuenta los diferenciales entre la población con más de 12 años y las personas económicamente inactivas, que ascienden a 30,816,069, lo que equivale a 54.75% con relación a la población total del país con más de 12 años de edad. De estos, cerca de 31 millones, 9,336,708 (30.3%), son estudiantes: 4,792,466 (51.32%) son varones y 4,544,242 (48.67%). En otras actividades, 17,518,617 (56.8%) son personas dedicadas a quehaceres del hogar, de los cuales 328,134 son hombres y 17,190,483 mujeres.

Jubilados y pensionados son 742,454, de los que son mujeres sólo 176,306 o sea el 23.74%.

Los incapacitados para trabajar son 415,229 de los que son mujeres 119,711, equivalente a 28.83%. Otro tipo de inactividad lo constituye la cifra de 2,803,061 correspondiente al 21.60%.

Otro tipo de inactividad lo constituye la cifra de 2,803,061 correspondiente al 21.6%.

A continuación se presenta la tabla de las tasas de ocupación de la República Mexicana divididas por sexo, correspondientes a los censos de 1970 y de 1990, en la cual se puede notar que la población económicamente activa en veinte años ha crecido a más del doble, pasando

de casi 13 millones en 1970, a más de 24 millones en 1990; en el caso de los varones, la población no llegó a duplicarse, pero en el de las mujeres el crecimiento reportado en este rango es de más del doble. Un factor similar se nota en la columna de población ocupada, en el cual el crecimiento de la población total y de varones fue de menos del doble, y en el de mujeres fue de más del doble, llegando a una tasa de ocupación femenina del 97.8%.

TASAS DE OCUPACION DE LA REPUBLICA MEXICANA POR SEXO

SEXO	1970			1990		
	P.E.A.	P.O.	T.O.	P.E.A.	P.O.	T.O.
TOTAL	12 909 540	12 424 353	96.2	24 063 283	23 403 413	97.3
HOMBRES	10 255 248	9 968 315	97.2	18 418 695	17 882 142	97.1
MUJERES	2 654 292	2 456 038	92.5	5 644 588	5 521 271	97.8

P.E.A.: Población Económicamente Activa.

P.O.: Población Ocupada.

T.O.: Tasa de Ocupación = (P. O./P. E. A.)*100

Fuente: Censos Generales de Población y Vivienda 1970 y 1990, INEGI.

Con el propósito de especificar la participación de la mujer en el sector productivo de bienes y servicios, en la siguiente tabla se puede notar a qué nivel es más importante tal participación.

**DISTRIBUCION DE LA POBLACION OCUPADA DE LA REPUBLICA
MEXICANA POR OCUPACION PRINCIPAL SEGUN SEXO, 1990**

	TOTAL	%(1)	HOMBRES	% (2)	MUJERES	%(2)
TOTAL	232 403 413	100	17 882 142	76.4	5 521 271	23.6
Profesionales	630 621	2.7	467 043	74.1	163 578	25.9
Técnicos	767 997	3.3	425 857	55.5	342 140	44.5
Trab. de la educ.	874 411	3.7	346 896	39.7	527 515	60.3
Trab. del arte	200 469	0.9	164 117	81.9	36 352	18.1
Funcionarios y Directivos	569 561	2.4	459 250	80.8	110 311	19.4
Trab. Agropec.	5 173 725	22.0	4 989 771	96.4	183 954	3.6
Insp. y Superv.	388 548	1.7	327 760	84.4	60 788	15.6
Artisanos y obr.	3 728 668	15.9	3 338 549	89.5	390 119	10.5
Op. de Máq. fija	1 182 057	5.1	824 657	69.8	357 400	30.2
Ayud. y similares	1 055 628	4.5	933 780	88.5	121 848	11.5
Op. de transporte	1 171 619	5.0	1 159 836	99.0	11 783	1.0
Oficinistas	2 186 582	9.3	1 014 904	46.4	1 171 678	53.6
Comerc. y depend.	2 200 975	9.4	1 464 090	66.5	736 885	33.5
Trab. ambulantes	505 960	2.2	375 875	74.3	130 085	25.7
Trab. en Serv. Públicos	1 137 735	4.9	756 666	66.5	381 069	33.5
Trab. Domésticos	646 199	2.8	21 928	3.4	624 271	96.6
Protec. y Vigil.	478 158	2.0	462 631	96.8	15 527	3.2
No especificado	504 500	2.2	348 532	69.1	155 968	30.9

(1) Respecto al total de ocupados.

(2) Respecto a los ocupados en cada tipo de ocupación.

Fuente: INEGI, XI Censo General de Población y Vivienda, 1990.

Es indudable que la participación de la mujer en el mundo laboral debe ser mayor, como una necesidad social. La dedicación, el empeño por

superarse, el actualizar conocimientos técnicos y la facilidad por captar los adelantos tecnológicos se han demostrado plenamente en los países de la Cuenca del Pacífico.

A la mujer no se le debe ver como el elemento barato de la producción, sino como la parte eficiente para incrementar y mejorar los servicios. La igualdad jurídica alcanzada debe también traducirse en igualdad de oportunidades para el trabajo, lo que redundará en un real beneficio para la familia.

La economía de una nación tiene dos sustentos necesarios y uno accesorio: Los elementos necesarios son:

- A) La riqueza natural, que debe ser aprovechada con medidas racionales para no agotarla, pero siempre en beneficio de la comunidad en que se encuentra;
- B) La participación de los hombres y de las mujeres en niveles de mayor capacitación para que sean ellos los que planeen el aprovechamiento adecuado de los recursos de cada región.

El tercer elemento, adicional, es el financiamiento, que sólo debe operar cuando las mujeres y hombres se hayan capacitado para el mejor aprovechamiento de sus recursos y en la medida en que sea necesario para la comercialización y con ello ampliar las posibilidades del productor primario.

De las anteriores cifras se deriva la necesidad de incrementar las escuelas de enseñanza técnica en todos sus niveles. Por otro lado, a los problemas que arrojan las cifras anotadas de 1990 hay que agregar el desempleo que cada vez es más alarmante, los cierres de las empresas y los ajustes de personal impiden llevar a cabo una planeación adecuada para el trabajo.

CAPITULO III

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA MUJER EN EL MUNDO LABORAL

La mujer ha tenido un papel fundamental en la historia de la humanidad así como en las grandes evoluciones sociales (que a lo largo de los siglos han existido). La historia está llena de episodios en los que se le hace heroína, dictadora, santa, etc. Durante muchos siglos quedando en un papel secundario, sin garantías para el pleno desarrollo de su existencia.

Es conveniente recordar que los primeros grupos sociales se erigían bajo la forma de matriarcados, en donde el imperio de la mujer era además de absoluto, único. El Olimpo de Grecia estaba lleno de diosas a las que se acudía como intermediarias del favor del gran Dios. El surgimiento del cristianismo presenta a Jesús al lado de mujeres que se elevaron a planos de santidad. También es conocida Cleopatra, como sabia gobernante de Egipto. La madre de Constantino el Grande, rescató al cristianismo y permitió su reconocimiento oficial, mereciendo con ello ser considerada como una de las primeras Santas, con el nombre de Santa Elena Augusta.

De cualquier forma la historia no puede escribirse sin tomar en cuenta la participación de la mujer. Así sea, en la obscuridad de la Edad Media donde surge Lucrecia Borgia, o Santa Teresa, maestra de la Iglesia Católica.

En el ámbito laboral, la mujer participó como propietaria y como sierva; la primera con todos sus derechos y la trabajadora, sin posibilidad de reclamar la menor garantía. Esta condición se fue agravando con el transcurso de los años, haciéndola objeto de explotación inhumana, de pagos inferiores en salario, de cargas pesadas, al grado de poner en peligro el equilibrio de las

naciones, cuya evolución fue más acentuada a partir de la segunda mitad del Siglo XIX.

Desde luego, el desarrollo de la cultura permitió una mayor precisión de los derechos de los trabajadores en cuya lucha tomó parte muy decidida la mujer, sin haber obtenido de inmediato el reconocimiento a su favor.

En este capítulo se destacan los aspectos relevantes de la participación de la mujer, así como sus causas y sus consecuencias. Aún cuando se parte, por necesidades de enfoque, de las primeras épocas de este siglo, es sabido que,

"Efectivamente, 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; por ello no es su especialización en ciertas labores la que podría caracterizar su actividad. Ha trabajado la tierra; cuidado el ganado; sufrido la esclavitud y vivido la servidumbre; ha sido artesana y posteriormente obrera; ha conocido el cambio de la rueca por máquinas de hilado y tejido y ha sido testigo de las transformaciones tecnológicas que convirtieron el arado en tractor." (58)

En efecto, la mujer ha realizado diversas actividades que no han sido protegidas en el ámbito laboral por diversas razones:

- La mujer no ha luchado lo suficiente por hacer valer sus actividades.
- El trabajo femenino ha sido, por mucho tiempo, subvaluado

58) ELU DE LEÑERO, Ma Carmen; El Trabajo de la Mujer en México; p. 20.

- La mujer, al querer participar en el mundo laboral, marcadamente dominado por los hombres, solamente logró hacerlo en tareas secundarias.

El Siglo XIX representa, con las ideas últimas del liberalismo, la oportunidad de reconocer la igualdad de derechos a todos los seres humanos. La preservación de la sociedad permite que entre las primeras garantías se reconozca la limitación para desempeñar aquellas actividades que, por peligrosas o insalubres, pongan en peligro su condición de mujer y madre. La jornada se limitó aún más y los salarios también se vieron disminuidos. Las primeras normas de protección sirvieron después para iniciar una discriminación apenas superada entre nosotros.

En México, la situación a principios de este siglo era de total desamparo; su participación en las luchas sociales no le sirvió de base para obtener una igualdad. A este respecto John Keneth Turner, en su obra México Bárbaro, describe la vida de las mujeres en una hacienda en México antes de la Revolución Mexicana: "En ninguna de las fincas encontré un dormitorio para las mujeres y los niños, a pesar de que hay mujeres honestas y virtuosas entre las enviadas a Valle Nacional, todas las semanas, son encerradas en un mismo dormitorio junto con docenas o centenares de hombres y dejadas a merced de ellos." (59)

59) KENETH TURNER, John; México Bárbaro; p. 108.

III.1 PARTICIPACION DE LA MUJER DE 1910 A 1930

La participación del pueblo en el movimiento se inicia en 1910. Se proponía acabar con la dictadura de esa época y restablecer un orden más adecuado al progreso del país. Para hacerlo se reconocieron los derechos y garantías del hombre y se dió la pauta para consagrar los referidos a la mujer.

La mujer, al tomar parte en este movimiento revolucionario, no sólo apoyó al hombre, sino que luchó junto con él por ideales comunes, el más importante de ellos, LA LIBERTAD.

Cientos de mujeres, demostraron su capacidad para transformar al país en similitud de condiciones y actividades con el varón. En el trabajo agrícola la mujer desempeñó una actividad primordial, sin reconocimiento de derecho alguno; las pesadas jornadas no merecieron ni pagos adecuados ni tratamientos acordes con su situación femenina. No sólo era tratada igual al hombre, en lo que a obligaciones se refiere, sino que se le ubicaba en un nivel inferior, respecto de sus derechos.

Se pretendía, tanto en el medio rural, como en el urbano, que la mujer viviera dentro y para su familia; su ámbito social se reducía a las amistades del varón, padre, esposo o hermano.

La conquista de los derechos de los trabajadores, que se inicia en las proclamas de los hermanos Flores Magón, antes de 1910, establecen los

derechos para los trabajadores; las normas dictadas por Venustiano Carranza en Veracruz comprometen su gobierno a la expedición de leyes que protejan al obrero. En 1916, al enviar el proyecto de Constitución al Congreso, no se contiene una norma adecuada para regular las relaciones de trabajo y menos que igualara la condición jurídica del varón a la mujer. Fueron los diputados los que en las discusiones conformaron las garantías para el trabajador y limitaron el servicio de las mujeres con una idea de franca protección.

Por encima de estas limitaciones sociales y legales, la mujer tenía que hacer frente a sus necesidades vitales y la atención de sus hijos, por lo que muchas veces tuvo que romper con los círculos viciosos que le impedían desde el ingreso a una escuela hasta acceder a un trabajo. Todavía en los años cincuenta, se considera vejatorio que pretenda ocupar puestos similares. Los avances eran muy lentos y, sobre todo, insensibles en el interior del país y en el campo. Se admitía que trabajara, sin pretender ventaja alguna, ni siquiera un salario similar.

La mujer se fue dando cuenta que debía labrar su propio mundo social, trabajar en él y por él. La lucha fue mucho más azarosa que la del varón, porque se encontraba aislada, sin comprensión y sin apoyo. La soldadera que persiste hasta los años 30, se convierte en obrera, oficinista, enfermera, mesera, en un intento por desempeñar tareas que, en las ciudades se reducían al trabajo doméstico.

De esta manera, la mujer pasó a ocupar un lugar importante en la sociedad; al poseer un ideal propio por el cual estaba dispuesta a luchar, se reforzó aún más su sentimiento de patriotismo, el cual le conduciría más adelante a luchar por conseguir el derecho al voto y a ocupar puestos políticos.

Las famosas soldaderas de esa época, antes mencionadas "...empezaron a gestarse en la guerra de Independencia, pero tuvieron su mayor auge cien años más tarde, en la Revolución, siendo en su mayoría mujeres de clase campesina que no vacilaban en seguir a sus hombres a los campos de batalla." (60) Estas realizaron labores típicas de la mujer en aquella época, como el cocinar o remendar la ropa; pero también participaron en la lucha armada.

La mujer es, por esencia, pacifista, debido a su función de reproducción. Por tanto, su reacción natural es la conservación, tanto de ella como de los que la rodean y en especial de sus hijos. Con esto se explica que las primeras mujeres profesionistas de México hayan sido enfermeras y maestras, profesiones por demás pacíficas y que buscan tanto la protección como el perfeccionamiento del hombre.

El desarrollo social de la mujer ha estado históricamente ligado a las catástrofes, afirma Ma. Elú de Leñero, en su libro *El Trabajo de la Mujer en México*, por lo tanto, después de la revolución se tuvo que presentar algún

60) ALEGRÍA, Juana Armanda; Psicología de las Mexicanas; p. 130.

cambio; se hizo notar en congresos, ligas y todo tipo de uniones femeniles, con el fin de exigir derechos, ya fueran laborales, sociales, políticos, etc. (61)

La evolución histórica de los movimientos femeninos llevados a cabo en nuestro país, son los siguientes: (62)

- En el año de 1912 se llevó a cabo un Congreso Magisterial en Veracruz, en donde se habló de los derechos políticos de la mujer.
- Del 13 al 16 de enero de 1916 en Mérida, Yucatán, tuvo lugar el primer Congreso Internacional de Mujeres, correspondiente a la rama de México. Esto fue auspiciado por el General Salvador Alvarado, gobernador de la entidad, el cual acordó varios puntos para el desarrollo de la mujer, entre los cuales se encuentra: Que la mujer tenga una profesión, un oficio que le permita ganarse el sustento en caso necesario.
- En 1920 se realizó el primer Congreso Feminista de la Liga Pan-Americana de Mujeres, en donde se habló de la igualdad de los derechos políticos del hombre y la mujer.
- En 1923 se llevó a cabo un congreso auspiciado por la Liga Pan-Americana de Mujeres, en donde figuró el tema: DERECHOS POLITICOS Y SOCIALES DE LA MUJER MEXICANA . En este congreso se pidió que la mujer fuese asignada en puestos administrativos; que se modificara la Ley de Relaciones Familiares, etc.

61) *cfr.* ELU DE LEÑERO, Ma. Carmen; *op. cit.*; p. 26.

62) *cfr.* AGUIRRE SORIA, Ma. Guadalupe, *et. al.*; *Derechos de la Mujer Mexicana*, p. 18 a 21.

A partir de 1920, la mujer empezó a participar con más fuerza en el ámbito laboral. Aunque todavía con prejuicios, como antes se mencionó, el destinaria a actividades que los hombres no querían realizar. La mayoría pertenecientes al sector de servicios: sector en el cual la mujer, hasta nuestros días, ha tenido mayor incorporación.

"El ascenso de una nueva y cada vez más amplia clase media que lentamente siguió del proceso armado, sobre todo a partir de 1920, ofreció las necesarias mujeres (jóvenes especialmete) para que participaran en diversos ámbitos del trabajo. La industria ligera comenzó a poblarse de obreras. Las escuelas normales dieron cabida a un sector femenino muy amplio y, tradición que corre los años hasta nuestro presente, el sector de servicios se vió, como en el resto del mundo, invadido por el trabajo femenino." (63)

En 1925, la XXX Legislatura del Estado de Chiapas, aprobó el decreto No. 8, el que concedía la ciudadanía a las mujeres y a los jóvenes mayores de 18 años.

"Que la mujer como parte integrante de la sociedad y como factor principal en el hogar y en la familia te afectan todos los asuntos en que intervienen los hombres, por ser de ellos la madre, la esposa, la hija o la hermana, y con tales está profundamente interesada en la solución de los problemas sociales; que ha desaparecido para siempre la infamante idea que existió en épocas antiguas y sociedades salvajes de que la mujer era un ser similar a los muebles con subordinación deprimente al hombre, quien la trataba con el mayor despotismo y sin conceder derecho alguno: Que la vida moderna de estos los países cultos de la tierra la mujer constituye un factor determinante intelectual y moral de indiscutible mérito." (64)

63) ALVAREZ, Alfredo Juan; *La Mujer Joven en México*, p. 77.

64) BRICEÑO RUIZ, Alberto; *op. cit.*; p. 467.

Una razón muy importante de la incorporación de la mujer al trabajo fue la adquisición de maquinaria moderna.

"Al modernizarse las empresas y las entidades públicas, la demanda de mano de obra femenina fue mayor en todas partes. Las máquinas de escribir y las cajas registradoras, eran manejadas por personal femenino. La oferta era claramente creciente para las mujeres que para los hombres en el mundo de los empleados. No hay que olvidar tampoco que este incremento del personal de oficina femenino corresponde a una elevación constante del nivel de instrucción de las mujeres ... Es preciso subrayar que en dichos empleos las mujeres cobraban menos que los hombres." (65)

Situación preferida por los empresarios. Como se vio en el segundo capítulo de este trabajo, la mujer, debido a sus características bio-psico-sociales, se ha caracterizado desde que entró a formar parte del mundo laboral, por su gran aptitud para llevar a cabo el trabajo del sector de servicios. Al ir avanzando la tecnología, el personal en esta área se hizo cada vez más indispensable, por lo tanto, la mujer contó con más oportunidades para integrarse al mundo del trabajo.

El incremento de mujeres trabajadoras trajo como consecuencia que fueran tomadas en cuenta y valoradas como un elemento importante en la vida de su país. De esta manera, la mujer acreditó su capacidad para desarrollar labores de todo tipo.

65) SULLEROT, Evelyne; Historia y Sociología del Trabajo Femenino; p. 164.

III.2 PARTICIPACION DE LA MUJER DE 1930 A 1957

La mujer, al participar activamente en todos los ámbitos, fue demostrando su capacidad para realizar actividades similares a las del hombre. Las reuniones continuaron en distintos lugares del país, tanto para obtener su reconocimiento de los derechos políticos, como su igualdad en los laborales.

En 1931, se efectuó en la Ciudad de México, el Primer Congreso Nacional de Obreras y Campesinas; sus conclusiones se refirieron a acción agraria, bibliotecas populares, previsión social, educación obrera, capacitación y lucha por los derechos políticos de la mujer en igualdad con el hombre.(66)

En los años de 1934 y 1935, se fortaleció el ingreso de las mujeres al Partido Nacional Revolucionario, fundado en 1929. En 1936, se organizaron como sector femenino de lucha, profesionales, obreras, estudiantes, amas de casa, comerciantes, y otras mujeres. La mujer destacó de manera primordial en las artes y las ciencias; tuvo mayor reelevancia en la industria y fue ampliando su influencia y su fuerza social.

En el año 1937, el General Lázaro Cárdenas preparó el advenimiento de la ciudadanía de la mujer. En Veracruz declaró a la prensa el 26 de agosto de 1937: "... el gobierno no se detendrá, únicamente a tratar cuestiones que interesen o más convengan a los hombres, sino que colocará a las mujeres

66) BRICEÑO RUIZ, Alberto; *op.cit.*; p. 467.

en el mismo plano que los hombres, y para tal efecto presentaré las reformas que considero necesarias." (67)

Las maestras rurales, las misioneras culturales, las trabajadoras sociales, las enfermeras y las legionarias del alfabeto realizaban desde su esfera de acción una intensa campaña para que el pueblo conociera sus derechos y sus leyes.

Las opiniones antiprogresistas contra la posible actuación ciudadana de la mujer y otros factores como participar en actividades hasta entonces reservadas a los hombres, hicieron que la meta trazada, de obtener el voto para la mujer, se retrasara por tres lustros más. A éstos se unieron los problemas derivados de la expropiación petrolera en el año de 1938 y el inicio de la Segunda Conflagración Mundial el primero de septiembre de 1939, así como la participación activa de México, en 1942.

A pesar de esta serie de acontecimientos históricos, continúa aumentando el número de mujeres en el trabajo; la población económicamente activa casi se duplicó de 238,558 a 432,457 de 1930 a 1940. En esta década, la población total del país incrementó de 16 a 19 millones, de los cuales la población femenina llegó a una cifra cercana a los diez millones, cantidad que superaba en 300,000 a la población masculina. La población económicamente activa que se inició con 5 millones, llegó, al final de la década, a cerca de los 6 millones, lo que implica que sólo el 31%

67) *ibidem*: p. 468.

comprendía la población económicamente activa en 1930 y se redujo al 30% en 1940. De esta población económicamente activa el 4.6% correspondía a las mujeres en 1930 y 1940, lo que casi duplicó en una década la mano de obra femenina. En cambio, los índices del trabajo masculino apenas se movieron. (ANEXO 1)

En esta misma década tuvo lugar la expedición de la Primera Ley Federal del Trabajo que, apegada a los principios Constitucionales de 1917, limita el trabajo de la mujer para protegerla. Dos eran los objetivos iniciales: Cuidar a la mujer en estado de maternidad y atender a su debilidad física así como a su impreparación intelectual. Las ideas, válidas para esa época, fueron perdiendo vigencia conforme se ampliaba la posibilidad educativa, la capacitación y el adiestramiento.

En la siguiente década, de los años 1940 a 1950, la población económicamente activa femenina se elevó a casi el 200%, alcanzado un número cercano a 1,150,000 trabajadoras, en cambio el varón elevó su número en un 60% (ANEXO 1) El tránsito de estos últimos veinte años descritos es importante porque marca el inicio de la industrialización del país, la expropiación petrolera, las inversiones nacionales en la industria y el arribo ilimitado y orientado de capitales extranjeros. Los índices reflejan que la mujer tuvo que acelerar el paso para ubicarse en condiciones similares al varón, a pesar de que las leyes resultaban cada día más lesivas a sus intereses. Al prohibirles laborar después de las diez de la noche, hacerlo en horas extras, después de la jornada, no llevar a cabo labores peligrosas o

insalubres, lo único que fueron motivando era la violación a estos principios y la desprotección de la mujer ante una imposibilidad de pago y de derecho para reclamarlo.

Frente a este panorama, resultaba indispensable que contara con derechos políticos que la ubicaran en el mismo plano de igualdad frente al varón. El 12 de febrero de 1947, se adiciona al artículo 115 Constitucional para permitir la participación de la mujer en las elecciones municipales. "En las elecciones municipales participarán las mujeres en igualdad de condición que los varones con el derecho de votar y ser votadas." (68)

III.3 PARTICIPACION DE LA MUJER DE 1957 A LA FECHA

El 6 de abril de 1952, en una gran asamblea integrada por mujeres de todos los rubros, obreras, profesionistas, maestras, campesinas, estudiantes, amas de casa, encabezadas por la campesina Guadalupe Urzúa, la obrera Carmen Araiza, la representante de las mujeres de las clases medias, Blanca Nieves Capdevilla, la maestra Aurora Navia Millán, Martha Andrade del Rosal, Margarita García Flores, Mercedes Fernández, Julieta Domínguez, Ana María Zapata, Amelia Caballero de Castillo Aledón, Florinda Riestra y miles de mujeres destacadas, se proclamaron por el voto femenino ante el candidato Adolfo Ruiz Cortines. En esa gran concentración

68) PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL; Participación Política de la Mujer en México; p. 35.

ofreció como una de sus primeras iniciativas, promover ante el Congreso de la Unión, la ciudadanía de la mujer y su participación política plena.

El día 2 de diciembre de 1952, al día siguiente de haber tomado posesión de la Presidencia de la República, el Sr. Adolfo Ruiz Cortinez envió su iniciativa a la Cámara de Diputados. Propuso reformar el artículo 34, para otorgar la ciudadanía a la mujer en los mismos términos que el varón; la reforma al artículo 115 dejaba sin efecto, por ser innecesario al concedérsele la plenitud de facultades ciudadanas. El 17 de octubre de 1953, después de ser aprobadas las legislaturas de los estados, entraron en vigor las reformas propuestas.

Las primeras elecciones en las que tomaron parte fueron para la integración de la Cámara de Diputados en 1955. Desde sus inicios, el número de mujeres registradas en los padrones electorales fue similar al de los hombres, hasta que llegó a superarlo en los últimos tiempos.

Así, la mujer adquirió fuerza política. Comenzaron a proponerse nombres femeninos para ocupar diversos cargos en los ayuntamientos del país y las mujeres se organizaron localmente para apoyar sus candidaturas.

Este fue un gran logro, más no lo fue todo, aún faltaba lograr la igualdad de derechos con el hombre. En la práctica, conservaban una bandera por la

cual luchar, y sus demandas no se veían completamente satisfechas, había que mantenerse unidas para llegar al triunfo final. (69)

Durante el decenio que siguió al del otorgamiento de la ciudadanía de la mujer, ella afianzó su posición con respecto a los hombres dentro de la sociedad reinante en aquellos años en los diferentes renglones, sean éstos, laboral, político, familiar y jurídico. La mujer de ese tiempo realizó grandes esfuerzos para adquirir la capacitación a fin de desempeñar cualquier función social, laboral o familiar.

En la década de los años 50, se duplicó la población femenina económicamente activa, hasta representar cerca del 20% de la población económicamente activa y el 22% de la masculina. En 30 años se operó la gran transformación en el ámbito laboral de nuestro país. De apenas un 4% en 1930 a cerca de un 20% en 1960, de 238,000 mujeres que laboraban en la primera fecha, a más de 2 millones que lo hacían en la última.(ANEXO 1)

Desde 1960 se generó en el país un cambio importante en la distribución espacial de la población, numerosos grupos de las áreas rurales llegaron a las ciudades en busca de trabajo.

La mujer tuvo que trabajar, con el fin de aportar mayores ingresos, sostener a su familia, etc., al verse productiva y capacitada, la mujer tiene muchos cambios psicológicos; convirtiéndose en una persona independiente. De esa

69) *cf.*; AGUIRRE SORIA, Ma. Guadalupe, *et. al.*; *op. cit.*; p. 26.

manera, poco a poco transforma esquemas impuestos por la sociedad y abre un camino dentro del terreno laboral, demostrando a cada paso lo que es capaz de realizar.

Por su parte, la población femenina económicamente activa siguió creciendo hasta llegar en 1970 a 2,420,257 con una diferencia de 384 964 con respecto a 1960. La estadística solamente toma en cuenta la participación de la mujer en el empleo pleno, con salarios regulados, inscripción en el Seguro Social y retención de impuestos; pero ignora a las miles de mujeres que llevan a cabo trabajo doméstico, cuya estadística ha resultado imposible de obtener hasta nuestros días así como a las mujeres que trabajan en hogares, en trabajos de maquila, en trabajos a domicilio en el comercio ambulante y en otras actividades.

Al mismo tiempo se desarrolló la lucha política y social, no para dotar de capacidades a la mujer o de aptitudes con las que siempre contó sino para reconocer al principio que se consignó en el Artículo 4o. Constitucional a partir del 31 de diciembre de 1974: El varón y la mujer son iguales ante la ley.

Aunque no en todos los casos, actualmente, la mujer ha logrado un reconocimiento de sus facultades, por ende, una mayor participación en el sector productivo de bienes y servicios, contando con una población ocupada en 1990 de 5,521,271, lo cual equivale a más del doble de la reportada por el INEGI en 1970.

Por otro lado, como se observa en el Anexo 1, las tasas de participación femenina y masculina han ido variando paulatinamente desde 1930, cuando se reportaba una tasa de participación masculina de 95.36 y femenina de 4.63, llegando en 1990 al 76.54 y 23.46 respectivamente. Esto es, se tiende a llegar a un equilibrio en la participación de hombres y mujeres en el trabajo formal en México.

Las implicaciones de esta inserción son muy importantes desde el punto de vista de la mujer casada, ya que el que se incorpore al sector productivo de bienes y servicios trae como consecuencia una mejor organización de su tiempo y de su hogar, así como una mayor participación por parte de su pareja en el trabajo del hogar, y en la educación de sus hijos, de tal forma que la familia no se vea afectada por el desarrollo profesional de la mujer.

De esta manera la mujer, con su feminidad tan característica, ha dotado a las empresas de cierto "toque", el cual ha provocado, por ejemplo, brindar una especial atención al aspecto de los servicios, tan renombrado en los sistemas de calidad actuales, como se verá en el próximo capítulo.

III.4 GARANTIAS LABORALES DE LA MUJER EN MEXICO

A lo largo de la historia, la mujer ha tenido que luchar arduamente para ser reconocida como un persona capaz de realizar cualquier tipo de labores,

con mentalidad propia y ciertas características que la hacen diferente al hombre, sobre bases de igualdad.

Por otra parte, el hombre sintió mayor competencia, no sólo en aquellas ocupaciones que siempre consideró femeninas, sino en actividades que estimaba exclusivas. Esto provocó descontrol y desconcierto; algunos tendieron a rechazar o ver con malos ojos las acciones de las mujeres; otros perseveraron en la idea de ver el trabajo femenino como inferior.

La mujer cuenta con grandes oportunidades para desenvolverse como persona íntegra; por ejemplo, puede elegir libremente una carrera, ya sea técnica o profesional, según se adapte a sus intereses, habilidades y aptitudes. Cuenta con la capacitación necesaria para realizar el trabajo que sea de su preferencia.

"La enseñanza y la formación técnica y profesional son los dos componentes fundamentales de los que depende en gran medida el desarrollo de la sociedad en todos los dominios. Hasta una época reciente, sólo la población masculina de la mayoría de los países pudo beneficiarse de esta enseñanza y de esta formación, mientras sólo una pequeña minoría de la población femenina podía acceder a ellas e, incluso en este caso, con perspectivas más estrechas, y de manera más superficial que la población masculina." (70)

En relación a lo anterior y como se vio en el segundo capítulo, la población escolar femenina reportada en el libro de Estadística Básica del Sistema

70) BORCELLE, Germaine; La Igualdad de Oportunidades para los Jóvenes y las Mujeres en la Enseñanza Técnica, la Formación Profesional y el Empleo p. 144.

Educativo Nacional en los rubros de capacitación para el trabajo y profesional medio superan por casi el doble a los varones, esto es, gracias a la apertura para la mujer en estos niveles educativos, actualmente el sector productivo de bienes y servicios se dotará de mujeres como técnicos calificados, además de las profesionistas, por lo que contará con un mayor número de opciones educativas, las cuales elige de acuerdo a sus habilidades, aptitudes e intereses, podrá también insertarse en forma más pronta al ámbito laboral y, como consecuencia, lograr elevar el nivel de su familia.

"En la conferencia sobre LA IGUALDAD PARA LAS MUJERES... en mayo de 1980, el vicepresidente de la Comisión Europea para Asuntos Sociales, declaraba que: los hombres deberán aprender a no considerar una amenaza el que ciertas profesiones que hasta hoy eran específicamente masculinas sean ejercidas por mujeres y deberán comprender que ciertas actividades que hasta ahora eran realizadas sobre todo por mujeres no son por definición un trabajo inferior. (71)

El que la mujer actualmente se incorpore en estos niveles ciertamente eleva considerablemente la competitividad, en un inicio en el ámbito educativo y luego en el laboral, ya que llegar a contar con estos "privilegios" ha sido difícil para la mujer, cuando al hombre le eran ya brindados por su propio papel de proveedor del hogar.

Como se ha analizado, llegar a los niveles de incorporación en los ámbitos educativo y laboral a los que ha llegado la mujer, no ha sido una labor

71) *ibidem*, p. 109.

sencilla, ya que, aún ahora, para llegar a ocupar un puesto en la empresa, la mujer requiere de mucho más preparación que el hombre, y demostrar que se encuentra capacitada para desarrollarlo con igual o más responsabilidad que el varón.

La lucha de la mujer por abrirse camino no ha sido fácil, pero tampoco lo será el llevar a cabo las obligaciones conseguidas sin descuidar la mayor responsabilidad del ser humano, la familia, atendiendo siempre y por encima de todo las necesidades de ésta, cuyo esquema también deberá tener variaciones en cuanto al papel del padre de familia, ya que será un colaborador de la mujer en el hogar y en todas las labores de éste, que no son pocas ni ligeras.

Asimismo, la mujer cuenta con mayores oportunidades para educarse, y como resultado, para educar mejor a sus hijos, ya que la educación apoya a los padres a llevar a cabo la trascendental labor educativa con sus hijos.

En el ámbito laboral, la mujer también tiene una labor importante que realizar. Por ejemplo, dotar a la empresa del toque humano que parece que algunas han minorizado restándole importancia al recurso humano con respecto al financiero o al material; con base en una jerarquía objetiva de valores, transmitir éstos a los empleados y a los empleadores, así como la connotación espiritual del trabajo; encontrar en cada tarea realizada no el tedio sino el bien que se brinda a otros cuando se lleva a cabo con calidad, así como el verdadero sentido del trabajo.

CAPITULO IV

PARTICIPACION DEL SECTOR DE SERVICIOS EN LA ECONOMIA NACIONAL

IV.1 DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA DIVISIÓN POR SECTORES DE LA ECONOMÍA MEXICANA

A lo largo de los capítulos anteriores, se ha realizado un análisis de la mujer desde el punto de vista biológico, psicológico y social, así como su trayectoria y actuación a lo largo de la historia de nuestro país. En este análisis se ha resaltado su vocación para el servicio, que nace tanto de su herencia o genética, como de la constante influencia que recibe del medio ambiente.

Con base en lo anterior, se analizarán en este capítulo, los tres sectores que componen la economía nacional: agropecuario, industrial y de servicios. Se parte de una breve descripción de las actividades específicas que los componen y posteriormente se analiza el aspecto de ocupación en cada uno de los anteriores, de acuerdo con la información reportada por la Clasificación Mexicana de Actividades Económicas (CMAE). El objeto de esta clasificación es el de "distribuir los datos económicos de las unidades tipo establecimiento según categorías de actividades económicas cuyas características y funcionamiento sean análogos respecto de la clase de bienes y servicios producidos, las aplicaciones a que se destinan y los insumos primarios e intermedios y las técnicas, organización y financiamiento utilizados en su producción" (72), así como por el Censo Nacional de Población y Vivienda de 1990, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI).

72) INEGI; Clasificación Mexicana de Actividades Económicas; p. 3

IV.1.1. SECTOR AGROPECUARIO

Con la finalidad de comprender mejor a este sector, a continuación se enuncian las actividades específicas que lo conforman:

- **Agricultura**
- **Ganadería**
- **Caza**
- **Silvicultura**
- **Pesca**

La valoración de este sector es fundamental para establecer bases de desarrollo, analizar prácticas de atraso y llevar a planteamientos de un mejor y efectivo aprovechamiento de recursos materiales. Todo ello en beneficio de los habitantes de las diversas regiones a quienes comprende por derecho histórico y de trabajo.

Debido a la importancia de este sector para la economía de nuestro país y a la necesidad de producir alimentos, cuando menos básicos, para el consumo nacional, ha resentido los embates de la crisis económica, la falta de inversión productiva y el poco interés en incrementar su capacitación, así como en respetar sus tradiciones regionales.

Por lo anterior, la estabilidad de este sector es muy baja; además de constantes cambios en el manejo y tenencia de la tierra, se expone a

condiciones fuera de control, como el clima y la falta de agua. El desestímulo en la producción, ha implicado escasez y elevación en los precios.

Analizándolo desde otro punto de vista, este sector es el de mayor trascendencia para la productividad de cualquier empresa, con base en los productos primarios que se requieren.

De esta distribución se puede derivar el papel que desempeña la mujer en cada uno.

El Censo Nacional de Población y Vivienda de 1990 reporta que del total de Población Ocupada a nivel nacional, 23,403,413 personas, el 22.6% se concentran en este sector, lo cual equivale a 5,300,114 personas. De este total, el 3.4% (189,150) son mujeres y el 28.6% (5,110,964) son hombres, a nivel nacional. Lo cual, por la misma naturaleza del sector repercute en el Distrito Federal con cifras de un total de 19,145 trabajadores, de las cuales el 0.9% (17,946) son hombres y el 0.1% (1,199) son mujeres.

POBLACION OCUPADA EN EL SECTOR AGROPECUARIO A NIVEL NACIONAL (*)



POBLACION OCUPADA EN EL SECTOR AGROPECUARIO EN EL DISTRITO FEDERAL (*)



IV.1.2. SECTOR INDUSTRIAL

Este sector comprende las siguientes actividades:

A) Minería y Extracción de Petróleo y Gas Natural, dentro del cual se consideran los siguientes aspectos:

- Carbón.
- Petróleo y Gas Natural.

*) Fuente: Censo Nacional de Población y Vivienda 1990.

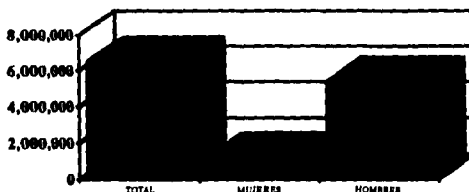
- Explotación de Minerales Metálicos.
 - Explotación de Minerales No Metálicos.
- B) Industrias Manufactureras. (Incluye los establecimientos maquiladores), el cual comprende:**
- Productos alimenticios, bebidas y tabaco.
 - Textiles, prendas de vestir e industrias del cuero.
 - Industrias de la madera y productos de la madera (Incluye muebles).
 - Papel y productos de papel, imprentas y editoriales.
 - Sustancias químicas, productos derivados del petróleo y del carbón, de hule y de plástico.
 - Productos minerales no metálicos. (Excluye los derivados del petróleo y del carbón).
 - Industrial metálicas básicas.
 - Productos metálicos, maquinaria y equipo. (Incluye instrumentos quirúrgicos y de precisión)
 - Otras industrias manufactureras
- C) Electricidad y Agua**
- D) Construcción**

Con base en los datos reportados por el Censo Nacional de 1990, el Sector Industrial ocupa, en toda la República Mexicana, al 27.9% de la población ocupada; o sea que de 23,403,413 personas ocupadas, 6,503,224 se dedican a actividades en la industria. En comparación con el sector agropecuario, no reporta mucha diferencia; sin embargo, al ser dividida esta población en hombres y mujeres, se observa que el núcleo femenino

incrementa bastante en comparación con el sector anterior: De la población ocupada en la industria, 5,355,769, o sea el 29.9% son hombres y 1,147,455, el 20.8% son mujeres, cuando en el sector agropecuario únicamente el 3.4% a nivel nacional es femenino.

Al igual que en el sector agroindustrial, la población ocupada en el Distrito Federal por el sector industrial baja marcadamente a 778,444, de los cuales la mayor parte son hombres 598,642, (31.8%), y únicamente 179,802, (18.2%) son mujeres. Sin embargo, comparativamente, la población femenina en el Distrito Federal dentro de la industria, aumenta notablemente, de 0.1% en el sector agropecuario a 18.2% en el industrial. Como se expuso en el anterior inciso, esto es debido a que las actividades agropecuarias no son realizadas en su mayoría en el Distrito Federal, sino que más bien, es aquí en donde se comercializan los productos que llegan del campo.

POBLACION OCUPADA EN EL SECTOR INDUSTRIAL A NIVEL NACIONAL (*)



*) Fuente: Censo Nacional de Población y Vivienda 1990.

POBLACION OCUPADA EN EL SECTOR INDUSTRIAL EN EL DISTRITO FEDERAL (*)



IV.1.3. SECTOR DE SERVICIOS

Dentro de éste, se encuentran las actividades siguientes:

- A) Comercio al por menor y al por mayor
- B) Transporte y comunicaciones
- C) Servicios Financieros, de Administración y Alquiler de Bienes Muebles e Inmuebles
- D) Servicios Comunes y Sociales, que comprende:
 - Servicios de administración pública, defensa y saneamiento
 - Servicios educativos, de investigación, médicos, de asistencia social y de asociaciones civiles y religiosas
 - Restaurantes y hoteles

*) Fuente: Censo Nacional de Población y Vivienda 1990.

- **Servicios de esparcimiento, culturales, recreativos y deportivos**
- **Servicios profesionales, técnicos, especializados y personales (Incluye prestados a las empresas)**
- **Servicios de reparación y mantenimiento**
- **Servicios relacionados con la agricultura, ganadería, construcción, transportes, financieros y comercio**
- **Servicios de organismos internacionales**

El sector de servicios se refiere a la comercialización de los productos del campo y de la industria; además, proporciona, a los otros dos sectores recursos humanos; proporciona los medios para el desarrollo tecnológico, tanto por medio de capacitación como financiamiento para adquirirla; actualiza sistemas de productividad-calidad, a fin de elevar la competitividad de las empresas.

El 46.1%, casi la mitad de la población ocupada a nivel nacional se encuentra en el sector de servicios, lo cual equivale a 10,796,203 personas.

Es significativa la participación de la mujer en este sector. A diferencia de los anteriores, la mujer representa un 70.3%, esto es, de un total de 5,521,271 de población femenina ocupada, se dedican a los servicios 3,879,884 mujeres, lo cual, comparativamente con los hombres que se dedican a este sector, 6,916,319, equivale a más del 50%.

A nivel regional, en el Distrito Federal y la Zona Metropolitana, los graves problemas ecológicos, han propiciado la desconcentración de la actividad industrial, procurando ubicarlas en parques industriales construidos en el interior de la República, con infraestructura adecuada para la industria.

En el Distrito Federal se mantiene el porcentaje de la población dedicada a los servicios, reportando el 68.3% del personal ocupado. De aquí se puede ver que la mayoría de los servicios se encuentran centralizados en esta zona.

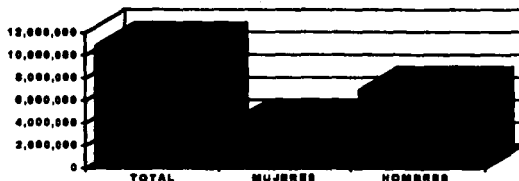
Así mismo, la participación de la mujer aumenta proporcionalmente en el Distrito Federal, representando a más del 60% del total de trabajadores en este sector. Es importante tomar en cuenta que este sector abarca aspectos relacionados con servicios educativos, de restaurant y hotelería, comunales y sociales.

Los Servicios Comunales y Sociales, dentro de los que se encuentran las Cámaras y Asociaciones, registran una de las más altas cifras de población ocupada a nivel nacional, con 2,017,585 personas, o sea, el 18.7% del sector servicios. En el Distrito Federal se captan 371,843.

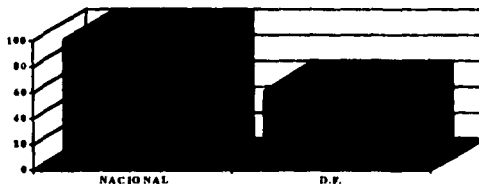
La participación de la mujer en los Servicios Comunales y Sociales, es significativa; representa, a nivel nacional el 30.3%. Al comparar esta cifra con el número de varones, casi la duplica: 840,114 hombres y 1,177,471

mujeres. En el Distrito Federal se observa el mismo fenómeno; 148,574 varones y 223,269 personal femenino ocupado.

POBLACION OCUPADA EN EL SECTOR DE SERVICIOS A NIVEL NACIONAL (*)



POBLACION OCUPADA EN EL SECTOR DE SERVICIOS EN EL DISTRITO FEDERAL (*)



Desafortunadamente, este sector ha sido desvirtuado debido a la situación económica de nuestro país, en donde el empresario contaba con "clientes cautivos". Por ejemplo, al poner a la venta un artículo, tenían asegurado que

*) Fuente: Censo Nacional de Población y Vivienda 1990.

el cliente iba a adquirirlo, pues era el único en el mercado. De esta forma, el empresario no se preocupaba por comercializar su producto, por investigar las necesidades de sus clientes ni mucho menos por tener calidad de servicio.

En la actualidad, la mentalidad del empresario está atravesando por un cambio total, sobre todo en este rubro. Debido a la apertura comercial iniciada hace un par de años, el mercado se ha visto invadido por gran variedad de productos de alta calidad, bajo precio y, por si fuera poco, con un paquete de servicios incluidos en el precio. La inclinación del comprador hacia nuevas marcas, con el señuelo de obtener más por menos, ha cambiado sus preferencias, cuenta con aparentes razones para adquirir los productos extranjeros. Estos factores han provocado el enfocarse a "hacer el traje a la medida", concepto que sustituye al de tener clientes cautivos.

El cambio de enfoque del empresario fue provocado por fuertes presiones, entre ellas la de subsistir en un mercado cada vez más agresivo y complejo.

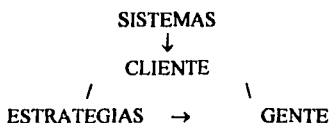
Una de las características más importantes a considerar es que el sector productivo de nuestro país está formado en su mayoría por microempresas, en donde el dueño es el responsable de todos los aspectos y debe resolver los problemas que se presenten, sean éstos de orden administrativo, técnico o financiero, sin contar con auxilio especializado.

Este empresario es el "todólogo", y aún así tiene que capacitarse, actualizar la tecnología de su empresa, realizar la labor de venta y publicidad de su producto. La realidad a la que se enfrenta el empresario mexicano provoca que subsistan los que tienen la capacidad de adaptarse a los rápidos cambios en los rubros más importantes: capacitación permanente tanto de su personal como del empresario. La capacitación permitirá delegar funciones específicas y atender los aspectos que por su importancia lo ameriten, dejando de ser el que hace todo; actualización tecnológica; y productividad-calidad. En el último rubro se comprende que la calidad del producto para cumplir con estándares internacionales técnicos, con productos con calidad de servicio como condiciones para retener al cliente.

La diferenciación de producto y servicio se esclarece con la siguiente definición de Picazo y Martínez en su libro *Ingeniería de Servicios* "...al producto se le ha considerado como un tangible, o una realidad presente en el momento de la venta, mientras que el servicio es un intangible, o promesa futura de los beneficios que el cliente recibirá... Un producto de calidad es lo QUE el cliente recibe, mientras que un servicio de calidad se refiere a COMO lo recibe." (73) Sin embargo, no es posible considerarlos en forma aislada, ya que al realizar la venta de un producto, se deben de plantear los beneficios que traerá al consumidor el adquirirlo con alguna empresa en específico, con la finalidad de que pueda elegir entre los que se adapten a sus necesidades actuales y futuras mediatas e inmediatas.

73) PICAZO MANRIQUEZ, Luis y MARTINEZ VILLEGAS, Fabián; *Ingeniería de Servicios*; p. 59-63.

Es así como lo más importante por el momento ha dejado de ser el producto, y ha pasado a ser el cliente. En tanto una empresa enfoque sus esfuerzos hacia satisfacer las necesidades de sus clientes, tendrá más posibilidades de éxito, debido a que retendrá los que hasta el momento integran su cartera y atraerá a los considerados como potenciales, utilizando a sus clientes satisfechos como promotores principales de su producto. Para comprender mejor el concepto de servicio, se hará referencia al esquema elaborado por Karl Albrecht, quien después de analizar diversos tipos de empresas llegó a la conclusión de que existen tres factores fundamentales, integrando su Triángulo de Servicio, en el cual la parte medular de una empresa es el cliente; todo gira en torno a él: (74)



Como se puede observar en el diagrama, tanto el sistema, las estrategias y la gente interactúan constantemente con el cliente.

ESTRATEGIA. Dirige a la empresa hacia el logro de ventajas competitivas. Este a la vez se conecta con los sistemas y la gente por medio de los cuales se instrumenta y hace realidad la estrategia.

74) *cfr. ibidem.*, p. 76-78.

GENTE. Albrecht incluye en este concepto a todo el personal de la organización y el recurso indispensable para cristalizar la calidad del servicio, por lo que se le considera como cliente interno. De su desempeño dependerá la respuesta del cliente externo hacia la empresa.

SISTEMAS. Toda la organización, desde la alta gerencia, hasta los empleados operativos deben desempeñarse conforme a los diversos sistemas establecidos.

CLIENTE. Es el centro del modelo que obliga a que los demás elementos del triángulo y la organización misma, se orienten hacia él. Enfatiza las relaciones del personal de la empresa y sus clientes, razón de ser de la calidad del servicio. (75)

IV.2 CREACION DE LAS CAMARAS EN MEXICO

IV.2.1. ORIGEN DE LAS CAMARAS

Las Cámaras de Industria y Comercio se establecieron en el año de 1941, como resultado del incipiente desarrollo económico del país, la necesidad de sustitución de importaciones y la eventual participación de los productos manufacturados en el mercado internacional.

75) *cf. idem.*

La transformación jurídica e institucional correspondió al Presidente Manuel Avila Camacho. En su mensaje de toma de posesión el 1o. de diciembre de 1940, destaca la necesidad de incrementar la inversión productiva, estimular al empresario y alcanzar una más "justa distribución de la riqueza producida, (ya que) sería inexcusable no convertir en fuerza y grandeza económica, los abundantes recursos de México y las oportunidades abiertas" (76)

Para ello, reconoce que "el empresario necesita contar con el estímulo de que su obra de previsión, de esfuerzo constante, de valor para desafiar los riesgos, va a encontrar la garantía de las instituciones." (77) Pensaba seguramente que una de las formas de dar esa garantía era a través de la Ley de Cámaras de Comercio e Industria, que en los primeros meses de su administración, por su iniciativa, aprobó el Congreso. Esta Ley encontró resistencia en su aprobación, por lo que antes de promulgarla la sometió al dictamen del Consejo Nacional de Economía, el cual recomendó su expedición

Sin duda, como el propio Presidente lo señaló, "el propósito que se persigue es aplicar todos los elementos de que pueda disponerse, al desarrollo de las industrias básicas, ya sea para dar mayor expansión a los existentes, o para alentar en casos bien definidos el establecimiento de actividades que eviten la necesidad de importar artículos susceptibles de ser elaborados en el país

76) CAMARA DE DIPUTADOS; Los Presidentes de México Ante la Nación. Informes, Manifiestos y Documentos de 1821 a 1996, p. 149; Tomo IV.

77) idem.

para el consumo interno; de igual modo se pretende estimular, con la debida prudencia respecto a las inversiones que tengan carácter permanente, la exportación de aquellas mercancías que México pueda producir en mejores condiciones, para distribuir las en los mercados que actualmente tenemos abiertos". (78) Con estas medidas se inició la política de sustitución de importaciones, la protección de productos nacionales y se alentó la exportación de algunas manufacturas. Para llevar a cabo estas acciones se requería contar con una organización de los productores y comerciantes en sus respectivas Cámaras.

Como complemento, se expidió en ese año la Ley de Industrias de Transformación que estableció franquicias tanto para industrias nuevas como para industrias necesarias.

Las relaciones internacionales con los Estados Unidos han tenido una especial trascendencia en la productividad, de ahí que en este lapso, con la intervención de las Cámaras de industria y comercio del país, se creara un Comité como organismo adscrito a la Embajada de México en Washington para asegurar una tramitación más ágil en la provisión preferente de maquinaria y materia prima.

78) *ibidem.*; p. 162.

IV.2.2. CREACION DE LA CAMARA NACIONAL DE LA INDUSTRIA DE TRANSFORMACION.

El 26 de agosto de 1941, fue publicada la Ley de Cámaras de Comercio y de las de Industria. Un grupo de industriales encabezados por el señor José Cruz y Celis y el ingeniero José Domingo Lanvín solicitaron autorización para crear la Cámara Nacional de la Industria de Transformación. Dicha solicitud fue aprobada por la Secretaría de Economía Nacional el día 25 de noviembre de 1941.

Los objetos que perseguía eran:

- Representar los intereses generales del comercio o de la industria de su jurisdicción.
- Fomentar el desarrollo del comercio o de la industria nacionales.
- Participar en la defensa de los intereses particulares de los comerciantes o industriales, según corresponda, establecidos en la zona que comprenda la jurisdicción de la Cámara, y prestar a los mismos los servicios que en los estatutos se señalen.
- Ser órgano de consulta del Estado para la satisfacción de las necesidades del comercio o de la industria nacionales.

- **Actuar, por medio de la comisión destinada a ese fin, como árbitros o arbitradores, en los conflictos entre comerciantes o industriales registrados, si éstos se someten a la Cámara, en compromiso que ante ellas se depositará y que podrá formularse por escrito privado.**
- **Desempeñar, de conformidad con las disposiciones aplicables, sindicatura en las quiebras de comerciantes o industriales inscritos en ellas.**
- **Realizar las demás funciones que les señalen esta ley o los estatutos y las que se deriven de la naturaleza propia de la institución.**

El 5 de diciembre de 1941, con la asistencia de 93 empresas, representando a 14 sectores, se celebra la Asamblea Constitutiva de la Cámara Nacional de la Industria de Transformación, de donde emanó un Consejo Directivo provisional, al cual le fue encomendada la tarea de organizar a la Institución, de acuerdo con los Estatutos aprobados por la Secretaría de Economía Nacional. La Presidencia de este Consejo recayó en el señor José Cruz y Celis. Se integraron las Comisiones de Organización y Finanzas, Programa, Arbitraje Industrial, Liquidaciones, Impuestos, Tarifas, Trabajo, Previsión Social y Legislación.

El Acta Constitutiva, del 5 de diciembre de 1942, se propuso los siguientes puntos:

- **Valor del voto dentro de las Asambleas.**
- **Secciones en que se divide la Institución, de acuerdo con las actividades industriales.**
- **Designación del Consejo Directivo Provisional.**
- **Declaración de la Institución Legal de la Cámara Nacional de la Industria de Transformación.**

Además de CANACINTRA, con base en las gestiones que para las distintas ramas de la industria se habían iniciado ante la Secretaría de Economía Nacional, se integraron las siguientes Cámaras

- **De la Industria del Calzado,**
- **De Radiodifusión,**
- **De Fabricantes de Artículos Metálicos,**
- **De Salineros,**
- **De Molineros de Harina,**
- **De la Industria de la Leche,**
- **De Productos Alimenticios de Guadalajara,**
- **De la Industria de Curtiduría.**

Para delinear las actividades específicas de CANACINTRA, se organizó en las secciones siguientes:

- 1. Industrias del Hierro y Similares**
- 2. Industrias del Papel**
- 3. Artes Gráficas**
- 4. Productos Alimenticios**
- 5. Productos Químicos**
- 6. Laboratorios de Perfumería y Medicinas**
- 7. Muebles y Artefactos de Madera**
- 8. Industria del Hule**
- 9. Loza Vidrio y Cerámica**
- 10. Cigarrillos y Cerillos**
- 11. Materiales para la Construcción**
- 12. Jabones, Aceites y Grasas**
- 13. Industrias no Especificadas.**

(Actualmente su estructura ha variado)

En febrero de 1942, quedó instalada la Cámara, con una organización administrativa, que le permitió otorgar servicios a los asociados y en octubre del mismo año, se fundó la primera Delegación de la Cámara en la Ciudad de Morelia, Michoacán.

IV.2.3. FILOSOFIA Y OBJETIVOS DE CANACINTRA

La Cámara Nacional de la Industria de Transformación, institución pública autónoma, con personalidad jurídica, constituida como la primera de carácter exclusivamente industrial. Se propone enfocar los problemas de dicho sector, industria y transformación, con base en sus repercusiones y vinculaciones en otros sectores de la actividad económica nacional y en los intereses y objetivos nacionales generales.

De lo anterior se derivan los siguientes objetivos:

- A) Defender los intereses generales de sus asociados.**
- B) Estudiar las cuestiones que afectan a las empresas asociadas y promover las medidas que tiendan a su desarrollo**
- C) Defender los intereses particulares de los asociados, en conjunto y sin más limitaciones que la señalada en las leyes de Cámara de Comercio e Industria.**
- D) Ser órgano de consulta del gobierno para la atención de las necesidades generales de la industria asociada.**
- E) Ejercitar el derecho de petición haciendo las representaciones necesarias ante las autoridades y solicitando de ellas, según el caso, la**

expedición, modificación o derogación de las leyes y disposiciones administrativas que afectan a las actividades industriales asociadas.

- F) Fomentar el desarrollo de la industria nacional.
- G) Propiciar la concurrencia de la industria asociada al mercado interno y externo.
- H) Promover y participar en la realización de toda clase de ferias y exposiciones industriales del sector a nivel nacional e internacional.

IV.3.ORGANIZACION INTERNA DE LA CAMARA NACIONAL DE LA INDUSTRIA DE TRANSFORMACION

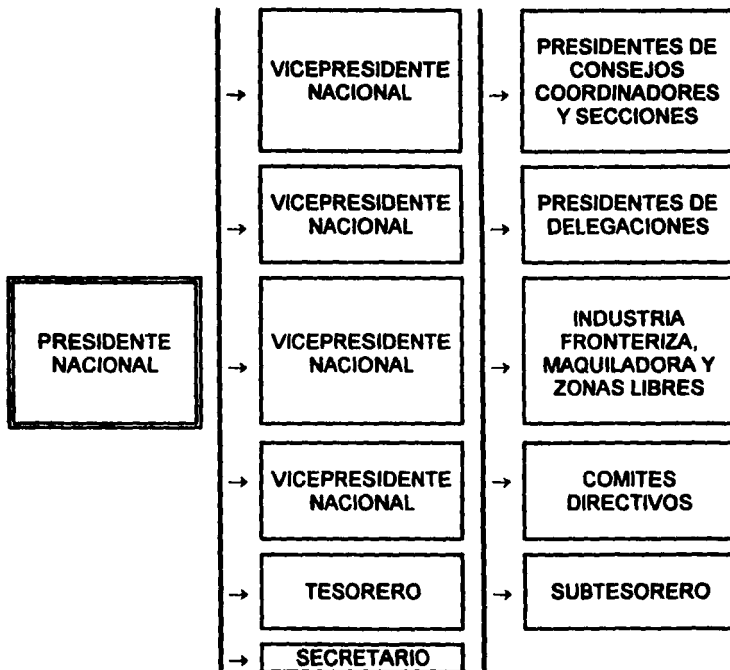
La naturaleza de la Cámara le da una doble función:

- 1) Agrupar y representar a los industriales;
- 2) Proporcionar a los asociados servicios adecuados.

Para cumplir con estos objetivos, se han formado dos estructuras: Directiva y Administrativa; la primera agrupa a los industriales por regiones geográficas, sectores y ramas; la segunda integra el cuerpo de apoyo técnico, con funciones operativas.

IV.3.1. ESTRUCTURA DIRECTIVA

La Estructura Directiva de CANACINTRA está integrada por industriales, en varios niveles de representación: las Directivas Nacional, Delegacional, de Consejo y de Sección.



PRIMERA VICEPRESIDENCIA NACIONAL.

En esta Vicepresidencia se ubican los 10 Consejos Coordinadores, 1 Consejo Administrativo y las 111 Secciones. Los Consejos se enuncian a continuación:

CONSEJOS COORDINADORES:	NUMERO DE SECCIONES QUE AGRUPA:
De Alimentos y Bebidas	21
De Industriales Técnicos	5
De la Industria Automotriz	6
De Bienes de Capital	12
De Industrias Diversas	15
De las Industria de Materiales para la Construcción	7
Las Industrias Metal-Mecánicas	3
De la Industria Mueblera	3
De la Industria del Papel	6
De la Industria Química y Paraquímica	16
De la Industria Paramédica (Consejo Administrativo)	1

SEGUNDA VICEPRESIDENCIA NACIONAL

Agrupación a los Presidentes de las 78 Delegaciones de CANACINTRA en el interior de la República, así como de las 14 Subdelegaciones, distribuidas en todos los Estados, a excepción de Jalisco y Nuevo León.

TERCERA VICEPRESIDENCIA NACIONAL

En esta Vicepresidencia están las Delegaciones que se encuentran ubicadas en la zona de la frontera de nuestro país con Estados Unidos.

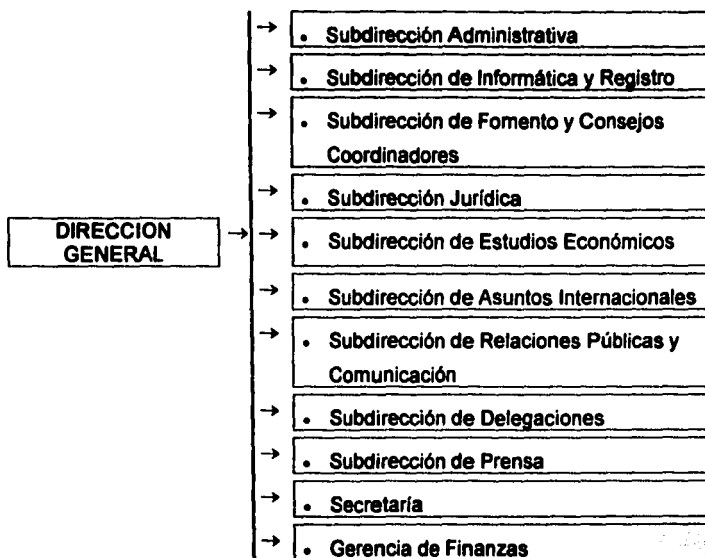
CUARTA VICEPRESIDENCIA NACIONAL

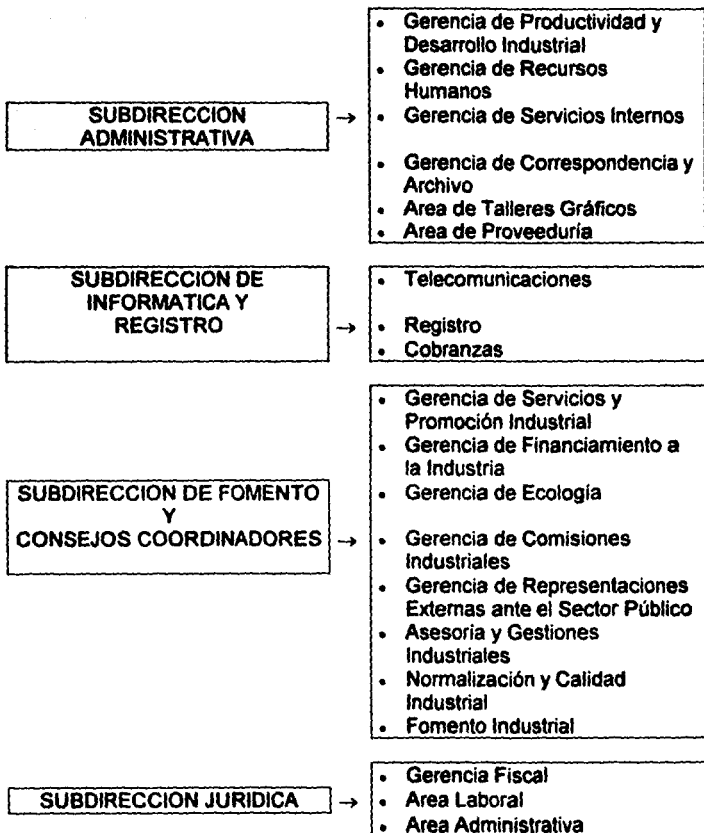
Agrupación a los industriales que ocupan cargos de Directores de Área, mismos que se localizan dentro de los siguientes Comités Directivos:

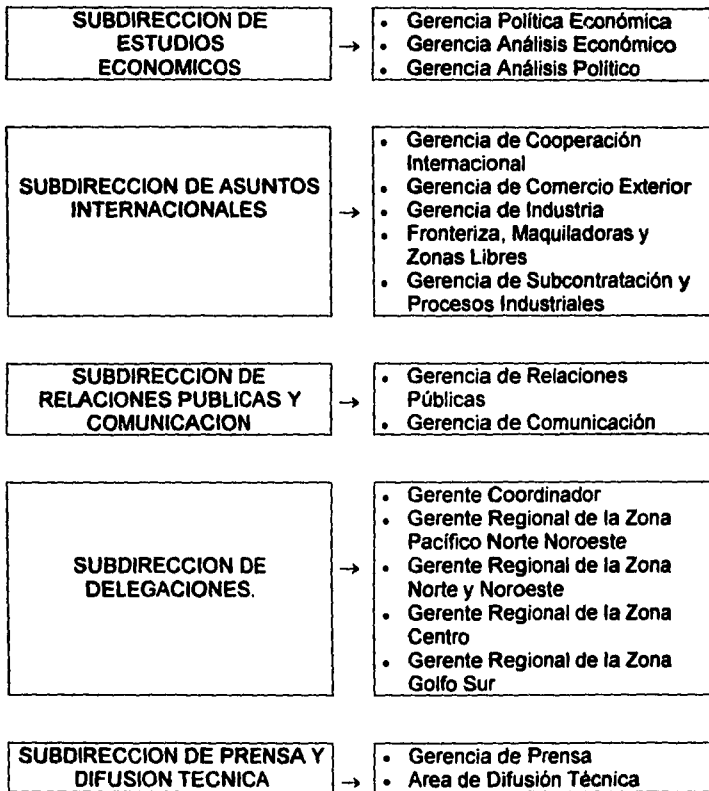
- I. Apoyo y Difusión a la Imagen Institucional**
- II. Asuntos Internacionales**
- III. Fomento Industrial**
- IV. Calidad Industrial**
- V. Servicios**

IV.3.2. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA

Esta estructura la conforman los trabajadores de CANACINTRA, quienes dan apoyo a la Directiva, enfocando sus labores hacia el cumplimiento de los objetivos de esta Cámara.







Si bien la tasa de participación de la mujer en el ámbito laboral ha ido incrementando paulatinamente, su inserción en el sector de servicios es notoria al compararla con el agropecuario y el industrial. En general, casi la mitad de la población ocupada se encuentra en este sector y la participación femenina es de más del 50% en relación a los varones, a nivel nacional.

La feminidad se centra en procurar a los demás la satisfacción de sus necesidades, por medio de la ternura, la generosidad, la capacidad de intuición, finura, delicadeza, entre otras cualidades, por ende, la inserción de la mujer en el sector de servicios no es mera casualidad.

Asimismo, la misión de la mujer se verá reflejada al realizar sus actividades diarias, en cualquier sector que desee ingresar, sea éste el agropecuario, el industrial o en el de servicios. Siendo así, la transmisión de valores que la mujer lleva a cabo en el ámbito laboral repercute sensiblemente en la labor de sus compañeros de trabajo hasta lograr un ambiente armónico.

Sin dejar de considerar que el varón también se preocupa por el bienestar del personal y por procurar un ambiente sano dentro del trabajo, se debe tomar en cuenta que el "toque femenino" es notorio dentro de una empresa; vgr. las instituciones que ofrecen servicios telefónicos, por lo regular, contratan mujeres, debido a que se ha considerado a la voz femenina más adecuada para brindar este tipo de atención, así como en bancos y tiendas

de autoservicio el número de cajeras es más elevado que el de varones desempeñando esta función.

De esta manera se conjuntan las características femeninas con la filosofía de las empresas de servicios, así como con la vocación de la mujer de participar en este sector y su interés de perfeccionarse como persona y profesionalista y ayudar a otros a lograr este perfeccionamiento.

CAPITULO V.

DERIVACION PRACTICA:

DISEÑO DE FOLLETOS SOBRE LOS VALORES

HIPOTESIS

- **PROBLEMA:** Dentro del ámbito laboral, la mujer no aplica una jerarquía de valores de acuerdo a una axiología objetiva.
- **POBLACION:** La población de mujeres en la empresa a la cual se aplicó el instrumento de este trabajo es de 170, de un total de 280 empleados.
- **MUESTRA:** La muestra obtenida para la aplicación del instrumento es de 90 mujeres, lo que equivale al 52.9%, con características muy diversas, tales como: puesto, edad, escolaridad, estado civil y número de hijos.

COMPROBACION DE LA HIPOTESIS:

Con la finalidad de comprobar la hipótesis planteada con anterioridad, se pensó en la aplicación de un instrumento que no implicara el distraer demasiado tiempo a las trabajadoras de la empresa, y así contar con el apoyo de sus superiores. El cuestionario fue el más adecuado, ya que podrían contestarlo en cualquier horario, sin distraerse de sus ocupaciones.

V.1 DETECCION DEL PROBLEMA:

V.1.1. EXPLICACION DE LAS PARTES DE LAS QUE CONSTA EL CUESTIONARIO APLICADO

Este cuestionario está integrado por un total de 65 preguntas divididas en 8 partes, de tal forma que se pueda comprobar la aplicación de cada uno de los valores por la mujer en el ámbito laboral.

V.1.2. CUESTIONARIO

Como una primera fase, se aplicó el cuestionario piloto a un grupo de 20 personas, en el cual se detectaron errores en cuanto al orden de las preguntas de la parte correspondiente a los datos generales y algunos errores de ortografía en cuanto al resto del instrumento.

La detección del problema se realizó por medio de la aplicación del siguiente cuestionario:

CUESTIONARIO SOBRE EL ROL DE LA MUJER EN EL TRABAJO

El siguiente cuestionario ha sido elaborado con la finalidad de evaluar el papel de la mujer dentro del trabajo. La información que de éste resulte será estrictamente confidencial, por lo que se le suplica contestar las preguntas con la mayor honestidad.

DATOS GENERALES:

Nombre: _____ Puesto: _____
Area: _____ Antigüedad en el puesto: _____
Antigüedad en la empresa: _____
Sexo: _____ Estado Civil: _____
Edad: _____ Escolaridad: _____
No. de Hijos: _____

INSTRUCCIONES:

Favor de contestar cada pregunta con una "X" dentro del cuadro correspondiente a su opinión entre las siguientes opciones:

- A. Totalmente de acuerdo
- B. Frecuentemente de acuerdo
- C. Pocas veces de acuerdo
- D. Totalmente en desacuerdo

- A. Totalmente de acuerdo**
B. Frecuentemente de acuerdo
C. Pocas veces de acuerdo
D. Totalmente en desacuerdo

A	B	C	D
---	---	---	---

1. Al realizar mis actividades cotidianas, tengo presente a mi religión.
2. Es bastante natural que una persona desee ganar más dinero trabajando lo menos posible.
3. No me sorprende que la gente no asista a actividades culturales, cuando éstas solamente quitan el tiempo.
4. En mis actividades diarias destino un lapso a la actualización de mis conocimientos por medio de la lectura.
5. Yo cuento con que mis compañeros realicen un buen trabajo. No creo que deba felicitarlos por haberlo logrado.
6. Un equipo funciona mejor si cada uno de sus miembros se ocupa de lo suyo y deja que los otros hagan lo propio.
7. Aún cuando la carga de trabajo sea muy pesada, cuido de ir a comer a mi hora.

--	--	--	--

--	--	--	--

--	--	--	--

--	--	--	--

--	--	--	--

--	--	--	--

--	--	--	--

- A. Totalmente de acuerdo**
B. Frecuentemente de acuerdo
C. Pocas veces de acuerdo
D. Totalmente en desacuerdo

A	B	C	D
---	---	---	---

8. Un buen número de empleados no tiene ningún interés por el trabajo, salvo de recibir su sueldo.

--	--	--	--

9. Asisto puntualmente a mi centro religioso conforme mi religión lo indica.

--	--	--	--

10. Generalmente los empleados siguen eficientemente las instrucciones que reciben.

--	--	--	--

11. Los mejores programas de televisión son los culturales.

--	--	--	--

12. La única manera de disminuir la rotación del personal consiste en contratar la gente mejor calificada posible.

--	--	--	--

13. A mucha gente le gusta quejarse constantemente pero mientras trabajen y no me molesten los dejo continuar.

--	--	--	--

14. No se puede esperar que usted preste atención a los problemas personales de los empleados. Cuando un empleado se presenta a trabajar, debe dejar los problemas personales en su casa.

--	--	--	--

- A. Totalmente de acuerdo
- B. Frecuentemente de acuerdo
- C. Pocas veces de acuerdo
- D. Totalmente en desacuerdo

A	B	C	D
---	---	---	---

15. Constantemente promuevo entre mis compañeros realizar actividades deportivas.

--	--	--	--

16. En general, la gente trabaja por una remuneración económica y no por la satisfacción de un trabajo bien realizado.

--	--	--	--

17. Motivo a mis compañeros a llevar su religión como es debido.

--	--	--	--

18. Si hay algún problema en el área, investigo y analizo lo sucedido en la primera oportunidad para tomar acciones correctivas.

--	--	--	--

19. Prefiero visitar una buena exposición artística que asistir a reuniones sociales.

--	--	--	--

20. En general, la mejor manera de actuar de una persona consiste en explicar lo que se tiene que hacer, en vez de explicar el por qué hay que hacerlo.

--	--	--	--

21. Los empleados trabajan mejor cuando temen un poco a sus supervisores.

--	--	--	--

- A. Totalmente de acuerdo
- B. Frecuentemente de acuerdo
- C. Pocas veces de acuerdo
- D. Totalmente en desacuerdo

A	B	C	D

22. Si trato de cambiar la forma de trabajar de la gente, probablemente crearé más problemas de los que resolveré.

--	--	--	--

23. Si un compañero no tiene buenos hábitos higiénicos, trato de disuadirlo de que los adquiera, por su bien.

--	--	--	--

24. Llevo una buena administración de mi dinero y procuro que me alcance para cubrir mis necesidades.

--	--	--	--

25. Si faltas en algo a tu religión, realizas algo para subsanar tu falta.

--	--	--	--

26. Si notas algún desperfecto en la labor de tus compañeros, primero lo comentas con los demás y por último a la persona involucrada.

--	--	--	--

27. Leo libros de arte con frecuencia para ampliar mi cultura general.

--	--	--	--

28. Un buen trabajador siempre debe actuar como si supiese lo que hace, incluso cuando no sea así.

--	--	--	--

- A. Totalmente de acuerdo
- B. Frecuentemente de acuerdo
- C. Pocas veces de acuerdo
- D. Totalmente en desacuerdo

A	B	C	D

29. La manera de trabajar de una persona tiene que ver con su carácter y un superior no puede hacerla cambiar sustancialmente.

--	--	--	--

30. Cuando un responsable le da un trabajo a hacer a su subordinado, debe claramente indicar en qué momento espera que el trabajo esté terminado.

--	--	--	--

31. Organizo mi lugar de trabajo, procurando que esté siempre limpio.

--	--	--	--

32. Cuando encuentro algo que me gusta, lo compro aún cuando se desequilibre mi presupuesto.

--	--	--	--

33. Asistes con frecuencia a tu centro religioso porque sabes que te beneficia espiritualmente.

--	--	--	--

34. Reconozco cuando yo o mis compañeros hemos cometido alguna falta y acepto las consecuencias de dicha acción.

--	--	--	--

35. Si sabes de algún evento cultural, animas a tus compañeros y amigos a que asistan.

--	--	--	--

- A. Totalmente de acuerdo
- B. Frecuentemente de acuerdo
- C. Pocas veces de acuerdo
- D. Totalmente en desacuerdo

36. Que el personal realice únicamente las tareas encomendadas es todo lo que podemos esperar de ellos.
37. Si el personal piensa que debe competir con otros para conservar su puesto, el ambiente en la empresa se volverá intolerable.
38. Hago ejercicio porque sé que el estado de mi salud es importante.
39. Si la empresa te exige más en tu trabajo, lo condicionas a un aumento de salario.
40. Si tienes algún problema en tu trabajo, lo enfrentas y tratas de solucionar de mal humor y nervioso.
41. Disfruto más de la lectura de un buen libro que de "pasar el rato" viendo la televisión.
42. Un trabajador no debe familiarizarse demasiado con el personal si desea ser respetado.

A	B	C	D

- A. Totalmente de acuerdo
- B. Frecuentemente de acuerdo
- C. Pocas veces de acuerdo
- D. Totalmente en desacuerdo

A	B	C	D

43. Cuando se dirige el trabajo de un grupo de personas, es importante evitar los enfrentamientos, se debe aceptar a la gente tal como es o transferirla a otro sector.

--	--	--	--

44. Para trabajar, tratas de que tu arreglo personal sea adecuado.

--	--	--	--

45. La calidad y cantidad del trabajo que realizas equivale al sueldo que recibes.

--	--	--	--

46. Constantemente tengo presente mi plan de vida y no me dejo llevar por influencias que me distraigan de alcanzarlo.

--	--	--	--

47. Si en tus labores te surge alguna duda la consultas inmediatamente en algún libro.

--	--	--	--

48. La gente es quien mejor conoce el trabajo, por lo que es importante su participación para resolver problemas.

--	--	--	--

49. Establecer y mantener una comunicación entre la Dirección y sus subordinados, es una parte importante de la labor de un responsable.

--	--	--	--

- A. Totalmente de acuerdo
- B. Frecuentemente de acuerdo
- C. Pocas veces de acuerdo
- D. Totalmente en desacuerdo

50. Si tienes alguna molestia física acudes a ver al médico, no esperándote que se agrave.

A	B	C	D
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

51. En mi trabajo cumplo con las actividades necesarias para mejorar, aprendiendo cada vez más.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

52. Cuando se presenta la oportunidad de tomar un curso para mi superación, lo tomo aún cuando sacrifique otros compromisos personales.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

53. Si no te reconocen un trabajo bien realizado, la siguiente vez ya no te esfuerzas tanto.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

54. Considero que escuchar a la gente es una de las tareas más difíciles de mi trabajo.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

55. Acudes periódicamente al doctor para prevenir alguna enfermedad.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

56. Cuando se presentan trabas en alguna actividad, no insisto para llevarla a cabo y paso a otra cosa.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

57. Permiso que el personal participe en eventos de capacitación, ya que considero que es para su superación y la del área.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

- A. Totalmente de acuerdo
- B. Frecuentemente de acuerdo
- C. Pocas veces de acuerdo
- D. Totalmente en desacuerdo

58. Me preocupó por tener buenas amistades y busco aumentarlas.
59. Creo que la comunicación es poco importante para el logro de los objetivos de la empresa.
60. Dentro de mis labores, trato de no dejar para después u otro día lo que puedo realizar en el momento.
61. Cuando estoy en peligro de perder mi trabajo por falta de preparación, no me importa, ya que sé que puedo encontrar otro.
62. Conseguir un fuerte sentido de equipo con la gente es una de mis funciones más importantes.
63. Dedico cierto tiempo cada día para ordenar mis actividades según su importancia.
64. Es mejor partir de que la gente trabaja porque está obligada y no porque le gusta.

A	B	C	D

65. Favor de marcar con una cruz el medio por el que considera más conveniente recibir información adicional sobre este cuestionario:

- Triptico _____
- Folleto _____
- Manual _____
- Curso _____

POR SU COLABORACION, MUCHAS GRACIAS.

V.1.3. CLASIFICACION DE LAS PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO APLICADO:

En la siguiente tabla se muestra cómo fueron clasificadas las preguntas de acuerdo a cada valor, así como a lo que hace referencia cada pregunta planteada en él.

VALOR RELIGIOSO	HACE REFERENCIA A:
1. Al realizar mis actividades cotidianas, tengo presente a mi religión.	Tener presente a Dios y sus mandamientos en las actividades diarias.
9. Asisto puntualmente a mi centro religioso conforme mi religión lo indica.	Practicar la religión conforme a sus exigencias.
17. Motivo a mis compañeros a llevar su religión como es debido.	Motivar a los compañeros de trabajo para que practiquen su religión.
25. Si faltas en algo a tu religión, realizas algo para subsanar tu falta.	Demostrar humildad para aceptar cuando los actos no van de acuerdo a la Ley de Dios.
33. Asistes con frecuencia a tu centro religioso porque sabes que te beneficia espiritualmente.	Cumplir con las exigencias de la religión para el propio beneficio espiritual.

VALOR MORAL	HACE REFERENCIA A:
2. Es bastante natural que una persona desee ganar más dinero trabajando lo menos posible.	No tomar el dinero como el fin primordial de las actividades laborales.
10. Generalmente los empleados siguen eficientemente las instrucciones que reciben.	Aceptar las decisiones de su jefe y compañeros esforzándose por interpretarlas, siempre que éstas no vayan en contra de la jerarquía objetiva de valores.
18. Si hay algún problema en el área, investigo y analizo lo sucedido en la primera oportunidad para tomar acciones correctivas.	Recopilar información y someterla a juicio, con un criterio recto antes de tomar alguna decisión.
26. Si notas algún desperfecto en la labor de tus compañeros, primero lo comentas con los demás y por último a la persona involucrada.	No caer en una falta de ética profesional, provocando una mala comunicación en el equipo de trabajo.
34. Reconozco cuando yo o mis compañeros hemos cometido alguna falta y acepto las consecuencias de dicha acción.	Acatar las normas impuestas y seguirlas, intentando que los demás hagan lo mismo, y en caso contrario, aceptar las consecuencias.

VALOR MORAL (Continuación)	HACE REFERENCIA A:
40. Si tienes algún problema en tu trabajo, lo enfrentas y tratas de solucionar de mal humor y nervioso.	Evitar caer en actitudes negativas al presentarse algún obstáculo dentro de sus actividades, ya que puede traer repercusiones como la desmotivación del equipo..
46. Constantemente tengo presente mi plan de vida y no me dejo llevar por influencias que me distraigan de alcanzarlo.	Llevar a cabo las actividades necesarias para alcanzar sus metas personales y profesionales.
51. En mi trabajo cumplo con las actividades necesarias para mejorar, aprendiendo cada vez más.	Cumplir con sus actividades encauzándolas hacia un perfeccionamiento.
56. Cuando se presentan trabas en alguna actividad, no insisto para llevarla a cabo y paso a otra cosa.	Esforzarse por no caer en la desmotivación, para realizar las tareas, lo que acarrearía el no lograr las metas diarias.
60. Dentro de mis labores, trato de no dejar para después u otro día lo que puedo realizar en el momento.	Ser conciente de las consecuencias de no realizar sus actividades.
63. Dedico cierto tiempo cada día para ordenar mis actividades según su importancia.	Actuar conforme a cierto orden para el logro de algún objetivo.

VALOR ESTETICO	HACE REFERENCIA A:
3. No me sorprende que la gente no asista a actividades culturales, cuando éstas sólomente quitan el tiempo.	Evitar caer en la ignorancia de las artes con una actitud negativa hacia ellas.
11. Los mejores programas de televisión son los culturales.	Seleccionar con base en una actitud crítica la información recibida por los medios masivos de comunicación.
19. Prefiero visitar una buena exposición artística que asistir a reuniones sociales.	Evitar la polarización del valor estético o social.
27. Leo libros de arte con frecuencia para ampliar mi cultura general.	Documentarse sobre el arte para perfeccionar su apreciación.
35. Si sabes de algún evento cultural, animas a tus compañeros y amigos a que asistan.	Motivar a los compañeros de trabajo a asistir a eventos culturales.

VALOR INTELECTUAL	HACE REFERENCIA A:
4. En mis actividades diarias destino un lapso a la actualización de mis conocimientos por medio de la lectura.	Administrar el tiempo de tal manera que diariamente se logre una actualización de conocimiento técnico en el área de desempeño profesional.
12. La única manera de disminuir la rotación del personal consiste en contratar la gente mejor calificada posible.	Procurar el equilibrio entre las funciones del puesto con la formación académica de la persona que lo desempeña.
20. En general, la mejor manera de actuar de una persona consiste en explicar lo que se tiene que hacer, en vez de explicar el por qué hay que hacerlo.	No caer en la mecanización de las personas, ya que para realizar lo mejor posible una actividad hay que conocer su objetivo.
28. Un buen trabajador siempre debe actuar como si supiese lo que hace, incluso cuando no sea así.	Evitar demostrar lo que no se es y preocuparse por conocer más sobre su campo de acción.
36. Que el personal realice únicamente las tareas encomendadas es todo lo que podemos esperar de ellos.	No limitar al personal sin brindarles la oportunidad de demostrar de lo que son capaces.

VALOR INTELECTUAL (Continuación)	HACE REFERENCIA A:
41. Disfruto más de la lectura de un buen libro que de "pasar el rato" viendo la televisión.	Procurar el desarrollo intelectual frente a actividades superfluas.
47. Si en tus labores te surge alguna duda la consultas inmediatamente en algún libro.	Fundamentar las actividades diarias en bibliografía especializada.
52. Cuando se presenta la oportunidad de tomar un curso para mi superación. lo tomo aún cuando sacrifique otros compromisos personales.	Asistir a los eventos de capacitación y desarrollo orientados a la superación personal y profesional.
57. Permito que mi personal participe en eventos de capacitación, ya que considero que es para su superación y la del área.	Apoyar al personal en su superación personal y profesional.
61. Cuando estoy en peligro de perder mi trabajo por falta de preparación, no me importa, ya que sé que puedo encontrar otro.	No demostrar desinterés por el perfeccionamiento.

VALOR AFECTIVO	HACE REFERENCIA A:
5. Yo cuento con que mis compañeros realicen un buen trabajo. No creo que deba felicitarlos por haberlo logrado.	Evitar caer en la carencia de estímulos afectivos al personal, ya que es un medio motivacional importante.
13. A mucha gente le gusta quejarse constantemente pero mientras trabajen y no me molesten los dejo continuar.	No realizar actividades de comunicación o retroalimentación provoca un ambiente de trabajo desmotivacional y esto afecta a todo el equipo.
21. Los empleados trabajan mejor cuando temen un poco a sus supervisores.	No utilizar el "poder" con los empleados como medio de cohesión.
29. La manera de trabajar de una persona tiene que ver con su carácter y un superior no puede hacerla cambiar sustancialmente.	No separar la forma de influir del jefe ante los subordinados en cuando a la superación personal y profesional.
42. Un trabajador no debe familiarizarse demasiado con el personal si desea ser respetado.	Evitar dejarse llevar por falsos conceptos en el trato con los empleados.

VALOR AFECTIVO (Continuación)	HACE REFERENCIA A:
48. La gente es quien mejor conoce el trabajo, por lo que es importante su participación para resolver problemas.	Manejar una adecuada comunicación con los demás, especialmente tratándose de asuntos que les competen directamente.
53. Si no te reconocen un trabajo bien realizado, la siguiente vez ya no te esfuerzas tanto.	No condicionar la realización de un trabajo con calidad a un reconocimiento.
58. Me preocupo por tener buenas amistades y busco aumentarlas.	Demostrar interés por las personas que lo rodean, atendiendo a su dignidad de ser humano.
64. Es mejor partir de que la gente trabaja porque está obligada y no porque le gusta.	Evitar prejuiciar a las personas sin darles oportunidad de demostrar sus principios y valores.

VALOR SOCIAL	HACE REFERENCIA A:
6. Un equipo funciona mejor si cada uno de sus miembros se ocupa de lo suyo y deja que los otros hagan lo propio.	Evitar perder o no adquirir el sentido de equipo manejando una buena comunicación y objetivos comunes.

VALOR SOCIAL (Continuación)	HACE REFERENCIA A:
14. No se puede esperar que usted preste atención a los problemas personales de los empleados. Cuando un empleado se presenta a trabajar, debe dejar los problemas personales en su casa.	No perder de vista el concepto de persona como unidad, en la cual repercuten los problemas en todos los ámbitos.
22. Si trato de cambiar la forma de trabajar de la gente, probablemente crearé más problemas de los que resolveré.	Evitar actuar negativamente al establecer un sentido de equipo y de superación o perfeccionamiento.
30. Cuando un responsable le da un trabajo a hacer a su subordinado, debe claramente indicar en qué momento espera que el trabajo esté terminado.	Manejar una buena comunicación con los empleados para obtener un trabajo de calidad.
37. Si el personal piensa que debe competir con otros para conservar su puesto, el ambiente en la empresa se volverá intolerable.	Manejar un ambiente de compañerismo más que de competencia para lograr un buen ambiente laboral.
43. Cuando se dirige el trabajo de un grupo de personas, es importante evitar los enfrentamientos, se debe aceptar a la gente tal como es o transferirla a otro sector.	No manejar por imposición el logro de la superación de las personas que integran el equipo de trabajo y aceptarlos como son, siempre teniendo como meta el perfeccionamiento.

VALOR SOCIAL (Continuación)	HACE REFERENCIA A:
49. Establecer y mantener una comunicación entre la Dirección y sus subordinados, es una parte importante de la labor de un responsable.	Promover la comunicación a todos niveles dentro de la empresa.
54. Considero que escuchar a la gente es una de las tareas más difíciles de mi trabajo.	No perder de vista que el saber escuchar es una de las características más importantes en una empresa de servicio.
59. Creo que la comunicación es poco importante para el logro de los objetivos de la empresa.	La comunicación entre el personal y hacia el exterior como objetivo fundamental en una empresa.
62. Conseguir un fuerte sentido de equipo con la gente es una de mis funciones más importantes.	Dar un lugar especial al trabajo en equipo para el logro de los objetivos sin perder de vista el concepto de persona.

VALOR FISICO	HACE REFERENCIA A:
7. Aún cuando la carga de trabajo sea muy pesada, cuido de ir a comer a mi hora.	Cuidar de la salud en cualquier situación de trabajo.

VALOR FISICO (Continuación)	HACE REFERENCIA A:
15. Constantemente promuevo entre mis compañeros realizar actividades deportivas.	Motivación a los compañeros de trabajo a ejercitarse.
23. Si un compañero no tiene buenos hábitos higiénicos, trato de disuadirlo de que los adquiera, por su bien.	Motivación a los compañeros de trabajo al cuidado de su alimentación.
31. Organizo mi lugar de trabajo, procurando que esté siempre limpio.	Cuidar el orden y limpieza del espacio físico en que se trabaja.
38. Hago ejercicio porque sé que el estado de mi salud es importante.	Destinar tiempo para la realización de algún deporte o para ejercitarse.
44. Para trabajar, trato de que tu arreglo personal sea adecuado.	Presentarse bien arreglado a trabajar dependiendo de las actividades del día.
50. Si tienes alguna molestia física acudes a ver al médico, no esperándote que se agrave.	Dar prioridad a la salud en caso de tener alguna molestia.
55. Acudes periódicamente al doctor para prevenir alguna enfermedad.	Tomar las prevenciones adecuadas para cuidar de la salud.

VALOR ECONOMICO	HACE REFERENCIA A:
8. Un buen número de empleados no tiene ningún interés por el trabajo, salvo de recibir su sueldo.	No anteponer el valor económico a la superación personal
16. En general, la gente trabaja por una remuneración económica y no por la satisfacción de un trabajo bien realizado.	No anteponer el valor económico al trabajo productivo.
24. Llevo una buena administración de mi dinero y procuro que me alcance para cubrir mis necesidades.	Administrar adecuadamente los ingresos, evitando gastos innecesarios.
32. Cuando encuentro algo que me gusta, lo compro aún cuando se desequilibre mi presupuesto.	No dejarse llevar por las necesidades creadas cuando se debe regir por un presupuesto ajustado.
39. Si la empresa te exige más en tu trabajo, lo condicionas a un aumento de salario.	No condicionar al valor económico el desempeño laboral.
45. La calidad y cantidad del trabajo que realizas equivale al sueldo que recibes.	No dejarse llevar por el valor económico para demostrar la capacidad laboral de la persona, sino demostrar un esfuerzo de superación constantemente.

V.1.4. PARAMETROS DE EVALUACION

Las respuestas esperadas en el cuestionario se basan en una siguiente jerarquía de valores, objetiva. Hay preguntas planteadas de manera que deben ser contestadas en forma positiva y otras en las cuales deben mostrarse en oposición o estar en desacuerdo para demostrar la aplicación de cada valor. Estas se muestran a continuación.

1. Al realizar mis actividades cotidianas, tengo presente a mi religión.

4	3	2	1
---	---	---	---
2. Es bastante natural que una persona desee ganar más dinero trabajando lo menos posible.

1	2	3	4
---	---	---	---
3. No me sorprende que la gente no asista a actividades culturales, cuando éstas sóloamente quitan el tiempo.

1	2	3	4
---	---	---	---
4. En mis actividades diarias destino un lapso a la actualización de mis conocimientos por medio de la lectura.

4	3	2	1
---	---	---	---
5. Yo cuento con que mis compañeros realicen un buen trabajo. No creo que deba felicitarlos por haberlo logrado.

1	2	3	4
---	---	---	---

6. Un equipo funciona mejor si cada uno de sus miembros se ocupa de lo suyo y deja que los otros hagan lo propio.

1	2	3	4
---	---	---	---
7. Aún cuando la carga de trabajo sea muy pesada, cuido de ir a comer a mi hora.

4	3	2	1
---	---	---	---
8. Un buen número de empleados no tiene ningún interés por el trabajo, salvo de recibir su sueldo.

1	2	3	4
---	---	---	---
9. Asisto puntualmente a mi centro religioso conforme mi religión lo indica.

4	3	2	1
---	---	---	---
10. Generalmente los empleados siguen eficientemente las instrucciones que reciben.

4	3	2	1
---	---	---	---
11. Los mejores programas de televisión son los culturales.

4	3	2	1
---	---	---	---
12. La única manera de disminuir la rotación del personal consiste en contratar la gente mejor calificada posible.

4	3	2	1
---	---	---	---
13. A mucha gente le gusta quejarse constantemente pero mientras trabajen y no me molesten los dejo continuar.

1	2	3	4
---	---	---	---

14. No se puede esperar que usted preste atención a los problemas personales de los empleados. Cuando un empleado se presenta a trabajar, debe dejar los problemas personales en su casa.

1	2	3	4
---	---	---	---

15. Constantemente promuevo entre mis compañeros realizar actividades deportivas.

4	3	2	1
---	---	---	---

16. En general, la gente trabaja por una remuneración económica y no por la satisfacción de un trabajo bien realizado.

1	2	3	4
---	---	---	---

17. Motivo a mis compañeros a llevar su religión como es debido.

4	3	2	1
---	---	---	---

18. Si hay algún problema en el área, investigo y analizo lo sucedido en la primera oportunidad para tomar acciones correctivas.

4	3	2	1
---	---	---	---

19. Prefiero visitar una buena exposición artística que asistir a reuniones sociales.

4	3	2	1
---	---	---	---

20. En general, la mejor manera de actuar de una persona consiste en explicar lo que se tiene que hacer, en vez de explicar el por qué hay que hacerlo.

1	2	3	4
---	---	---	---

21. Los empleados trabajan mejor cuando temen un poco a sus supervisores.

1	2	3	4
---	---	---	---
22. Si trato de cambiar la forma de trabajar de la gente, probablemente crearé más problemas de los que resolveré.

1	2	3	4
---	---	---	---
23. Si un compañero no tiene buenos hábitos higiénicos, trato de disuadirlo de que los adquiera, por su bien.

4	3	2	1
---	---	---	---
24. Llevo una buena administración de mi dinero y procuro que me alcance para cubrir mis necesidades.

4	3	2	1
---	---	---	---
25. Si faltas en algo a tu religión, realizas algo para subsanar tu falta.

4	3	2	1
---	---	---	---
26. Si notas algún desperfecto en la labor de tus compañeros, primero lo comentas con los demás y por último a la persona involucrada.

1	2	3	4
---	---	---	---
27. Leo libros de arte con frecuencia para ampliar mi cultura general.

4	3	2	1
---	---	---	---
28. Un buen trabajador siempre debe actuar como si supiese lo que hace, incluso cuando no sea así.

1	2	3	4
---	---	---	---

29. La manera de trabajar de una persona tiene que ver con su carácter y un superior no puede hacerla cambiar sustancialmente.

1	2	3	4
---	---	---	---
30. Cuando un responsable le da un trabajo a hacer a su subordinado, debe claramente indicar en qué momento espera que el trabajo esté terminado.

4	3	2	1
---	---	---	---
31. Organizo mi lugar de trabajo, procurando que esté siempre limpio.

4	3	2	1
---	---	---	---
32. Cuando encuentro algo que me gusta, lo compro aún cuando se desequilibre mi presupuesto.

1	2	3	4
---	---	---	---
33. Asistes con frecuencia a tu centro religioso porque sabes que te beneficia espiritualmente.

4	3	2	1
---	---	---	---
34. Reconozco cuando yo o mis compañeros hemos cometido alguna falta y acepto las consecuencias de dicha acción.

4	3	2	1
---	---	---	---
35. Si sabes de algún evento cultural, animas a tus compañeros y amigos a que asistan.

4	3	2	1
---	---	---	---

- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 36. Que el personal realice únicamente las tareas encomendadas es todo lo que podemos esperar de ellos. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 37. Si el personal piensa que debe competir con otros para conservar su puesto, el ambiente en la empresa se volverá intolerable. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 38. Hago ejercicio porque sé que el estado de mi salud es importante. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 39. Si la empresa te exige más en tu trabajo, lo condicionas a un aumento de salario. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 40. Si tienes algún problema en tu trabajo, lo enfrentas y tratas de solucionar de mal humor y nervioso. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 41. Disfruto más de la lectura de un buen libro que de "pasar el rato" viendo la televisión. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 42. Un trabajador no debe familiarizarse demasiado con el personal si desea ser respetado. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 43. Cuando se dirige el trabajo de un grupo de personas, es importante evitar los enfrentamientos, se debe aceptar a la gente tal como es o transferirla a otro sector. | 1 | 2 | 3 | 4 |

44. Para trabajar, tratas de que tu arreglo personal sea adecuado.

4	3	2	1
---	---	---	---
45. La calidad y cantidad del trabajo que realizas equivale al sueldo que recibes.

1	2	3	4
---	---	---	---
46. Constantemente tengo presente mi plan de vida y no me dejo llevar por influencias que me distraigan de alcanzarlo.

4	3	2	1
---	---	---	---
47. Si en tus labores te surge alguna duda la consultas inmediatamente en algún libro.

4	3	2	1
---	---	---	---
48. La gente es quien mejor conoce el trabajo, por lo que es importante su participación para resolver problemas.

4	3	2	1
---	---	---	---
49. Establecer y mantener una comunicación entre la Dirección y sus subordinados, es una parte importante de la labor de un responsable.

4	3	2	1
---	---	---	---
50. Si tienes alguna molestia física acudes a ver al médico, no esperándote que se agrave.

4	3	2	1
---	---	---	---
51. En mi trabajo cumplo con las actividades necesarias para mejorar, aprendiendo cada vez más.

4	3	2	1
---	---	---	---

52. Cuando se presenta la oportunidad de tomar un curso para mi superación. lo tomo aún cuando sacrifique otros compromisos personales.

4	3	2	1
---	---	---	---
53. Si no te reconocen un trabajo bien realizado, la siguiente vez ya no te esfuerzas tanto.

1	2	3	4
---	---	---	---
54. Considero que escuchar a la gente es una de las tareas más difíciles de mi trabajo.

1	2	3	4
---	---	---	---
55. Acudes periódicamente al doctor para prevenir alguna enfermedad.

4	3	2	1
---	---	---	---
56. Cuando se presentan trabas en alguna actividad, no insisto para llevarla a cabo y paso a otra cosa.

1	2	3	4
---	---	---	---
57. Permito que mi personal participe en eventos de capacitación, ya que considero que es para su superación y la del área.

4	3	2	1
---	---	---	---
58. Me preocupo por tener buenas amistades y busco aumentarlas.

4	3	2	1
---	---	---	---
59. Creo que la comunicación es poco importante para el logro de los objetivos de la empresa.

1	2	3	4
---	---	---	---

60. Dentro de mis labores, trato de no dejar para después u otro día lo que puedo realizar en el momento.

4	3	2	1
---	---	---	---

61. Cuando estoy en peligro de perder mi trabajo por falta de preparación, no me importa, ya que se que puedo encontrar otro.

1	2	3	4
---	---	---	---

62. Conseguir un fuerte sentido de equipo con la gente es una de mis funciones más importantes.

4	3	2	1
---	---	---	---

63. Dedico cierto tiempo cada día para ordenar mis actividades según su importancia.

4	3	2	1
---	---	---	---

64. Es mejor partir de que la gente trabaja porque está obligada y no porque le gusta.

1	2	3	4
---	---	---	---

V.2 APLICACION DEL CUESTIONARIO:

Para la aplicación del instrumento, se solicitó apoyo a los gerentes o jefes de área de la empresa, entregándoles el número de cuestionarios de acuerdo a las mujeres que trabajan con ellos, así mismo, se les explicó que el motivo de la aplicación de éste era la realización de una tesis de licenciatura, con la finalidad de que lo transmitieran de igual manera a las involucradas y se pudiera lograr una respuesta más confiable. Debido a las cargas de trabajo de la empresa, se determinó el dejarlo por un lapso de una semana para su respuesta.

V.3 CODIFICACION DE LOS RESULTADOS DEL CUESTIONARIO

V.3.1. ANALISIS CUANTITATIVO

Con base en las tablas mostradas anteriormente, sobre la agrupación de preguntas por cada valor, así como del valor otorgado por cada respuesta obtenida, a continuación se muestra la tabla y las gráficas de las respuestas obtenidas por cada persona, tanto de los datos generales como de las preguntas del cuestionario. Para su interpretación se obtuvieron el total de respuestas por valor por persona.

CODIFICACION DE RESPUESTAS

DATOS GENERALES:

PREGUNTA	RESPUESTA PROBABLE	CLAVE ASIGNADA
PUESTO	Subdirector	7
	Gerente	6
	Subgerente o Coordinador	5
	Jefe de Departamento	4
	Asistente	3
	Auxiliar	2
	Secretaria	1

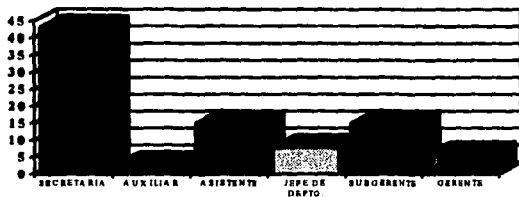
PREGUNTA	RESPUESTA PROBABLE	CLAVE ASIGNADA
ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO	1 a 6 meses	1
	7 a 12 meses	2
	13 a 17 meses	3
	18 a 24 meses	4
	25 a 36 meses	5
	37 a 47 meses	6
	48 meses o más	7
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	1 a 6 meses	1
	7 a 12 meses	2
	13 a 17 meses	3
	18 a 24 meses	4
	25 a 36 meses	5
	37 a 47 meses	6
	48 meses o más	7
ESTADO CIVIL	Casada	1
	Soltera	2
	Divorciada	3
	Viuda	4

PREGUNTA	RESPUESTA PROBABLE	CLAVE ASIGNADA
EDAD	18 a 20 años	1
	21 a 25 años	2
	26 a 30 años	3
	31 a 35 años	4
	36 a 40 años	5
	41 a 50 años	6
	51 años o más	7
ESCOLARIDAD	Primaria	1
	Secundaria	2
	Técnica/Comercio	3
	Preparatoria	4
	Profesional no terminada	5
	Profesional terminada	6
NUMERO DE HIJOS	0	0
	1	1
	2	2
	3	3
	4	4
	5 o más	5

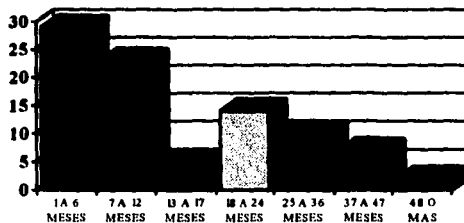
PERFIL DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS

De las respuestas obtenidas dentro de los datos generales, se elaboraron las siguientes gráficas, con la finalidad de mostrar la información de manera más esquemática, utilizando los parámetros indicados anteriormente, para cada rubro.

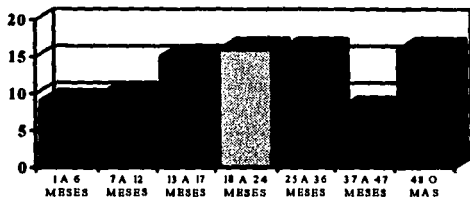
PUESTO:



ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO:



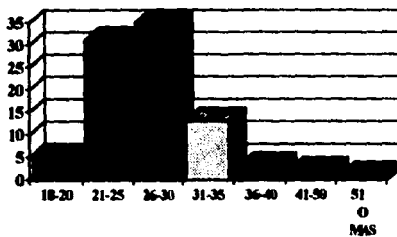
ANTIGÜEDAD EN CANACINTRA:



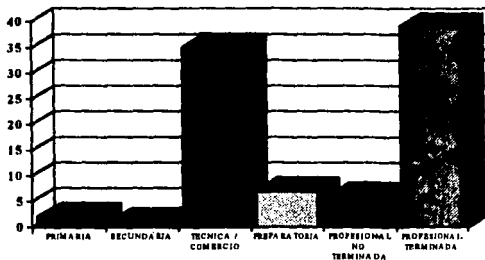
ESTADO CIVIL:



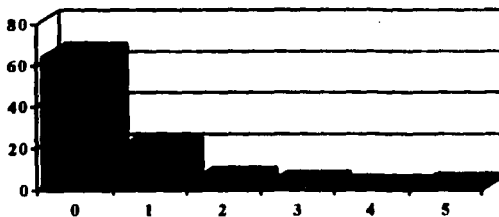
EDAD:



ESCOLARIDAD:



NUMERO DE HIJOS:



PUNTUACION TOTAL POR VALOR POR PERSONA ENCUESTADA

De la suma de puntuaciones obtenida por cada persona, en cuanto a la aplicación de los ocho valores, se obtuvieron los resultados mostrados en las siguientes tablas:

VALOR	PERSONA / PUNTUACION TOTAL POR VALOR																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
RELIGIOSO	6	12	9	7	6	6	6	8	10	9	13	5	14	11	8	7	7	8	11
MORAL	40	39	31	37	35	39	40	39	32	41	33	28	41	36	37	37	36	38	35
ESTETICO	14	15	11	12	11	8	14	12	13	17	11	11	15	19	16	15	9	10	15
INTELLECTUAL	35	30	31	33	25	32	35	31	33	34	29	30	35	36	36	35	32	32	27
AFECTIVO	28	32	26	28	30	26	32	26	24	33	32	26	31	31	29	28	30	26	22
SOCIAL	31	29	25	27	27	25	34	28	28	25	31	29	33	32	31	34	27	28	24
FISICO	24	30	16	21	21	28	29	25	21	24	19	18	21	29	22	17	23	23	23
ECONOMICO	17	20	20	19	17	15	19	23	21	21	16	13	17	17	16	16	14	17	18

VALOR	PERSONA / PUNTUACION TOTAL POR VALOR																		
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38
RELIGIOSO	5	12	5	9	12	6	5	6	5	5	8	8	6	8	10	11	6	12	11
MORAL	38	38	42	33	34	40	35	39	35	41	36	31	35	35	40	31	41	34	39
ESTETICO	16	12	15	12	12	14	9	17	6	16	18	11	14	13	16	14	13	16	18
INTELLECTUAL	39	33	37	32	27	35	33	32	35	33	33	30	25	29	38	32	36	33	30
AFECTIVO	30	24	32	29	18	27	24	35	29	30	25	29	26	28	31	18	33	26	21
SOCIAL	28	31	29	29	27	29	34	31	28	31	20	23	31	23	31	25	34	31	30
FISICO	26	23	28	21	23	20	22	27	16	22	24	18	16	23	22	20	27	26	25
ECONOMICO	22	16	23	14	16	17	22	19	23	21	21	19	17	18	16	13	18	18	14

VALOR	PERSONA / PUNTUACION TOTAL POR VALOR																		
	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57
RELIGIOSO	14	8	14	10	14	6	6	5	14	9	14	8	9	9	5	9	8	9	14
MORAL	42	39	38	37	39	37	34	36	40	34	30	37	36	36	33	36	37	34	30
ESTETICO	16	11	11	16	20	12	10	15	16	12	12	13	16	16	11	16	13	12	12
INTELLECTUAL	36	27	30	36	29	34	26	32	36	26	32	32	32	32	31	32	32	26	32
AFECTIVO	32	32	32	28	27	31	26	25	29	26	32	23	25	28	27	28	23	26	32
SOCIAL	31	28	25	33	30	30	27	29	31	30	33	19	27	27	30	27	19	30	33
FISICO	27	24	13	26	25	26	20	20	29	20	23	27	23	26	23	26	27	20	23
ECONOMICO	19	20	18	16	16	14	17	16	21	16	21	21	16	16	14	16	21	16	21

VALOR	PERSONA / PUNTUACION TOTAL POR VALOR																		
	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76
RELIGIOSO	6	11	5	6	12	7	7	6	8	13	8	10	14	6	7	5	5	9	12
MORAL	37	39	36	39	40	31	37	35	39	33	37	32	41	39	37	40	38	33	34
ESTETICO	12	18	15	14	15	12	11	11	12	12	16	13	15	8	15	11	15	10	12
INTELLECTUAL	34	30	32	30	35	31	33	25	31	29	34	33	35	32	29	30	39	32	26
AFECTIVO	31	21	25	28	32	28	26	30	26	32	29	24	31	26	28	26	30	29	25
SOCIAL	30	30	29	29	31	25	25	27	28	29	32	28	33	25	34	29	28	29	27
FISICO	26	25	20	24	30	21	16	21	25	19	22	21	21	28	24	19	26	23	23
ECONOMICO	14	14	16	20	17	20	20	17	23	16	16	20	17	15	16	13	23	14	14

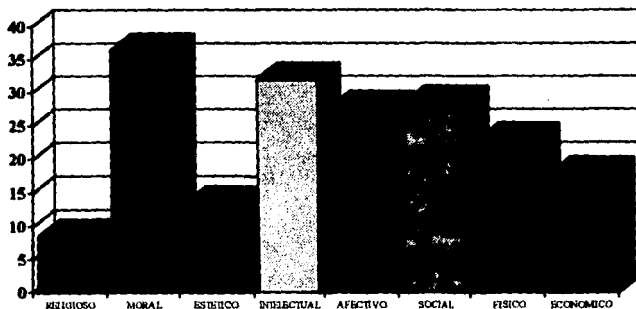
VALOR	PERSONA / Puntuacion Total por Valor													
	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90
RELIGIOSO	8	6	5	11	6	5	6	7	11	14	7	9	10	11
MORAL	35	35	34	34	42	40	38	40	34	42	31	35	31	34
ESTETICO	18	7	10	13	16	16	17	15	15	15	10	14	15	17
INTELECTUAL	32	35	33	27	37	34	30	35	26	36	30	29	32	33
AFECTIVO	25	30	21	19	31	30	35	28	22	31	28	29	19	27
SOCIAL	21	28	34	27	29	30	29	29	23	34	23	23	25	31
FISICO	24	18	20	22	27	22	27	21	23	21	17	24	21	27
ECONOMICO	22	23	21	16	23	20	17	17	17	18	19	18	13	18

PUNTUACION PROMEDIO OBTENIDA POR VALOR

De los datos anteriores se obtuvieron las siguientes puntuaciones totales y promedio por valor:

VALOR	PUNTUACION TOTAL	PUNTUACION PROMEDIO
RELIGIOSO	771	8.58
MORAL	3 278	36.42
ESTETICO	1 215	13.50
INTELLECTUAL	2 875	31.94
AFECTIVO	2 489	27.65
SOCIAL	2 566	28.58
FISICO	2 059	22.87
ECONOMICO	1 605	17.83

La siguiente gráfica corresponde a la puntuación promedio por valor:



De la tabla anterior se obtuvo la siguiente gráfica, en la cual se puede observar que aparecen dos valores a los que se les está brindando un menor puntaje, el religioso y el estético o sea que su aplicación dentro del ámbito laboral en la muestra seleccionada es de un bajo nivel. Para corroborar lo anterior, se realizará un análisis con rangos preestablecidos por valor, en los cuales se llegará a ver más claramente los valores que requieren ser enfatizados.

En cuanto a la pregunta sobre el medio por el cual les parecería más adecuado recibir información adicional sobre el cuestionario aplicado, los resultados fueron los siguientes:

MEDIO	PORCENTAJE OBTENIDO
TRIPTICO	28 %
FOLLETO	35 %
MANUAL	24 %
CURSO	17 %

Lo anterior da como resultado el que la derivación práctica se deba enfocar a la elaboración de uno o varios folletos, conteniendo la información sobre valores derivada del análisis de los resultados del cuestionario.

RESPUESTAS Y PORCENTAJES OBTENIDOS POR VALOR

Con base en las respuestas obtenidas y para su desglose, se ha elaborado la siguiente tabla en la cual se muestran las respuestas obtenidas, divididas en CATEGORIAS y en RANGOS, de acuerdo al puntaje más alto posible de obtener, según el total de preguntas por valor y a la puntuación correspondiente a cada respuesta.

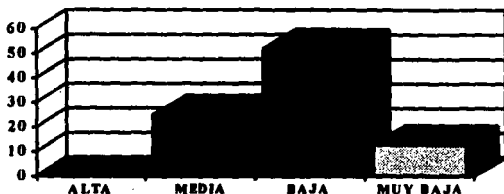
La columna FRECUENCIA contiene el número de personas cuyo puntaje obtenido por valor cae en el rango señalado como ALTO, MEDIO, BAJO O MUY BAJO, y la columna FRECUENCIA RELATIVA contiene los porcentajes correspondientes según el número de personas de la columna FRECUENCIA.

VALOR	CATEGORIA	RANGO	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
	ALTA	16 A 20	0	0 %
	MEDIA	11 A 15	25	27.77 %
RELIGIOSO	BAJA	6 A 10	52	57.77 %
	MUY BAJA	1 A 5	13	14.44 %
	ALTA	34 A 44	74	82.22 %
MORAL	MEDIA	23 A 33	16	17.77 %
	BAJA	12 A 22	0	0 %
	MUY BAJA	1 A 11	0	0 %
	ALTA	16 A 20	24	26.66 %
ESTETICO	MEDIA	11 A 15	55	61.11 %
	BAJA	6 A 10	11	12.22 %
	MUY BAJA	1 A 5	0	0 %

VALOR	CATEGORIA	RANGO	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
	ALTA	31 A 40	62	68.88 %
INTELLECTUAL	MEDIA	21 A 30	28	31.11 %
	BAJA	11 A 20	0	0 %
	MUY BAJA	1 A 10	0	0 %
	ALTA	28 A 36	51	56.66 %
AFECTIVO	MEDIA	19 A 27	37	41.11 %
	BAJA	10 A 18	2	2.22 %
	MUY BAJA	1 A 9	0	0 %
	ALTA	31 A 40	28	31.11 %
SOCIAL	MEDIA	21 A 30	59	65.55 %
	BAJA	11 A 20	3	3.33 %
	MUY BAJA	1 A 10	0	0 %
	ALTA	25 A 32	29	32.22 %
FISICO	MEDIA	17 A 24	56	62.22 %
	BAJA	9 A 16	5	5.55 %
	MUY BAJA	1 A 8	0	0 %
	ALTA	19 A 24	34	37.77 %
ECONOMICO	MEDIA	13 A 18	56	62.22 %
	BAJA	7 A 12	0	0 %
	MUY BAJA	1 A 6	0	0 %

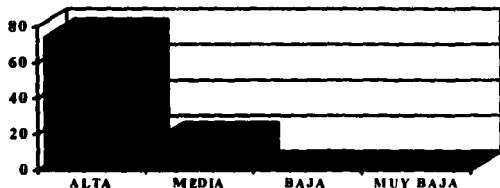
Con base en los datos anteriores se obtuvieron las siguientes gráficas:

VALOR RELIGIOSO:



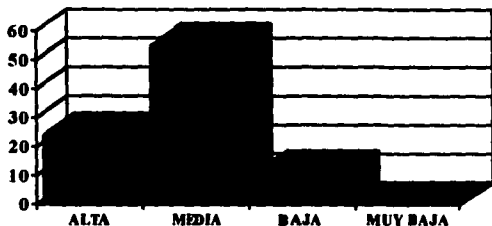
Como se puede observar, la mayor parte de las respuestas del valor religioso se encuentran en el rango bajo., por lo que será un valor importante a reforzar en la realización de los folletos, así como en cualquier otra actividad que se desee llevar a cabo con este propósito.

VALOR MORAL:



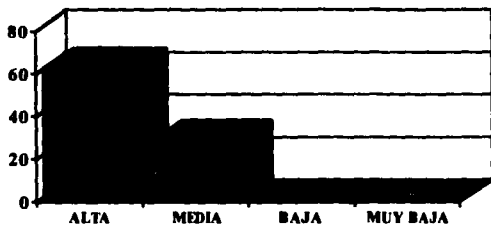
En este caso, la mayor parte de las respuestas se centra en la aplicación alta de este valor, por lo que se considera que no se requerirá de mayor reforzamiento.

VALOR ESTETICO:



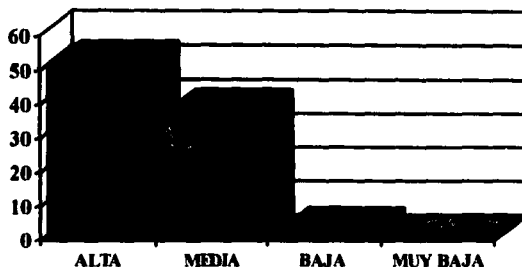
El valor estético presenta un rango medio de respuestas, por lo que la derivación práctica será únicamente enfatizar un poco la importancia de este valor en la vida laboral de la mujer.

VALOR INTELECTUAL:



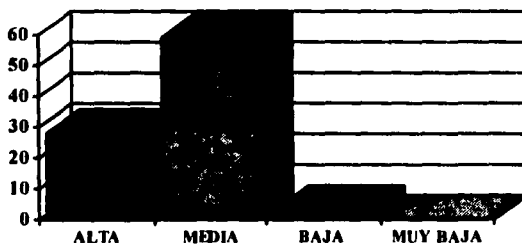
El valor intelectual no requiere de mayor reforzamiento, debido a que se aplica en este caso, en forma alta en el ámbito laboral de la muestra.

VALOR AFECTIVO:



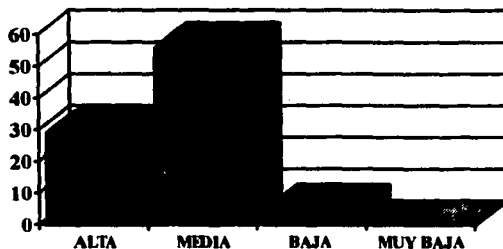
Al igual que el valor intelectual, el afectivo tampoco requiere de mayor reforzamiento.

VALOR SOCIAL:



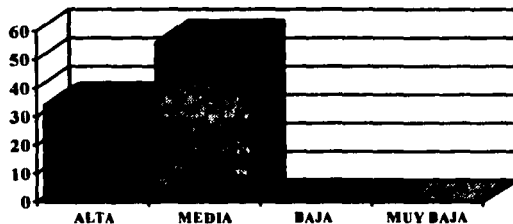
Al igual que en el valor estético, se enfatizará un poco la aplicación del valor social en el ámbito laboral de la mujer.

VALOR FISICO:



Igual que el caso anterior, se enfatizará la importancia de este valor.

VALOR ECONOMICO:



En el caso del valor económico, presenta un resultado medio. Si se toma en consideración que entre las personas encuestadas se encuentran mujeres solteras y sin hijos, el puntaje obtenido es bueno, ya que se podría prestar a que dieran más importancia a los bienes de consumo superfluos, por no tener obligaciones familiares. Sin embargo, se realizarán algunas consideraciones al respecto dentro de la derivación práctica de este trabajo.

El valor en el cual se notó una baja puntuación en cuanto a su aplicación es el religioso, con el 57.77 % y Muy Baja, con el 14.44 % de las respuestas en este rango. Aún cuando no se adentró sobre la religión a la cual pertenecen cada una de las personas encuestadas, se pudo notar que no existe el manejo de un Ser Supremo para la realización de las actividades cotidianas, lo cual se verá reflejado en el resto de los valores, ya que se pierde el fin último del ser humano, la perfección, y por ende, se realizan las tareas por razones como el status social o la afectividad.

Los valores moral, intelectual y afectivo, por el contrario, resultó que en el rango Alto concentra el 82.22 %, 68.88 % y 56.66 % respectivamente y el rango Media el 17.77 %, 31.11 % y 41.11 %, respectivamente.

En un nivel de mayor número de respuestas en el rango Media se encuentran los valores: estético, con 61.11 %, el social, con 65.55 %, el físico, con 62.22 % y el económico con 62.22 %.

Debido a lo anterior es necesario que se logre una "nivelación" en cuanto a la aplicación de los valores, iniciando con un conocimiento previo de los conceptos a los cuales se ha hecho referencia a lo largo de este capítulo, utilizando el medio más solicitado por las personas encuestadas: el folleto.

Aún cuando el resultado de la encuesta reflejó que el mejor medio para recibir más información sobre el cuestionario aplicado es el folleto, se ha visto que en éstos no se puede contener toda la información que se debiera

sobre la aplicación de los valores, para lograr un cambio en la aplicación de éstos en el ámbito laboral. Debido a esto se sugiere, en caso de que la empresa desee continuar con este esfuerzo en aras de mejorar la productividad de su empresa por medio del perfeccionamiento como seres humanos de sus empleados, el realizar un manual o un curso en el cual se pueda llegar a resultados más profundos.

PRESENTACION DE RESULTADOS DE LA APLICACION DEL CUESTIONARIO SOBRE EL ROL DE LA MUJER EN EL TRABAJO CON BASE EN EL PERFIL OBTENIDO DE LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA MUESTRA

Con la finalidad de realizar la derivación práctica lo más enfocada posible a las personas que presentan una desviación en la aplicación de los valores, se ha distinguido por rubros, obtenidos de los datos generales la información obtenida por medio de los cuestionarios. Los aspectos considerados son los siguientes:

- 1. NIVEL JERARQUICO:** (Este comprende los siguientes)
 - Gerente
 - Subgerente, dentro del cual se integraron a los coordinadores por ser equivalentes.
 - Jefe de Departamento
 - Asistente

- Auxiliar
- Secretaria

2. ESCOLARIDAD:

En escolaridad únicamente se tomaron en cuenta a las personas que habían estudiado Comercio y una carrera Profesional, debido al número de personas que se encuentran en estos niveles.

3. ESTADO CIVIL:

Dividido en Solteras y Casadas.

4. CON HIJOS O SIN HIJOS

5. EDAD:

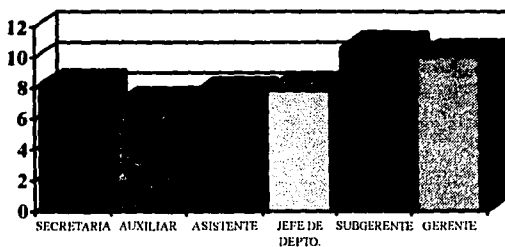
Los parámetros en los cuales se concentró la muestra fueron los siguientes:

- 21 a 25
- 26 a 30
- 31 a 35

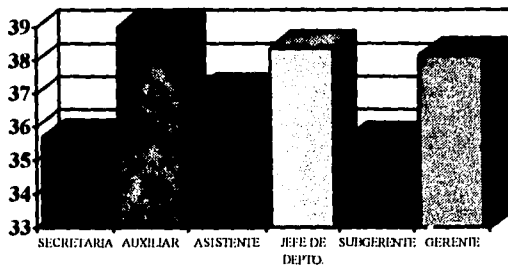
**PROMEDIOS OBTENIDOS POR VALOR DE ACUERDO A LAS
CLASIFICACIONES SELECCIONADAS**

PROMEDIOS OBTENIDOS POR PUESTO

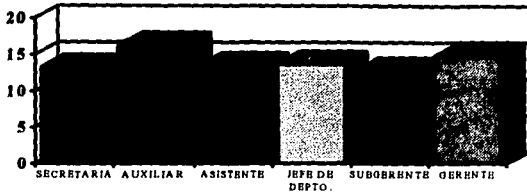
VALOR RELIGIOSO:



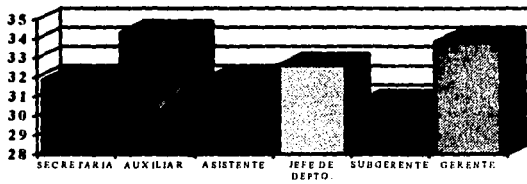
VALOR MORAL:



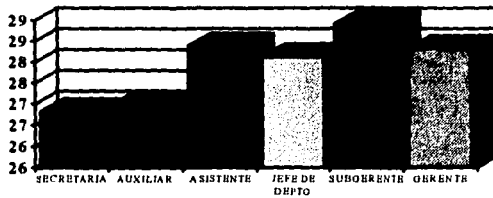
VALOR ESTETICO:



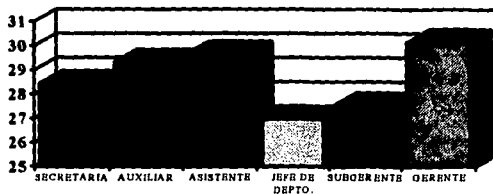
VALOR INTELECTUAL:



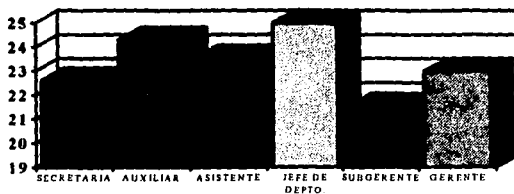
VALOR AFECTIVO:



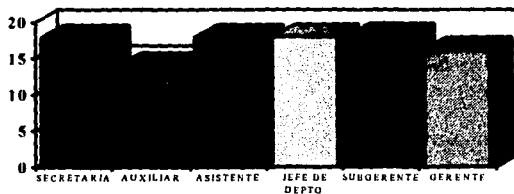
VALOR SOCIAL:



VALOR FISICO:



VALOR ECONOMICO:



En las anteriores gráficas se puede observar el que la muestra a la que se le aplicó el cuestionario hay muy poca variación en cuanto a la aplicación de valores en el ámbito laboral, esto es, al ser agrupadas de acuerdo con los datos generales solicitados, no se obtiene una distinción representativa. Únicamente en las gráficas de nivel jerárquico, las cuales se tomarán en cuenta para la derivación práctica.

V.3.2. ANALISIS CUALITATIVO

En términos generales, las trabajadoras de la empresa encuestada mostraron una aplicación de valores que no va de acuerdo a una jerarquía objetiva. En primer lugar, el valor de más alta aplicación es el moral, al cual le siguen el intelectual, el afectivo, el económico, el físico, el social, estético y el religioso resultó el de más baja aplicación de los ocho valores. Este último, por ser el más importante de los valores requiere de un inmediato reforzamiento y posteriormente recurrir a ordenar el resto con base en cómo se pueden aplicar dentro del ámbito laboral.

Al dividir la muestra en dos niveles jerárquicos: secretarias y gerentes, tomando como base los niveles educativos de ambos, se encontraron los siguientes resultados:

Las secretarias presentan como valores de aplicación en la categoría "Alta" el moral, intelectual, el afectivo y el social; como valores en el nivel "Medio"

presentan los valores estético, físico y económico y en la categoría de "Muy Baja" se encuentra el religioso. Por otro lado, las gerentes, presentan una aplicación de valores más equilibrada, pero no jerarquizada; dentro de la categoría "Alta" están los valores moral, intelectual y afectivo, y en el nivel "Medio" se encuentra el religioso, el estético, el social, el físico y el económico.

En ambos casos se requiere de profundizar en el conocimiento de los valores así como en el de una jerarquía objetiva y la trascendencia de la aplicación de ésta no sólo en el ámbito laboral, sino en todos los ámbitos en los que se desarrollan, además de una clara conciencia de que al aplicar una jerarquía objetiva de valores en todas sus actividades, las llevará a perfeccionarse, a ser mejor como personas y a alcanzar su fin último, la felicidad.

V.4 SOLUCION DEL PROBLEMA:

De acuerdo a los resultados arrojados por el cuestionario, el instrumento por el cual se desea recibir más información acerca de los valores es el folleto, debido a lo que se considera conveniente el envío de un folleto por semana, con la finalidad de dar tiempo a que analicen la información que contenga cada uno y dar oportunidad a que lo apliquen en sus tareas diarias.

Los folletos elaborados se refieren, en primera instancia, a dar información teórica sobre el concepto de los valores y una axiología de los mismos, y en segundo lugar, a exponer casos prácticos en los que se pueda aplicar cada uno de ellos dentro de las labores cotidianas.

OBJETIVO GENERAL: SENSIBILIZAR A LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA SOBRE LA APLICACION DE LOS VALORES EN EL AMBITO LABORAL.

	OBJETIVO PARTICULAR	OBJETIVOS ESPECIFICOS DE APRENDIZAJE
		La mujer que trabaja:
FOLLETO 1:	Propiciar la reflexión acerca de los valores en la vida cotidiana.	<ul style="list-style-type: none"> • Conocerá el concepto de valor como base para establecer una jerarquía objetiva. • Reflexionará en el concepto de ser humano así como los diversos aspectos que lo integran. • Profundizará en el concepto de educación integral.

	OBJETIVO PARTICULAR	OBJETIVOS ESPECIFICOS DE APRENDIZAJE
		La mujer que trabaja:
FOLLETO 2:	Señalar las características primordiales de una escala de valores objetiva.	<ul style="list-style-type: none"> • Definirá cada uno de los valores siguiendo una axiología objetiva. • Identificará las principales características de cada valor. • Distinguirá el papel de los valores dentro de todos sus ámbitos (laboral, familiar, social, escolar, etc.) • Analizará el papel que juega cada uno de los valores, dándoles el lugar que les corresponde.

	OBJETIVO PARTICULAR	OBJETIVOS ESPECIFICOS DE APRENDIZAJE
		La mujer que trabaja:
FOLLETO 3:	Brindar ejemplos prácticos en la empresa para la aplicación de los valores.	<ul style="list-style-type: none"> • Identificará algunas de las actividades que debe realizar para mejorar en la aplicación de valores en el ámbito laboral. • Aplicará una escala de valores objetiva dentro del ámbito laboral. • Propiciará entre sus compañeros de trabajo que realicen sus actividades laborales con base en una escala de valores objetiva.

	OBJETIVO PARTICULAR	OBJETIVOS ESPECIFICOS DE APRENDIZAJE
		La mujer que trabaja:
FOLLETO 4	Destacar los principales aspectos desarrollados en los folletos anteriores, así como las características más importantes de la mujer, para una mejor comprensión de la trascendencia de su papel en la sociedad.	<ul style="list-style-type: none"> • Distinguirá los aspectos principales para la aplicación de una escala objetiva de valores. • Señalará las principales características de la personalidad de la mujer en los ámbitos biológico, psicológico y social. • Comprenderá la trascendencia del papel de la mujer en la sociedad.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

- 1. La persona es una sustancia individual de naturaleza espiritual que cuenta con alma y cuerpo, ser digno y libre, debe en todo momento tender hacia la perfección de sus potencias, inteligencia y voluntad, con base en una escala objetiva de valores; de tal manera que se acerque a su fin último, la felicidad y al Ser Supremo por el cual fue creado.**
- 2. La educación, como el perfeccionamiento del ser humano es un proceso inacabable, lo cual implica que desde que nace hasta que muere, el ser humano se encuentra en busca de esta perfección. En la etapa adulta, es el ámbito laboral, uno de los medios más adecuados para continuar el proceso de perfeccionamiento.**
- 3. Siendo la pedagogía la ciencia y el arte de la educación, deberá considerar, dentro de todos sus ámbitos y modalidades, la educación de los valores, integrándolos armónicamente y bajo una jerarquía objetiva, y, así, acercar a las personas a su perfeccionamiento y a su fin último, la felicidad.**
- 4. Si la educación es un proceso inacabable en el ser humano y se lleva a cabo en todos los ámbitos en los que se desenvuelve en forma personal o colectiva, entonces, en sus relaciones de trabajo existirá diariamente**

este proceso, no sólo por medio de la capacitación o adiestramiento como educación formal, sino también con la aplicación de los valores y el perfeccionamiento de cada persona, así como de los seres que le rodean.

5. Tanto la feminidad como la virilidad llevan a hombres y mujeres a alcanzar sus objetivos, a perfeccionarse, siempre y cuando se tenga bien establecida una jerarquía objetiva de valores, la cual no variará ni por el sexo ni por la edad o por cualquier otra característica de la persona.
6. Con base en la población que tiene acceso a la educación en todos los niveles, es indispensable crear más centros de tal manera que se eleven las oportunidades para todos. Este es un problema que se ha presentado en todos los gobiernos y una carrera entre el índice de natalidad y el presupuesto destinado a la educación, lo cual se deberá alcanzar en un futuro no muy lejano si se desea lograr un buen nivel de capacitación de los empleados.
7. Por medio de la capacitación, las empresas mexicanas elevan su nivel de competitividad y pueden enfrentarse a los mercados extranjeros, cuyos niveles educativos está muy por encima del de nuestro país.
8. El trayecto histórico que ha recorrido la mujer para ser considerada con los mismos derechos que el varón no ha sido fácil, y hasta nuestros

días se sigue esforzando por llegar a ocupar los mismos niveles dentro de la empresa con base en un más alto nivel de capacitación; sin embargo, es necesario considerar a la familia como prioritaria, es decir, que sus labores fuera del hogar no la demeriten.

9. El trabajo de la mujer debe ser visto no sólo desde el punto de vista de trabajo remunerado y fuera del hogar, sino el que realiza dentro de éste para lograr una familia en el amplio sentido de la palabra, labor que nunca termina y que no ha sido apreciada con la trascendencia que tiene para la sociedad.
10. Dentro de las labores más importantes de la mujer como parte y pilar de la familia se encuentra la de adquirir las características de una persona madura, pero también la de formar a los integrantes de ese núcleo social para que adquieran tales características.
11. Asimismo, debe fundamentar su educación en los valores y en una jerarquía objetiva de éstos, tomando como el más importante al valor religioso y aplicarlos en las actividades que realicen todos los integrantes de la familia en labores dentro o fuera del hogar.
12. Todas las actividades educativas de la mujer deberán ser realizadas con base en el amor, que tan suyo es, educando en el saber dar y

recibir, guiada por el amor que el Ser Supremo brinda al ser humano incondicionalmente y en todo momento

13. Conocerse y aceptarse es la base para que la persona sepa cuáles son los puntos que tiene que mejorar para su perfeccionamiento.
14. Tradicionalmente las labores enfocadas a los servicios han sido femeninas, tales como el trabajo de maestras, secretarias o de enfermeras, sin embargo, debido al incremento del nivel educativo de la mujer, así como su empeño para ser reconocida como parte del sector productivo de bienes y servicios la ha llevado a ocupar, jerárquicamente, altos puestos en todos los sectores.
15. El ser humano aplicará mejor la pedagogía con base en un conocimiento científico de ésta, es decir, a mayor educación, mejor será la aplicación de la parte científica. Esto es, a mayor nivel educativo o social, es más objetiva la escala de valores aplicada en el trabajo, sin dejar de considerar que también es muy importante la calidad humana de cada persona, así como las características individuales de éstas.
16. La jerarquía objetiva de valores se fundamenta en la naturaleza de éstos, así como en lo que brinda al ser humano mayor acercamiento a la perfección. Según ambos criterios, el primer grupo de valores está integrado, por los que tienden a algo sobrenatural o espiritual y son fines en sí mismos, (por orden de importancia) éstos son: religioso,

moral, estético e intelectual. En segundo lugar se encuentran los naturales o secundarios: afectivo, social físico y económico. De acuerdo a esta jerarquía, el ser humano deberá hacerlos suyos y aplicarlos en todas sus actividades y en todos sus ámbitos.

17. En general, la mujer en el trabajo (según la muestra encuestada) tiene más hacia la aplicación de los valores moral, intelectual y afectivo, sin embargo, se nota una considerable puntuación baja en el valor religioso. Por lo tanto, habría de iniciarse un reforzamiento importante, debido a que es el que rige al resto de los valores, el de más trascendencia en cualquiera de los ámbitos en los que se desenvuelva el ser humano.
18. Como derivación práctica de este trabajo se han realizado una serie de folletos explicativos sobre los valores, al ser el instrumento que resultó seleccionado por la muestra encuestada, sin embargo, el conocimiento profundo de los valores, requiere de una explicación más amplia.
19. En el ámbito laboral la mujer no ha sabido dar la importancia que la aplicación de los valores tiene acorde a una jerarquía objetiva, tal vez la razón sea un desconocimiento del tema, sin embargo, una orientación más profunda, por medio de cursos o seminarios participativos la podrá apoyar para mejorar sus relaciones familiares, así como con sus compañeros de trabajo. El estudio de los valores será un punto de apoyo para brindar un mejor servicio a los usuarios de la Cámara

Nacional de la Industria de Transformación, por ende, incrementará considerablemente la productividad de la empresa.

De esta investigación sobre cómo aplica la mujer los valores dentro del ámbito laboral, y su trayectoria para ocupar el lugar que actualmente tiene, se deriva que la labor de la mujer ha sido compleja al intentar incorporarse al sector productivo de bienes y servicios, lo cual va logrando paulatinamente, aún cuando debe no perder de vista una jerarquía objetiva de valores y su aplicación en todos los ámbitos en los que se desenvuelve, así como evitar dejarse llevar por malas influencias que vengan de otras personas o de los medios masivos de comunicación. Su labor educativa es de vital importancia y no debe centrarse sólo en su familia, sino trascender a los demás ámbitos. Esta debe ser aplicada considerando las características bio-psico-sociales de ambos sexos, esto es partir de un conocimiento y aceptación personal, del cual deriva vivenciar una escala objetiva de valores que ayudará a conocer y aceptar a los demás, con la idea de que los seres humanos son seres en proceso de perfeccionamiento.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

BASICA

1. ARIAS GALICIA, Fernando
Administración de Recursos Humanos
México, Ed. Trillas, 2a. ed., 1980, 525 p.
2. BALMASEDA, Carmen
La Mujer Frente a Sí Misma
Pamplona, Ed. Eunsa, 4a. ed., 1986, 190 p.
3. BORCELLE, Germaine
La Igualdad de Oportunidades para las Jóvenes y las Mujeres en la Enseñanza Técnica, la Formación Profesional y el Empleo
Barcelona, Ed. Serbal/UNESCO, 1a. ed., 1983, 182 p.
4. GARCÍA HOZ, Víctor
Principios de Pedagogía Sistemática
Madrid, Ed. Rialp, 10a. ed., 1981, 694 p.
5. GODOY, Emma
La Mujer en su Año y en sus Siglos
México, Ed. Jus, 4a. ed., 1989, 162 p.

6. GOMEZ PEREZ, Rafael
Familias a Todo Dar
México, Ed. Obra Nacional de la Buena Prensa, 4a. ed., 1993, 352 p.

7. LUDOSKI, Roque
Andragogía. Educación del Adulto
Buenos Aires, Ed. Guadalupe, 4a. ed., 1986, 181 p.

8. PICAZO MANRIQUEZ, Luis R. y MARTINEZ VILLEGAS, Fabián
Ingeniería de Servicios
México, Ed. McGraw-Hill, 3a. ed., 1991, 254 p.

9. PLIEGO, María
Valores y Autoeducación
México, Ed. MiNos, 11a. ed., 1993, 116 p.

COMPLEMENTARIA

10. AGUIRRE SORIA, Ma. Guadalupe, et. al.
Derechos de la Mujer Mexicana
México, Edit. por Cámara de Diputados, 1970, 50 p.

11. ALEGRIA, Juana Armanda
Psicología de las Mexicanas
México, Ed. Samo, 1975, 187 p.

12. BIGGE, M.L. y HUNT, M.P.
Bases Psicológicas de la Educación
México, Ed. Trillas, 2a. ed., 1979, 736 p.

13. BRICEÑO RUIZ, Alberto
Derecho Individual del Trabajo
México, Ed. Harla, 1a. ed., 1985, 627 p.

14. CAMARA DE DIPUTADOS
Los Presidentes de México Ante la Nación. Informes, Manifiestos y Documentos de 1821 a 1966
México, Edit. por XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados, 1966, 671 p. Tomo IV

15. CHAVARRIA OLARTE, Marcela, VILLALOBOS, PEREZ-CORTES, Marveya
Orientaciones para la Elaboración y Presentación de Tesis de Pedagogía
México, Edit. por Escuela de Pedagogía, Universidad Panamericana., 1989, 115 p.

16. DEMING, Edward
Calidad, Productividad y Competitividad
Madrid, Ed. Díaz de Santos, 1989, 391 p.
17. DIAGONAL SANTILLANA
Diccionario de las Ciencias de la Educación
México, Ed. Diagonal Santillana, 1a. ed., 1987, 1,528 p.
18. ESCRIVA DE BALAGUER, José María
Conversaciones con Monseñor Escrivá de Balaguer
México, Ed. MiNos, 2a. ed., 1985, 260 p.
19. ELU DE LEÑERO, Ma Carmen
El Trabajo de la Mujer en México
México, Ed. IMES, 1a. ed. 1975, 132 p.
20. GARCIA HOZ, Víctor
Calidad de Educación, Trabajo y Libertad
Madrid, Ed. Dossat, 1982, 124 p.
21. GARCIA HOZ, Víctor, et. al.
El Concepto de Persona
Madrid, Ed. Rialp, 1981, 214 p.

22. INEGI
Censo Nacional de Población y Vivienda 1990
México, Edit. por INEGI, 1991
23. INEGI
Clasificación Mexicana de Actividades Económicas
México, Secretaría de Programación y Presupuesto-INEGI, 1985, 264 p.
24. KENETH TURNER, John
México Bárbaro
México, Ed. Cordemex, 1965, 303 p.
25. KWANT C., Remy
Filosofía del Trabajo
Buenos Aires, Ed. Lohlé, 1967, 230 p.
26. LEÓN XIII
Encíclica Rerum Novarum Sobre la Cuestión Obrera
México, Ed. Paulinas, 2a. ed., 1967, 64 p.
27. MARPONS, Josefina
La Mujer en el Trabajo
Santiago de Chile, Ed. Ercilla, 1938, 128 p.

28. MERCADO GARZA, Ario
Manual de Técnicas de Investigación
México, Ed. El Colegio de México, 3a. ed. 1972, 287 p.
29. MILLAN PUELLES, Antonio
Persona Humana y Justicia Social
Madrid, Ed. Rialp, 4a. ed., 1978, 164 p.
30. NERICI, Imideo
Hacia Una Didáctica General Dinámica
Buenos Aires, Ed. Kapelusz, 10a. ed., 1984, 541 p.
31. OTERO F. Oliveros
Realización Personal en el Trabajo
Pamplona, Ed. EUNSA, 1978, 150 p.
32. PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL
Participación Política de la Mujer en México. Siglo XX
México, Edit. por Instituto de Capacitación Política, 1a. ed. 1984, 262 p.
33. PLANCHARD, Emile
La Pedagogía Contemporánea
Tr. Victor García Hoz
Madrid, Ed. Rialp, 1978, 571 p.

34. PORRUA
Constitución Política de México
México, Ed. Porrúa, 97 a. ed. 1993, 126 p.
35. RAMOS, Eusebio y TAPIA ORTEGA, Ana Rosa
Ley Federal del Trabajo
México, Ed. Pac, 2a. ed., 1988, 515 p.
36. SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA
Estadística Básica del Sistema Educativo Nacional, inicio de cursos
1990-1991
México, 1991, 441 p.
37. SULLEROT, Evelyne
Historia y Sociología del Trabajo Femenino
Barcelona, Ed. Península, 1a. ed. 1970, 409 p.
38. TYLER, Leona E.
Psicología de las Diferencias Humanas
Madrid, Ed. Marova, 1975, 2a. ed., 558 p.

ANEXOS

ANEXO 1

EVOLUCION DE LA POBLACION, POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA, TASA DE ACTIVIDAD, TASA DE PARTICIPACIÓN, POR SEXO, PARA 1930/1940/1950/1960/1970 y 1990

	1930	1940	1950	1960	1970	1990
1. Población Total	16 552 722	19 653 552	25 791 017	34 923 129	48 225 238	81,249,646
2. Población femenina total	8 433 718	9 957 765	13 094 082	17 507 809	24 159 624	41,355,676
3. Población masculina total	8 119 004	9 695 787	12 696 935	17 415 320	24 065 614	39,893,969
4. Población económicamente activa H+M	5 150 667	5 858 115	8 345 240	11 332 016	12 955 057	24,063,283
5. Población económicamente activa femenina	238 558	432 457	1 137 646	2 035 293	2 420 257	5,644,588
6. Población económicamente activa masculina	4 912 109	5 858 115	8 345 240	9 296 723	10 534 800	18,418,695
7. Tasa de actividad femenina	2.82	4.34	8.68	11.62	10.01	13.65
8. Tasa de actividad masculina	60.50	60.40	65.70	53.40	43.80	46.17
9. Tasa de participación femenina	4.63	7.38	13.63	17.96	18.68	23.46
10. Tasa de participación masculina	95.36	92.62	86.37	82.04	81.32	76.54

FUENTE: Censos de Población y Vivienda I.N.E.G.I.

308923

Universidad Panamericana
Escuela de Pedagogía

Impacto de los valores de la mujer
en el mundo...

Lic. en Pedagogía

Briceño Alatríste, Gabriela

1995

LOS VALORES: INTRODUCCIÓN

(primera parte)



Hace algún tiempo fue aplicado un cuestionario sobre la forma en que las mujeres aplican los valores en el trabajo. Estos folletos han sido elaborados con la finalidad de que se conozca un poco más la importancia de los valores en la vida cotidiana, tanto en el trabajo como en la casa y con las amistades, es decir, en todos los ámbitos en los que se desenvuelve la persona.

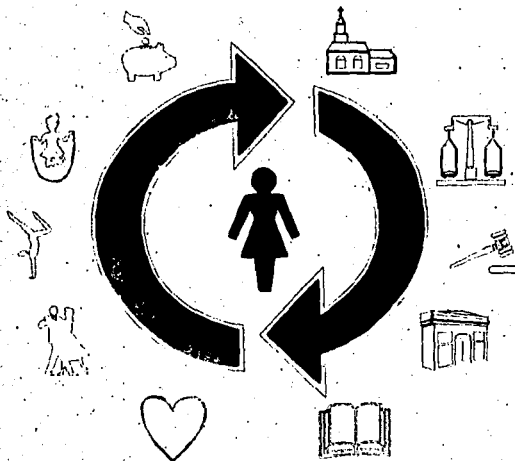
¿QUE ES UN VALOR?

El valor es algo que satisface una necesidad o que destaca por su dignidad, ya que se refiere al ser humano, digno en cuanto a que ha sido creado por un Ser Supremo, a imagen y semejanza de El. Acerca a las personas a su fin último, la felicidad, cuando se les da el peso que a cada uno corresponde con base en una jerarquía objetiva. Cada uno de los valores satisface una necesidad específica, por ejemplo, los valores económicos y físicos brindan seguridad y un bienestar al cuerpo para realizar cualquier otro tipo de actividades, respectivamente. Los valores afectivos y sociales satisfacen la necesidad de relacionarse con otras personas. Los valores intelectuales, estéticos, morales y religiosos van a satisfacer la parte más elevada del ser humano, la parte espiritual.

El ser humano está integrado por dos partes fundamentales, cuerpo (la materia), y espíritu (lo inmaterial). Todos sus actos están regidos por su "forma de ser", y dentro de esta "forma de ser", se encuentra que se le da más importancia a unas cosas que a otras, y esto varía de acuerdo a cada persona. Con la finalidad de que se analice y conozca cuáles son los aspectos a perfeccionar, se presenta esta serie de folletos que se podrán utilizar como instrumento para el perfeccionamiento diario.









La educación es el proceso que conjunta las cualidades del ser humano, con los recursos de la naturaleza y de la sociedad para buscar su perfeccionamiento, ya que la persona se encuentra en constante contacto con otros y, por medio de su inteligencia y voluntad persigue su perfeccionamiento y el de los que le rodean, así como la transformación de los recursos a su alcance para el beneficio propio y el de la sociedad en la que vive y se desenvuelve. Al tener cuerpo y alma, el ser humano debe desarrollar ambas partes. Una persona que se esmere por tener una buena figura puede no aplicar correctamente el sentido del arte o de una moral recta.

El ser humano rige su vida de acuerdo a una serie de valores, los cuales son la causa de su actuación diaria con todas las personas que le rodean y consigo mismo.



¿Cuál es la jerarquía o la importancia que se le debe dar a cada uno de los valores?

Los valores se denominan y ordenan según su importancia de la siguiente manera:

1. RELIGIOSO 
2. MORAL 
3. ESTÉTICO 
4. INTELLECTUAL 
5. AFECTIVO 
6. SOCIAL 
7. FÍSICO 
8. ECONÓMICO 

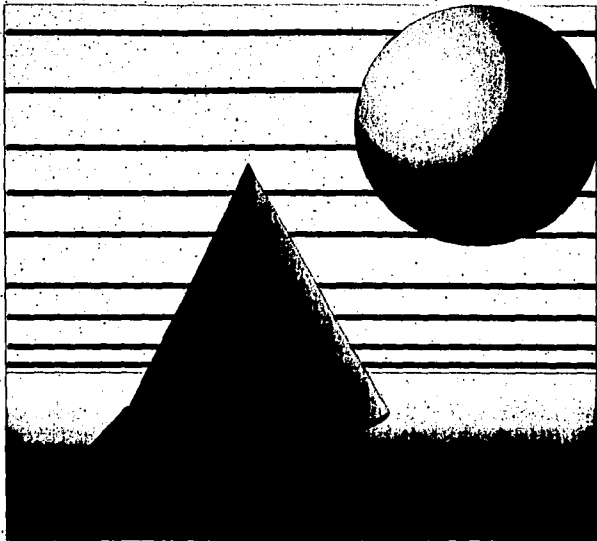
Lo anterior es una escala objetiva de valores, es decir, los primeros; religioso, moral, intelectual y estético son los principales, ya que tienden hacia algo espiritual; el afectivo y social son valores intermedios y el físico y económico son materiales. Esto se profundizará en el próximo folleto.

Con base en esta jerarquía, cada uno de ellos se debe aplicar en todas las actividades de acuerdo a su importancia y con equilibrio, ya que mientras más equilibradamente se apliquen, de acuerdo a la escala objetiva, la persona se acercará cada vez más a su perfección.

EN EL PROXIMO FOLLETO SE PROFUNDIZARA EN CADA UNO DE LOS VALORES.

LOS VALORES: ANALISIS

(segunda parte)



Los valores, como ya se mencionó en el folleto anterior deben practicarse de acuerdo a una escala objetiva, para ser una persona equilibrada en todos sentidos. No se debe centrar en practicar solamente uno de ellos y descuidar los demás valores, dando el lugar y la importancia correspondiente a cada uno.

El primer paso que se debe dar para la superación es el de conocerse y aceptarse, de tal manera que se pueda trabajar en cada una de las cualidades y defectos para mejorar paulatinamente y desde el fondo de uno mismo. Para lograr un cambio permanente en la persona, se debe concientizar el que se desea mejorar, conocer los aspectos que se deben trabajar y ponerse metas a corto, mediano y largo plazo que se puedan lograr, aún cuando impliquen el esforzarse para alcanzarlas.

A continuación se analizará el significado de cada uno de los valores, iniciando con los valores principales, el religioso, moral, estético e intelectual, los cuales tienden hacia algo espiritual o sobrenatural.

1. RELIGIOSO:

Este valor le da sentido a la vida del ser humano, debido a que se trata de la relación que existe entre el ser humano y el Ser Supremo, por quien ha sido creado; esta relación se basa en el amor, motor que lleva a la persona a tender hacia El, esto es, hacia la perfección. Dios, como Ser Absoluto es el mejor ejemplo a seguir; todo lo que acerca a Dios perfecciona.

La religión es un llamado a establecer una relación personal con Dios; Ser esencialmente Bueno, por lo que la relación que con El se establezca deberá ser lo más profunda que pueda haber; basada en un amor incondicional y una entrega generosa.

2. MORAL:

Este valor se refiere a los actos de la persona, que pueden ser buenos o malos, es decir, morales o inmorales; pero ¿qué es lo que determina el que un acto sea bueno o malo? Cualquier acto realizado por el ser humano necesita que se haga utilizando tanto la inteligencia o razón, como la voluntad y que la persona lo lleve a cabo libre y concientemente, entonces se puede juzgar su moralidad, cuando perfecciona al hombre en todos sus aspectos, y no vaya en detrimento de lo superior, es un acto bueno

3. ESTETICO:

El valor estético se refiere a la apreciación del arte y de la naturaleza, de lo que es agradable, bello, al gozar de la armonía, poniendo en ella toda la personalidad. Ciertamente es que tanto el arte como la naturaleza se perciben por los sentidos, pero en el caso del arte, debe estar inmersa la personalidad de quien lo crea y se deben involucrar todos los sentidos para comprenderlo y apreciarlo.

4. INTELECTUAL:

Este valor se refiere a la capacidad del ser humano de razonar, lo cual le da a la persona cierta superioridad sobre los demás seres incapaces de razonar, es decir los animales y los vegetales. Por medio del razonamiento el ser conoce y busca la verdad.

Los siguientes son denominados valores secundarios o naturales, ya que se refieren a lo que al ser humano concierne en el plano material y por su misma naturaleza y características.

5. AFECTIVO:

el valor afectivo se encuentra entre el plano espiritual y material. En el plano espiritual se encuentran la inteligencia y la voluntad, por medio de la primera el ser conoce, racionaliza y por la segunda el ser decide libremente si desea o no lo que antes conoció; en el plano material se encuentra el cuerpo; el cual reacciona por medio del instinto hacia lo deseado. Esto es, la afectividad se dará en dos planos, por medio de la voluntad, por ejemplo, al elegir libremente entre entablar una relación o no y el instinto, por ejemplo, cuando se reacciona hacia algún estímulo.

6. SOCIAL:

Este valor se refiere a las relaciones entre los seres humanos, las cuales se desarrollan en diversos ámbitos, tales como: familia, escuela, comunidad, trabajo, etc. Debido a que la persona es sociable por naturaleza, no puede vivir aislada, por lo que se rodea, generalmente, de personas afines a ella, a sus costumbres, sus valores, etc.

7. FISICO:

El valor físico comprende a la salud, es decir, se debe cuidar el cuerpo con una alimentación balanceada, haciendo ejercicio, con buenos hábitos de higiene, etc.; y la mente mediante el descanso, durmiendo 8 horas diarias, etc. De tal manera que se cuente con una salud adecuada para desempeñar las demás funciones.

8. ECONOMICO:

Este valor parece ser el más importante actualmente. Parece ser que el valor de la persona, así como su dignidad está circunscrito a la cantidad de dinero o lujos que posee. El dinero se ha convertido en un fin más que en el medio para cubrir necesidades, lo cual ha provocado que se trabaje para conseguir dinero, no por el perfeccionamiento que el trabajo implica o por lo que pueda dar a la sociedad para el mejoramiento mutuo, y que se olvide que el dinero vale dentro de un sistema, no tiene un valor en sí.

EN EL PROXIMO FOLLETO SE DARAN ALGUNOS EJEMPLOS PRACTICOS DE LA APLICACION DE CADA UNO DE LOS VALORES EN EL AMBITO LABORAL.

LOS VALORES: APLICACION



En los anteriores folletos se dió una explicación de lo que son los valores, así como la jerarquía objetiva a seguir para perfeccionarse como seres humanos. En este folleto se darán una serie de ejemplos prácticos que se pueden realizar en las actividades diarias, tanto en el trabajo como en otros medios en los cuales te desenvuelves.

1. VALOR RELIGIOSO

Profundiza en tu religión para ponerla en práctica diariamente.

Pon tu mayor empeño en tus actividades dedicándolas a Dios.

No culpes a Dios de tus errores.

Santifica tu trabajo.

Al realizar tus actividades cotidianas, ten presente tu religión.

Asiste puntualmente a tu centro religioso conforme tu religión lo indica. Te beneficia espiritualmente.

Motiva a tus compañeros a llevar su religión como es debido.

Si faltas a tu religión, realiza lo indicado para subsanar tu falta.

Sé coherente entre lo que piensas, haces y dices.

2. VALOR MORAL

Si tienes algún problema en tu trabajo, resuélvelo con optimismo y buen humor.

No pierdas la oportunidad de aprender de tus compañeros de trabajo.

Si notas algún desperfecto en la labor de tus compañeros, primero coméntalo con la(s) persona(s) involucrada(s).

Ten presente tu plan de vida, evitando dejarte llevar por influencias negativas que te impidan llevarlo a cabo.

Dedica cierto tiempo durante el día para organizar tus actividades de acuerdo a su importancia.

3. VALOR ESTETICO

Asiste constantemente a actividades culturales.

Participa en los eventos de tu empresa como exposiciones, conciertos, talleres de teatro y promuévelos entre tus compañeros.

Motiva a tus compañeros a asistir a actividades culturales.

Participa en las actividades para el estudio de lo estético y evitar caer en desviaciones.

4. VALOR INTELECTUAL

Solicítale a tu jefe que te explique el objetivo que persiguen las actividades que te pide, de tal manera que puedas expresar tu creatividad e iniciativa.

Cuando te surjan dudas, documéntate sobre el tema.

Acude a los cursos y eventos de capacitación para tu actualización y desarrollo personal.

Dentro de tus actividades destina un lapso de tiempo para la actualización de tus conocimientos por medio de la lectura.

Termina tu carrera o estudia diplomados, cursos, etc.

Participa en eventos y cursos de capacitación que te actualicen en el desempeño de tus funciones y en tu desarrollo personal.

5. VALOR AFECTIVO

Respetar la situación emocional de los demás.

Equilibrar el tiempo que destines a trabajar y el que destines a tu familia.

Manejar una adecuada comunicación con los demás y ábrete a sus necesidades e intereses.

Expresar tus emociones en forma positiva a tus compañeros de trabajo.

Promover la comunicación entre tu equipo de trabajo.

Motivar a tu equipo a integrarse como tal.

Conocer personalmente a cada integrante de tu equipo.

6. VALOR SOCIAL

Da el trato que cada persona requiere con base en su carácter y personalidad.

No olvides las palabras por favor y gracias en el trato cotidiano con tus compañeros.

Logra un sentido de trabajo en equipo entre tus compañeros.

Evita conflictos y envidias con tus compañeros de trabajo.

Procura tener siempre una actitud de servicio y cooperación al trabajar en equipo o al atender a los visitantes.

Aprende normas sociales para mejorar tu comportamiento en reuniones sociales y de trabajo.

Cuida tus expresiones de disgusto o extremada alegría.

7. VALOR FÍSICO

Cuida de tu salud comiendo 3 veces al día y durmiendo 8 horas diarias.

Emplea tus vacaciones y horas libres para descansar.

Dedica tiempo a ejercitarte y ver periódicamente al médico.

Lleva una alimentación balanceada y motiva a tus compañeros a hacer lo mismo.

Participa en actividades deportivas con tus compañeros de trabajo.

Mantente en constante actividad, evitando la pereza y el bajo estado de ánimo.

Haz ejercicio diariamente.

8. VALOR ECONÓMICO

Administra adecuadamente el salario que ganas mediante tu trabajo.

No emplees tu dinero en cosas innecesarias o destructivas.

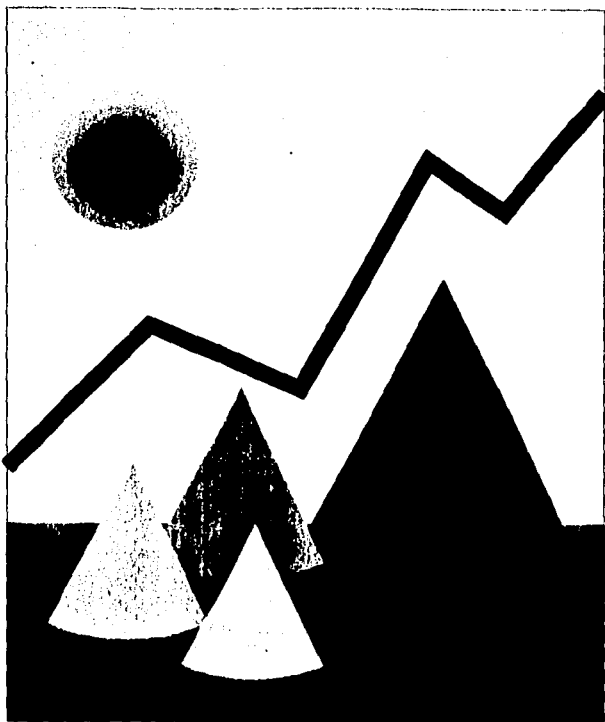
Cuida el dinero que ganas por el desempeño de tu trabajo.

No condiciones tu buen desempeño a un aumento de salario.

No hagas que el dinero sea tu razón de trabajar y ve en el trabajo el medio por el que te perfeccionas todos los días.

EN EL PROXIMO FOLLETO SE PRESENTARA UNA CONCLUSION A ESTE ESTUDIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE TU EMPRESA.

LOS VALORES: APLICACIÓN (tercera parte)



En los anteriores folletos se dió una explicación de lo que son los valores, así como la jerarquía objetiva a seguir para perfeccionarse como seres humanos. En este folleto se darán una serie de ejemplos prácticos que se pueden realizar en las actividades diarias, tanto en el trabajo como en otros medios en los cuales te desenvuelves.

1. VALOR RELIGIOSO

Profundiza en tu religión para ponerla en práctica diariamente.

Pon tu mayor empeño en tus actividades dedicándolas a Dios.

No culpes a Dios de tus errores.

Santifica tu trabajo.

Al realizar tus actividades cotidianas, ten presente tu religión.

Motiva a tus compañeros a llevar su religión como es debido.

Si faltas a tu religión, realiza lo indicado para subsanar tu falta.

Asiste puntualmente a tu centro religioso, te beneficia espiritualmente.

Sé coherente entre lo que piensas, haces y dices.

2. VALOR MORAL

Si se presenta algún problema en tu área, primero investiga lo sucedido para después tomar acciones correctivas.

Si notas algún desperfecto en la labor de tu equipo, coméntalo primero con la(s) persona(s) involucrada(s) en privado.

Si tienes algún problema en tu trabajo, resuélvelo con optimismo y buen humor.

No pierdas la oportunidad de aprender de tus subordinados.

3. VALOR ESTETICO

Asiste constantemente a actividades culturales.

Organiza dentro de la empresa exposiciones, conciertos, talleres de teatro y promuévelos entre tus compañeros.

Motiva a tus compañeros a asistir a actividades culturales.

Organiza actividades para el estudio de lo estético y evitar caer en desviaciones.

4. VALOR INTELECTUAL

Al girar instrucciones, explícale a tu personal el objetivo que persigue dicha actividad, de tal manera que le dejes expresar su creatividad e iniciativa, en la medida de lo posible.

Cuando te surjan dudas, documéntate sobre el tema.

Acude a los cursos y eventos de capacitación para tu actualización y desarrollo personal.

Dentro de tus actividades destina un lapso de tiempo para la actualización de tus conocimientos por medio de la lectura.

Apoya a tu personal para terminar su carrera o estudiar diplomados, cursos, etc.

Permite a tu personal participar en eventos y cursos de capacitación que los actualicen en el desempeño de sus funciones y en su desarrollo personal.

5. VALOR AFECTIVO

Respeto la situación emocional de los demás.

Equilibra el tiempo que destines a trabajar y el que destines a tu familia.

Maneja una adecuada comunicación con los demás y ábrete a sus necesidades e intereses.

Expresa tus emociones en forma positiva a tus compañeros de trabajo.

Promueve la comunicación entre tu equipo de trabajo.

Motiva a tu equipo a integrarse como tal y a superarse.

Conoce personalmente a cada integrante de tu equipo.

Descubre las cualidades particulares de cada uno de tus subordinados.

6. VALOR SOCIAL

Da el trato que cada persona requiere con base en su carácter y personalidad.

No olvides las palabras por favor y gracias en el trato cotidiano con tu personal.

Logra un sentido de trabajo en equipo entre tu personal.

Evita conflictos y envidias con tus compañeros de trabajo.

Procura tener siempre una actitud de servicio y cooperación al trabajar en equipo o al atender a los visitantes.

Aprende normas sociales para mejorar tu comportamiento en reuniones sociales y de trabajo.

Cuida tus expresiones de disgusto o extremada alegría.

7. VALOR FÍSICO

Cuida de tu salud comiendo tres veces al día y durmiendo 8 horas diarias.

Emplea tus vacaciones y horas libres para descansar.

Dedica tiempo a ejercitarte y ver periódicamente al médico.

Lleva una dieta balanceada y motiva a tus compañeros a hacer lo mismo.

Organiza actividades deportivas con tu personal.

Mantén a tu equipo en constante actividad, evitando la pereza y el bajo estado de ánimo.

8. VALOR ECONÓMICO

Administra adecuadamente el salario que ganas mediante tu trabajo.

Enseña a tu personal la mejor forma para administrar su dinero.

No emplees tu dinero en cosas innecesarias o destructivas.

Cuida el dinero que ganas por el desempeño de tu trabajo.

No condicione tu buen desempeño a un aumento de salario, ni permitas que tu personal lo haga.

No hagas que el dinero sea tu razón de trabajar y ve en el trabajo el medio por el que te perfeccionas todos los días.

EN EL PROXIMO FOLLETO SE PRESENTARA UNA CONCLUSION A ESTE ESTUDIO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE TU EMPRESA.

LOS VALORES: CONCLUSION
(cuarta y última parte)



Como se analizó en los folletos anteriores, los valores rigen la vida del ser humano y de éstos se deriva su actuar diario. Estos valores deben tener cierta jerarquía objetiva en su aplicación, iniciando por el valor religioso, el más importante, le siguen los valores moral, estético, intelectual, afectivo, social, físico y económico.

Dentro del estudio realizado se encontraron ciertas deficiencias en cuanto a que en el actuar diario no se está aplicando esta jerarquía correctamente, lo cual puede traer consecuencias graves, como se explicó en los folletos anteriores; la buena aplicación de los valores acerca al ser humano hacia su perfección, y hacia su fin, la felicidad. Para lograr el objetivo de una buena aplicación de valores es conveniente conocer cuál es tu misión, así como tus características más importantes, por supuesto que no se pueden dejar de lado tus características individuales, esto es, los rasgos que son propios de tu personalidad.

La misión, en concreto, de la mujer es la de "Formar al que hace la historia", lo que va a lograr por medio de ternura, cariño, comprensión humana, sentimiento, finura, delicadeza, y sobre todo, de un corazón generoso que sepa creer en las enmiendas de graves faltas morales, por medio de saber dar y recibir amor y de enseñar a darlo y recibirlo.

Dentro de los aspectos que caracterizan a la mujer se ha realizado una división en intelectuales y emocionales, de los cuales se presentan a continuación los más relevantes:

En la parte intelectual, se puede considerar que la mujer intuye, actúa con base en corazonadas, tiene una gran cantidad de sentimientos y emotividad, mayor comprensión humana del caso particular y mayor tendencia a concretar en ejemplos los razonamientos.

En cuanto al aspecto emocional, se atribula ante las pequeñeces de la vida, es más espiritual, soñadora e idealista, se interesa más por las personas, por la vida, por el bienestar o sufrimiento de los demás. Vibra más ante las emociones de los demás, aprecia que se le elogie su

capacidad de amor que su inteligencia, el amor es la totalidad de su vida, entre otros.

En efecto, la mujer tiene un gran compromiso en la vida, ya que, además de estas características, y de tan importante misión, cuenta con la capacidad de dar vida a otro ser. Y también tiene la obligación de educar a ese ser, de acercarlo a su perfeccionamiento; y, como finalidad, tiene que enseñar a aplicar en todas las actividades de su vida una jerarquía objetiva de valores.

Por tanto, la mujer debe de poseer esa jerarquía, hacerla suya y, por medio del ejemplo y de las enseñanzas en lo cotidiano, inculcarlas en sus hijos, en sus compañeros de trabajo y en todas las personas que le rodean.

Con la finalidad de apoyarte en tu superación se mencionarán los principales resultados obtenidos en la encuesta aplicada a las mujeres que trabajan en tu empresa.

Se encontró que el valor que más se aplica es el valor moral, y, en orden decreciente, le siguen los valores intelectual, afectivo, económico, físico, social, y estético. El valor de más baja aplicación es el religioso, el cual debe ser elevado al nivel que tiene en la jerarquía objetiva, el más importante; esto se puede realizar por medio de los ejemplos que se presentaron en el folleto 3 de esta serie.

A través de estos folletos se desea motivarte a que reflexiones sobre tí misma, tu papel como mujer y la aplicación de los valores en tu vida.

BIBLIOGRAFIA SOBRE LOS VALORES:

Estos son algunos libros en los cuales puedes apoyarte para completar la información de esta serie de folletos, sobre la aplicación de valores con enfoque al ámbito laboral.-

BALMASEDA, Carmen,
La Mujer Frente a Sí Misma
Pamplona, Ed. Eunsa, 4a. ed., 1986, 190pp.

Diccionario de las Ciencias Básicas de la Educación
México, Ed. Diagonal Santillana, 3a. reimpresión, 1987,
1528pp.

GOMEZ PEREZ, Rafael
Familias a Todo Dar
México, Ed. Obra Nacional de la Buena Prensa, 4a. ed.,
1993, 352pp.

PLIEGO, María
Valores y Autoeducación
México, Ed. MiNos, 11a. ed., 1993, 116pp.