



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

**Escuela Nacional de Trabajo Social  
División de Estudios de Posgrado**



**“EN LA MAQUILA, LAS MUJERES TENEMOS DERECHOS”**

**Modelo para la Formación de grupos de  
Promotoras en Derechos Laborales  
para Trabajadoras de la industria maquiladora en México.**

**CASO PRÁCTICO**

**Que para obtener el Grado de Especialista en  
Modelos de Intervención con Mujeres**

**Presenta: Carolina Ledezma Carbajal**

**Directora: Mtra. Leticia Cano Soriano**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	2
SECCIÓN 1	
EL MODELO DE INTERVENCIÓN EN TRABAJO SOCIAL.....	5
1.1. Naturaleza del modelo .....	9
1.2. Justificación .....	10
1.3. Propósitos y objetivos .....	12
1.4. Población atendida .....	13
1.5. Metas .....	14
1.6. Marco institucional y recursos humanos .....	
1.7. Localización .....	15
SECCIÓN 2	
MARCO CONCEPTUAL .....	16
2.1 Realidad social .....	
2.2 Papel del Trabajo Social .....	17
2.3 Formación de promotoras en derechos laborales .....	18
2.4 El término “maquila” .....	22
2.5 Empoderamiento .....	23
SECCIÓN 3	
MARCO EPISTEMOLÓGICO .....	26
3.1 El mundo en que vivimos .....	
3.2 Diferencias que también generan desigualdad .....	29
3.3 Formar para transformar .....	33
SECCIÓN 4	
METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN .....	40
4.1 Etapas del proceso metodológico .....	41
4.2 Fases de la integración grupal .....	52
4.3 Esquema del Modelo .....	55
4.4 Cronograma de actividades .....	56
4.5 Funciones del personal involucrado .....	
4.6 Supervisión del Modelo .....	61
SECCIÓN 5	
EVALUACIÓN.....	64
5.1 Coherencia interna: evaluación <i>ex-ante</i> , <i>monitoreo</i> y <i>ex-post</i> .....	65
5.2 Coherencia externa: evaluación participativa .....	
5.3 Etapas de evaluación .....	66
5.4 Áreas de evaluación .....	68
5.5 Esquema de supuestos y Codificación .....	
SECCIÓN 6	
CONSIDERACIONES FINALES.....	71
BIBLIOGRAFÍA.....	73
ANEXOS.....	78

# Modelo de Intervención con Mujeres

## “EN LA MAQUILA, LAS MUJERES TENEMOS DERECHOS” Modelo para la Formación de grupos de Promotoras en Derechos Laborales para Trabajadoras de la industria maquiladora en México.

*El fin último de la educación es la libertad humana.  
Alain Touraine<sup>1</sup>.*

### INTRODUCCIÓN

La primer industria maquiladora llegó a nuestro país en 1965<sup>2</sup>, la franja fronteriza norte fue la región idónea para su instalación; con ella se buscaba atender las condiciones de crecimiento demográfico, la falta de empleo generada por la caída del sector primario, (cultivo de algodón y crianza de ganado) que llevó a la cancelación del Programa Bracero por parte del gobierno de Estados Unidos<sup>3</sup>, también se pretendía estimular el desarrollo industrial del país y elevar los niveles de vida de las(os) trabajadoras(es)<sup>4</sup>.

En la actualidad, a raíz del proceso de privatización creciente y de la firma del Tratado de Libre Comercio (TLC) en 1994, el interés por la industria maquiladora resurgió; ahora nos encontramos ante un fenómeno complejo y diverso. Si en un principio las empresas eran de madera y textiles, al paso del tiempo, la industria se ha extendido a componentes electrónicos, arneses automotrices, cintas magnéticas, material médico, auto partes<sup>5</sup>. Además de que su implantación creció y se extendió a lo largo del país; en 2000, existían en México 3

---

<sup>1</sup>Touraine, Alain. *Crítica de la Modernidad*, FCE, México, 1991, 391 p.

<sup>2</sup> Oved Levy, Alberto y Marín, Sonia A. *Las Maquiladoras en México*, CONAFE, México, 1975, 124 p.

<sup>3</sup> de la O Martínez, María Eugenia, Quintero Ramírez, Cirila. *Globalización, trabajo y maquilas: las nuevas y viejas fronteras en México*. Plaza y Valdez, México, 2001, 447 p.

<sup>4</sup> Quintero R., Cirila. *Mujer, sindicalismo y derechos laborales en la industria maquiladora*. En Monteverde, G. y Valdenebro, Á. (coord.). *Las mujeres en la Maquiladora: trabajo, instituciones de apoyo y organización sindical*. Colegio de Sonora, México, 2002, pp. 255-278.

<sup>5</sup> Ídem.

590 plantas maquiladoras que daban empleo a 1 286 007 personas, de las cuales el 89.9% eran obreros y obreras<sup>6</sup>. De acuerdo a esta cifra, se puede observar que, a cuatro décadas de su proyección, ha sido cubierto el objetivo de generación de empleo<sup>7</sup>, no así los otros objetivos. Es decir, no se ha impulsado el desarrollo ni elevado los niveles de vida de la población; de ella, el sector más afectado son las mujeres quienes por las recurrentes crisis del modelo económico actual, han tenido que incorporarse al mercado laboral, tal ingreso se ha dado en condiciones desiguales y con una mayor vulneración de sus derechos laborales. Por ello es pertinente desarrollar un Modelo de Intervención a través del cual se genere un marco formativo para el conocimiento de derechos y para la promoción de su ejercicio pleno.

Se ha optado por el diseño de un Modelo para actuar en esa realidad social, porque éstos permiten orientar la acción y explicitar los motivos, los fines y la aplicabilidad o funcionalidad práctica de las técnicas empleadas, a través de un procedimiento metodológico y porque todo modelo, tiene como sustento un marco teórico desde el cual se analiza la situación; en este caso, se trata de un enfoque crítico ya que estamos ante un fenómeno cuya base y fundamento es el modelo económico de producción capitalista en su fase neoliberal y, por lo tanto, la intervención, tiene por objeto la transformación social, mediante la participación activa de las personas involucradas en la misma.

Este trabajo se compone de 7 SECCIONES en las que se explica en qué consiste el Modelo de Intervención propuesto, su orientación teórica así como su metodología.

En la SECCIÓN 1, se desarrolla lo que se entiende por modelo de intervención en Trabajo Social, así como la naturaleza de este trabajo, lo que se pretende realizar y para qué se hace, es decir su justificación; de la misma manera se hace explícito el propósito y objetivos del modelo, la población atendida, las metas o alcance de la propuesta, localización o lugares en los que se llevará a cabo, así como el marco institucional y los recursos humanos necesarios para la implementación del Modelo.

La SECCIÓN 2 expone el marco conceptual del modelo, articulado por el enfoque del Trabajo Social Crítico y sustentado en el materialismo histórico, la teoría feminista y la de intervención-acción.

En la SECCIÓN 3 se hace la definición de términos: realidad social, el papel del Trabajo Social en dicha realidad, lo que se entiende por formación de promotores, delimitando primero el concepto de formación, seguido del de promoción y las tareas que de ésta se desprenden, es decir, las tareas de orientación, organización y

---

<sup>6</sup> INEGI (2001:8) en Quintero, Óp. Cit.

<sup>7</sup> Aún y cuando la cifra parece importante, la tasa de desempleo a escala nacional sigue creciendo. Datos comparados muestran de 2007 y 2009 que la tasa de ocupación aumentó casi 2 puntos porcentuales. <http://dgcnesy/p.inegi.org.mx/> (Consultado: 09/10/2009).

movilización, para la satisfacción de necesidades de la población atendida; se delimita también el significado de maquila y el de empoderamiento.

La SECCIÓN 4 está dedicada a explicar el proceso metodológico, conformado por las etapas de intervención, el conocimiento y análisis de la situación, la sistematización y planeación, así como la intervención propiamente dicha, durante la cual se espera lograr la integración de los grupos promotores. Se expone también el esquema del modelo, el cronograma de trabajo, las funciones y procedimientos del personal involucrado, haciendo mención particular en las tareas de supervisión.

Las SECCIÓN 5 está dedicada de manera particular a detallar las tareas de evaluación del Modelo, aspecto que si bien forma parte de la propuesta metodológica y se menciona en la SECCIÓN 4, es preciso abordar con mayor detalle ya que es un aspecto fundamental para la intervención.

En tal sentido en este apartado se explica lo que se entiende por evaluación, las área a evaluar, el esquema de supuestos y los momentos de evaluación (antes, durante y después de la intervención), así como la evaluación participante.

Este esfuerzo termina con las consideraciones finales expuestas en la SECCIÓN 6, en donde se resalta que dada la desigualdad social y las condiciones inequitativas en el ámbito laboral para las mujeres, es necesario promover procesos formativos/informativos entre las participantes en el Modelo, a fin de generar acciones para el ejercicio de los derechos laborales; además se hace la consideración de que, a pesar de tratarse de un problema estructural, es posible encontrar cauces ciudadanos de organización para la defensa de los mismos y que si bien las políticas públicas y sociales actuales son de corte asistencialista, es posible identificar instancias públicas en las cuales se promuevan y generen mecanismos permanentes de organización, situación que coadyuvaría en la formación de los grupos promotores que plantea este Modelo.

En la actualidad los temas de mujeres, la visualización de sus problemáticas y la defensa de sus derechos, forman parte, al menos en el discurso, de la agenda internacional y nacional, de gobiernos y organismos sociales, no obstante, sigue siendo necesario hacer viable, en los hechos el ejercicio pleno de sus derechos civiles, sociales, económicos, políticos y culturales.

En la utopía de construir una sociedad igualitaria que reconozca las diferencias de género, aún es vigente la aspiración de mujeres y hombres comprometidos con la teoría feminista que, a la manera de Flora Tristan<sup>8</sup>, consideran que la liberación de las mujeres implicará, la liberación de la humanidad toda.

---

<sup>8</sup> Citada en Michel, Andree. *El Feminismo*. FCE, México, 1983, p. 66.

# SECCIÓN 1

## EL MODELO DE INTERVENCIÓN EN TRABAJO SOCIAL

El Trabajo Social, desde sus orígenes, es una disciplina vinculada a la acción y por lo mismo ha generado formas de intervención directa en la vida social, a nivel individual, grupal o comunitario, una manera de hacerlo es a partir de la elaboración de modelos, aproximación que ha permitido estructurar tal labor ya que, según Galeana<sup>9</sup>, el diseño de modelos se ha considerado una “alternativa metodológica en el análisis, explicación e intervención en la realidad social” y porque, de acuerdo a Arteaga, una de las razones para que esto sea así, es “el aspecto instrumental y pragmático de la noción de modelo”<sup>10</sup>.

En el caso que nos ocupa, el modelo de intervención viene a ser esa alternativa metodológica que permite analizar, explicar e intervenir, para promover el ejercicio pleno de los derechos laborales de un conjunto de mujeres; su carácter instrumental y práctico integra el análisis, discusión y acción acerca de esa realidad en el ámbito laboral, ese hacer conlleva la detección de problemas y necesidades, la integración de datos acerca de dicho problema para su análisis y, la programación de acciones sobre la realidad social, buscando la solución o satisfacción de necesidades detectadas.

Para comprender mejor esta forma de acción directa, a continuación se exponen algunas elaboraciones conceptuales acerca del término *modelo de intervención* a partir de sus dos componentes, modelo e intervención.

Etimológicamente hablando, modelo, viene del Italiano *modello* y este del latín, *modulus* (molde), modelo entonces es un *molde*. El término también indica la “cantidad que sirve de medida” y el “tipo de conformación”. En su conjugación verbal *modelar* “sugiere una idea de acción o construcción”; hace referencia además a “una muestra, ejemplo o designación de una representación o construcción intelectual simplificada y esquemática de ciertos fenómenos” y su construcción requiere de la selección de “elementos relevantes y las interrelaciones de éstos”<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> Galeana de la O Silvia (Coord). *Promoción Social: una opción metodológica*. Plaza y Valdez, México, 1999, p. 39

<sup>10</sup> Arteaga Basurto, Carlos, et all. *Ciencias Sociales e Investigación Social*. UNAM, México, p. 32

<sup>11</sup> Ander-Egg, Ezequiel. *Diccionario del Trabajo Social*. Editorial Lumen, Argentina, 1995, 352 p.

Así, modelo nos sugiere la construcción de un molde, representación o esquema de un fenómeno o hecho y los elementos e interrelaciones que lo conforman.

En Trabajo Social, modelo ha sido entendido “como una representación o construcción simplificada de una clase de fenómenos destinados a explicar la realidad o actuar sobre ella”<sup>12</sup>. Se le concibe también como “una representación abstracta de un cierto aspecto de la realidad y tiene una estructura que está formada por los elementos que caracterizan el aspecto de la realidad modelado, y por las relaciones entre elementos”<sup>13</sup>.

Por otro lado, tal representación es un “instrumento que verifica teorías”... “puede usarse con fines de explicación, predicción, cálculo, sistematización, derivación de leyes, etcétera”<sup>14</sup> “es la interpretación explícita de la propia comprensión de una situación, o simplemente de las ideas acerca de esa situación. Se puede expresar en matemáticas, símbolos o palabras y las relaciones entre ellos. Puede ser prescriptivo o ilustrativo, pero sobre todo debe ser útil”<sup>15</sup>.

En esa lógica, modelo es el esquema o representación abstracta y estructurada de un fenómeno o hecho, que sirve de instrumento para verificar, predecir, calcular, sistematizar y derivar aspectos relacionados con los hechos representados y las relaciones que se dan entre éstos<sup>16</sup>.

Intervenir, por su parte, quiere decir tomar parte en un asunto, influir, investigar o inspeccionar algo; es también sinónimo de participar<sup>17</sup>.

Para el *Diccionario de Trabajo Social* de Ander-Egg<sup>18</sup>, el término *intervención social*, viene a sustituir en los años '80, al de “acción social”. Y se refiere al concepto utilizado en Ciencias Sociales para denominar las *actividades* realizadas, *sistemática y organizadamente*, que *actúan* en un aspecto de la realidad social, con el *propósito de producir un impacto determinado*. Toda intervención se apoya en un referente técnico, uno metodológico y uno teórico, articulado en cuatro dimensiones, *el sujeto y el objeto de intervención; la situación sobre la que se interviene y la manera o forma en la que se interviene*.

Esta definición contempla tres elementos que caracterizan la intervención social, el primero que nos dice que se trata de actividades, sistematizadas y organizadas; el segundo que presupone la actuación en una determinada realidad y el propósito de impactar en ella, el tercero que indica que la intervención se apoya en un marco teórico y metodológico.

---

<sup>12</sup> Ander-Egg, Ezquiél. *Técnicas de Investigación Social*. El Cid Editor, Argentina, 1980, 14va. Ed, p. 64.

<sup>13</sup> Wilson, Brian. *Systems: Concepts, Methodologies, and Applications*. 2ª Ed, John Wiley & Sons, USA, 1991, p. 18

<sup>14</sup> Ídem, p. 28

<sup>15</sup> Ídem, p. 11

<sup>16</sup> Elaboración propia.

<sup>17</sup> *Diccionario Esencial de la Lengua Castellana*. Santillana, México, p. 663

<sup>18</sup> Ander-Egg, Ídem.



Otra aproximación al término *intervención* es aquella que lo define como un “conjunto de procesos y acciones articuladas con direccionalidad para enfrentar situaciones sociales reales, problemáticas y complejas de los individuos, grupos, comunidades y colectivos sociales que demandan la determinación de caminos viables que contribuyan a elevar su calidad de vida y hacer valer sus derechos sociales, a partir de potenciar tanto las condiciones como los servicios y recursos existentes en los propios sujetos y en su entorno, caracterizados esencialmente por la disparidad y la desigualdad social”<sup>19</sup>.

En esta definición se observa que, además de referirse a la *intervención* como una serie de actividades que actúan sobre una realidad para mejorarla; se apuntan elementos acerca del *tipo de entorno* o condición en la que se actúa y *hacia dónde* se dirige la acción o qué propósito persigue, a saber, actúa en *situaciones de desigualdad social y para mejorar la calidad de vida y hacer valer derechos*.

Otro elemento que configura la definición de intervención es aquel en el que se menciona que se trata de “una actuación” que hace “referencia a patrones de procedimientos estandarizados”, son “un conjunto de principios que rigen la acción y que están referidos a un campo particular de problemáticas o situaciones”. “Además de orientar la acción, los modelos permiten explicitar los motivos que guían su utilización, los fines que persiguen y la funcionalidad práctica de las técnicas que emplean”<sup>20</sup>.

La *intervención* entonces es la acción y participación organizada y sistemática, sustentada en una metodología y una concepción teórica, que se realiza alrededor de una realidad social caracterizada por la desigualdad, y que tiene como finalidad incidir en ella para transformarla y mejorar la calidad de vida y el ejercicio de derechos de los(as) involucrados(as) en la intervención, la cual no es lineal, sino que se estructura y construye a partir de la realidad en la que actúa<sup>21</sup>.

Ahora bien, la Filosofía de la Ciencia tiene dos componentes estructurales: la teoría y la experimentación, a través de la primera se explica cómo es el mundo, es decir cómo lo representamos; con la segunda, se propone su transformación, es decir la intervención en la realidad<sup>22</sup>; con este sustento, es posible considerar que el *Modelo de Intervención*, es la construcción teórica y su puesta en marcha; el *modelo* es la propuesta teórica, que *representa o explica* la realidad; la *intervención* es la serie de *actividades concretas* con las que se pretende cambiar dicha realidad; es la propuesta teórica y metodológica que integra el análisis de una determinada realidad y la acción sobre la misma.

---

<sup>19</sup> Galeana de la O, Silvia, Tello Peón Nelía. *Intervención Social: tópicos para una reflexión*. ENTS-UNAM, 2008, p. 5

<sup>20</sup> Vélez Restrepo, Olga Lucia. *Reconfigurando el Trabajo Social. perspectivas y tendencias contemporáneas*. Espacio Editorial, Buenos Aires, 2003, p. 74

<sup>21</sup> Elaboración propia.

<sup>22</sup> Hacking, Ian. *Representar e Intervenir*. México, Edit. Paidós, IIF-UNAM, 1996, 326 p.

Recapitulando, *Modelo de Intervención*, es una propuesta teórica y metodológica, que esquematiza o representa de manera abstracta y estructurada, un fenómeno o hecho. Tal representación, sirve de instrumento para verificar, predecir, calcular, sistematizar y derivar aspectos relacionados con las situaciones representadas y sus relaciones e interrelaciones; para actuar y participar, organizada, sistemática, metodológica y conceptualmente, en torno a una realidad social caracterizada por la desigualdad. Esta acción y participación tiene como finalidad incidir en la realidad para transformarla y mejorar la calidad de vida y el ejercicio de derechos de los(as) involucrados(as) en ella, por lo que se construye y reconstruye en la realidad misma<sup>23</sup>.

En el caso que nos ocupa, el molde o construcción es el análisis de la realidad social de mujeres trabajadoras en la industria maquiladora y la intervención consiste en las acciones en torno a un plan formativo para la adquisición de conocimientos relacionados con el derecho laboral, que busca generar conocimientos, aptitudes y comportamientos para la defensa de sus derechos, a través de grupos promotores de los mismos.

Para planificar el Modelo de Intervención propuesto, se ha echado mano de las preguntas orientadoras en la elaboración de proyectos sociales, ya que es uno de los procedimientos de planificación que más se adapta al Trabajo Social y permite hacer operativas las actividades a desarrollar<sup>24</sup>, permiten, en tanto técnica auxiliar de planeación, que el esquema del Modelo tenga un orden lógico y denote un proceso a partir de responder: ¿Qué se quiere hacer? o naturaleza del proyecto; ¿Por qué se quiere hacer?, es decir la razón o justificación de la intervención; ¿Para qué se hace? o propósitos se persiguen; ¿A quiénes se dirige la intervención? o población atendida; ¿Cuánto se hará? o metas a alcanzar, ¿Con quienes? o marco institucional y recursos humanos y; ¿Dónde se hace? o localización de la acción. Esta secuencia se detalla a continuación

Las preguntas relacionadas con el ¿Cómo? ¿Cuándo? y ¿Con qué?, se desarrollarán en la SECCIÓN 4 de este Modelo, dedicada al proceso metodológico.

### **1.1 Naturaleza del modelo o ¿Qué se quiere hacer?**

Debido a que la forma de producción en el sector maquilador, es reflejo de las condiciones estructurales del sistema y que estamos ante un fenómeno cuya base y fundamento es el modelo económico de producción capitalista neoliberal, se propone desarrollar un modelo de intervención, a través del cual se logre transformar la realidad laboral de las participantes, para la promoción y ejercicio de los derechos laborales establecidos en la legislación mexicana. Para ello se ha estructurado un marco teórico, sustentado en tres aproximaciones epistemológicas, el

---

<sup>23</sup> Elaboración propia.

<sup>24</sup> Ander Egg, Ezequiel. *Cómo elaborar un proyecto: guía para diseñar proyectos sociales y culturales*. El Ateneo, PAIS, 1990, p. 9

materialismo histórico que explica las actuales relaciones de producción; la teoría feminista con la que se explica la condición social de las mujeres y la teoría de la intervención-acción que fundamenta el método de educación comunitaria.

En función de ese marco teórico, la metodología de intervención está basada en la teoría Crítica del Trabajo Social que actúa a partir de las necesidades de la población participante y busca la satisfacción de las mismas, mediante tres etapas de incidencia: el conocimiento y análisis de la situación; la planeación y síntesis de las actividades a desarrollar y la intervención, supervisión y evaluación de las acciones desarrolladas<sup>25</sup>. Durante el proceso de intervención, se espera concretar la integración del grupo o los grupos promotores, identificando y facilitando el proceso de construcción de los mismos en sus cinco facetas fundamentales<sup>26</sup>, a saber:

La *fase informativa* que incorpora la integración preliminar del grupo, la elaboración del diagnóstico de las condiciones laborales de las trabajadoras, algunos rasgos de su situación socioeconómica y los aspectos de su ámbito familiar y comunitario;

La *fase formativa* en la que inicia el desarrollo de talleres, la asesoría individual y el seguimiento de casos, así como actividades recreativas que el grupo pudiera sugerir (ferias, foros, intercambio de experiencias, eventos sociales, u otros);

La *fase participativa* en la que se identifican posibles conflictos en el grupo y se le concientiza sobre esta situación para superarla;

La *fase de toma de decisiones*, en la que se aprende a resolver los conflictos e inicia un proceso de organización del grupo y;

La *fase de integración*, en la que se generan procesos de identidad grupal, se establece metas, se hace explícito el sentido de pertenencia, se propicia el crecimiento individual, etc.

Los talleres que se propone realizar durante la *fase formativa* del grupo, serán expuestos en cuatro Módulos:

- a) Módulo I.- en el que se contextualiza el modelo de producción actual, el concepto de género como construcción social y el de identidad como elemento importante en la promoción de la autonomía;

---

<sup>25</sup> Etapas propuestas por Mendoza Rangel, María del C. *Metodología y Trabajo Social*. En Sánchez Rosado, Manuel. *Manual de Trabajo Social: metodología y práctica del trabajo social*, 2004. <http://books.google.com>. 223-235 p. (Consultado: 08/08/2010).

<sup>26</sup> Estas fases se apegan al proceso grupal planteado en Kisnerman, Natalio. *Servicio Social de Grupo*. Ed. Hvmanitas, Bs. As., 1973, p. 119-136.

- b) Módulo II.- que aborda el tema de liderazgo, la formación de grupos y construcción del consenso, así como el desarrollo de la comunicación asertiva, todos en la perspectiva de fomentar en las participantes, estrategias de empoderamiento, entendido éste no solo como la capacidad de control de la propia vida, sino como la posibilidad de acceso a la toma de decisiones e incidencia en acciones colectivas;
- c) Módulo III.- destinado a explicar el marco legal laboral nacional e internacional y.
- d) Módulo IV.- en el que se particulariza sobre algunos contenidos de la Ley Federal del Trabajo.

La planeación y contenidos del modelo, talleres, foros, ferias y de más actividades a realizar, será discutido con las participantes en el mismo, lo anterior de conformidad con la teoría de la intervención-acción y con las teorías críticas del Trabajo Social, que identifica al Trabajador(a) Social no como asistente social, sino como coadyuvante en el proceso de cambio, estableciendo una relación horizontal con y entre las personas que participan en la intervención.

Con este modelo, se pretende contribuir al conocimiento, difusión y ejercicio de los derechos laborales de las trabajadoras de la industria maquiladora en México, a través de la formación de grupos de mujeres trabajadoras que promuevan tales derechos.

## **1.2 Justificación o ¿Por qué se quiere hacer?-**

La forma de producción en la industria maquiladora se ha caracterizado por un crecimiento sin desarrollo para la población en donde se anidan, debido al carácter extranjero del capital de inversión, conocido como capital golondrino; también implica bajas condiciones de vida de las(os) trabajadoras(es) que se emplean en ella, ya que, desde su origen opera bajo la forma de subcontratación y no se apegan a la Ley Federal del Trabajo, ni al régimen de Seguridad Social<sup>27</sup>, aspectos que facilitan el no respeto a las condiciones laborales mínimas establecidas en la legislación laboral nacional, ni a las normas de la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

Otra de sus características ha sido la contratación de personal poco calificado, mujeres jóvenes a quienes se identificaba como fuerza de trabajo barata, con habilidad, paciencia, precisión y capacidad para estar más tiempo sentadas haciendo la misma tarea, soportando cargas de trabajo que imponen altos niveles de producción para lograr una mayor tasa de ganancia<sup>28</sup>.

---

<sup>27</sup> Sánchez Martín, E. *Feminicidio y maquila en Cd. Juárez*. Revista d'estudis de la violencia. N° 2, Abr-Jun, 2007. <http://www.icev.cat>. (Consultado: 19/07/2009).

<sup>28</sup> Carrillo, J., Hernández, A. *Mujeres fronterizas en la industria maquiladora*. México, SEP Cultural, 1985, 216 p.

Aunque en la actualidad el perfil de contratación ha cambiado<sup>29</sup> y se han incorporado hombres en esa rama de producción, las mujeres que ahí trabajan, siguen teniendo limitaciones en el ejercicio de sus derechos laborales mínimos. De ahí la necesidad de desarrollar un marco de conocimiento de los derechos de las mujeres en el trabajo, a través de la construcción de un Modelo de Intervención para la formación de grupos de mujeres trabajadoras de la industria maquiladora promotoras de derechos laborales.

El derecho al trabajo, forma parte de los derechos inherentes a todo ser humano, están inmersos en el marco del derecho constitucional y del derecho internacional con el propósito de defender, por medios institucionalizados, los derechos de los seres humanos contra los abusos de poder cometidos por los órganos del Estado y promover el establecimiento de condiciones de vida humana y de desarrollo<sup>30</sup>.

En el ámbito laboral, las mujeres se incorporan al mercado de trabajo, en condiciones desiguales situación que pone en riesgo o vulnera el ejercicio pleno de sus derechos humanos en general, pero en particular:

1. Sus *derechos civiles*, porque no se respeta
  - La igualdad ante la ley,
  - La dignidad humana
  - La Libertad de asociación y derecho a formar sindicatos (libertad sindical).
  
2. Sus *derechos económicos y sociales* porque se menoscaba el
  - Derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure a ella y a su familia la salud, alimentación, vestido, vivienda, asistencia médica y los servicios sociales necesarios.
  - Derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias.
  - Derecho a que durante la maternidad y la infancia obtenga cuidados y asistencia especiales.
  - Derecho a la seguridad social y a obtener la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales
  - Derecho a la educación planteada en el Artículo 153 de la Ley Federal del Trabajo, para que se imparta en los centros de trabajo.

En ese contexto, es socialmente pertinente el desarrollo de un modelo de intervención que permita identificar aspectos generales de la situación laboral de las mujeres empleadas en la industria maquiladora y desarrollar un proceso formativo que coadyuve al ejercicio pleno de derechos en el área de trabajo.

---

<sup>29</sup> Véase Quintero Ramírez, Cirila, 2002.

<sup>30</sup> Imre Szabo. “Fundamentos históricos de los derechos humanos”. En Karel, Vasak. *Las dimensiones internacionales de los derechos humanos*. Ed. Serbal-UNESCO, 1984, p. 36.

### **1.3 Propósito y Objetivos** o *¿Para qué se quiere hacer?*

El propósito de la intervención es promover la apropiación y movilización de conocimientos para el ejercicio de los derechos que protegen las relaciones y condiciones laborales de las trabajadoras de la industria maquiladora; el marco legal en México y algunos ordenamientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), suscritos por nuestro país.

#### **Objetivo General:**

Formar grupos de mujeres trabajadoras de la industria maquiladora que promuevan sus derechos laborales, con base en el conocimiento de instancias, procedimientos y marco jurídico laboral vigente en México.

#### **Objetivos Específicos:**

- a) Desarrollar en el grupo conocimientos acerca de la condición social de las mujeres y el desarrollo de estrategias de liderazgo y comunicación asertiva.
- b) Promover el desarrollo de habilidades para la formación e integración de grupos, así como para la construcción de consensos.
- c) Generar procesos de empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral, familiar y comunitario.
- d) Identificar instancias gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil en el Estado, región o localidad, que coadyuven en la atención de casos para la aplicación de la normatividad legal en el caso del derecho laboral.

### **1.4.- Población atendida** o *¿A quienes va dirigida?*

La intervención está dirigida a mujeres trabajadoras de la industria maquiladora en México, interesadas en generar procesos de organización para el ejercicio de sus derechos laborales. En particular está orientado a la región norte del país, en las entidades de Baja California, Tamaulipas y Coahuila.

En principio se iniciará en las regiones de Cd. Frontera, Coahuila; Reynosa, Tamaulipas y; Tijuana, Baja California. Se ha escogido iniciar en el norte del país por ser el lugar en el que comenzó en México este tipo de producción y en esas regiones en particular porque, en los últimos años se han reubicado en ellas plantas maquiladoras de otras regiones; además de que se tiene contacto con grupos de mujeres que actualmente laboran en las ramas textil, automotriz y del acero, diversidad

que permitiría establecer diferencias en las condiciones en que se labora, dependiendo del tipo de producción, el origen del capital, la existencia de códigos éticos de la empresa, los acuerdos vinculantes suscritos en materia laboral por parte de los países de origen de las plantas, las implicaciones en materia de salud laboral, entre otras. Variantes que permitirían establecer rutas críticas para instrumentar la defensa de derechos y de condiciones laborales.

Dado que esta forma de producción se ha extendido en varias regiones del país, también se promoverá de manera específica una intervención en la región centro del país, en particular en Querétaro, Querétaro y; otra en el sur, en Mérida, Yucatán.

Con los datos del diagnóstico que se realizará durante la Etapa I del Modelo de Intervención, será posible comenzar a identificar, si es que existen diferencias en las condiciones laborales que se dan en las diferentes regiones, tomando también en consideración las variantes arriba enunciadas, los datos socio regionales de las condiciones de vida de las trabajadoras objeto de la intervención, por ejemplo un dato con el que se cuenta ahora, es el relativo al Producto Interno Bruto por región, de acuerdo al INEGI 2001-2006<sup>31</sup>, la participación en el Producto Interno Bruto de los Estados objeto de la intervención son: Yucatán, que aporta el 1.4%; Querétaro el 1.8%; Tamaulipas el 3.2%; Coahuila con 3.3% y; Baja California el 3.6%. Datos que no sólo se ordenan ahora de sur a norte, sino de menos a más, y como ya se mencionó, sería importante desprender algunas conclusiones al respecto en cuanto a la forma en que se ejercen los derechos ¿Qué inferencias podríamos tener de ello? ¿Qué utilidad nos arrojaría este dato a la hora de defender derechos? Entre otras interrogantes que se deriven del proceso de intervención.

Desde el Trabajo Social Crítico y la Teoría de la Investigación Acción, la forma de elaborar el diagnóstico es a partir de la población participante en él.

### **1.5.- Metas de Intervención o ¿Cuánto se quiere hacer?**

Se pretende formar al menos cinco grupos de promotoras de derechos laborales de trabajadoras de la industria maquiladora del sector textil, automotriz, de la comunicación y del acero, ubicados en las regiones de Cd. Frontera, Coahuila; Reynosa, Tamaulipas; Mérida, Yucatán; Tijuana, Baja California y; Querétaro, Querétaro.

Los grupos de promotoras serán concebidos como, el conjunto de personas que interactúan entre sí y que tienen un objetivo determinado; en todos los casos, se pretende conformar un grupo *secundario* o instrumental, caracterizado por una relación funcional y *motivado* por intereses específicos y objetivos comunes, que responda a las

---

<sup>31</sup> [www.cuentame.inegi.gob.mx](http://www.cuentame.inegi.gob.mx) (Consultada: 09/08/2010)

propias necesidades básicas; serán además grupos *homogéneos* ya que las participantes tendrán en común su sector de producción y su nivel socioeconómico<sup>32</sup>.

Con base en esta caracterización podemos decir que la intervención se realizará a través de muestras no *probabilísticas* de trabajadoras en condiciones de vulnerabilidad y que hayan solicitado participar en el modelo, para incidir positivamente en la defensa de sus condiciones laborales.

## 1.6. Marco Institucional y recursos humanos o ¿Quiénes lo harán?

El Modelo de Intervención será promovido entre Organizaciones no Gubernamentales (ONG's), entendidas éstas como "organizaciones voluntarias privadas, que poseen autonomía en su estructura orgánica, su administración, financiamiento y dirección."<sup>33</sup>

Esto es así porque, de acuerdo a Galeana<sup>34</sup>, sus características le permiten "romper las estructuras formales y verticales" y lograr "verdaderos canales de identidad y comunicación" con la población participante así como "el conocimiento del entorno sociocultural" lo que facilita el "acceso a la dinámica de los grupos" participantes. En particular, las Asociaciones Civiles, a quienes se planteara la intervención, se caracterizan por tener "áreas de investigación, capacitación social" y "acciones de promoción y respaldo a grupos", con el objetivo de lograr un "desarrollo autónomo y la constitución y fortalecimiento de actores locales o regionales que sean los reales protagonistas de su desarrollo, a través de prácticas sociales transformadoras". Además porque tienen como base "una metodología educativa que permite fortalecer determinadas capacidades de análisis y toma de decisiones de la realidad interna de cada organización y de sus relaciones con el contexto"<sup>35</sup>.

En el marco institucional también se contempla la vinculación con programas específicos en las regiones derivados de políticas públicas y acciones afirmativas desarrolladas regionalmente, en las que se promuevan mecanismos permanentes de organización y participación social en el marco regional. En todo momento se buscará preservar la autonomía de los grupos sujetos de la intervención.

El personal que desarrollará la intervención serán, al menos cinco profesionales: dos para la atención legal; dos para la atención psicológica y un(a) Trabajador(a) Social, a cargo del diseño, coordinación, supervisión y evaluación del modelo de intervención. También se contará con, al menos tres personas para apoyo logístico o de staff.

---

<sup>32</sup> Esta caracterización se hace con base en los planteamientos de Kisnerman. Op. Cit. pp. 98-100

<sup>33</sup> Galeana de la O, S. *Modelos de promoción social en el Distrito Federal*. UNAM-ENTS, México, 1996, pp. 62-63

<sup>34</sup> Ídem.

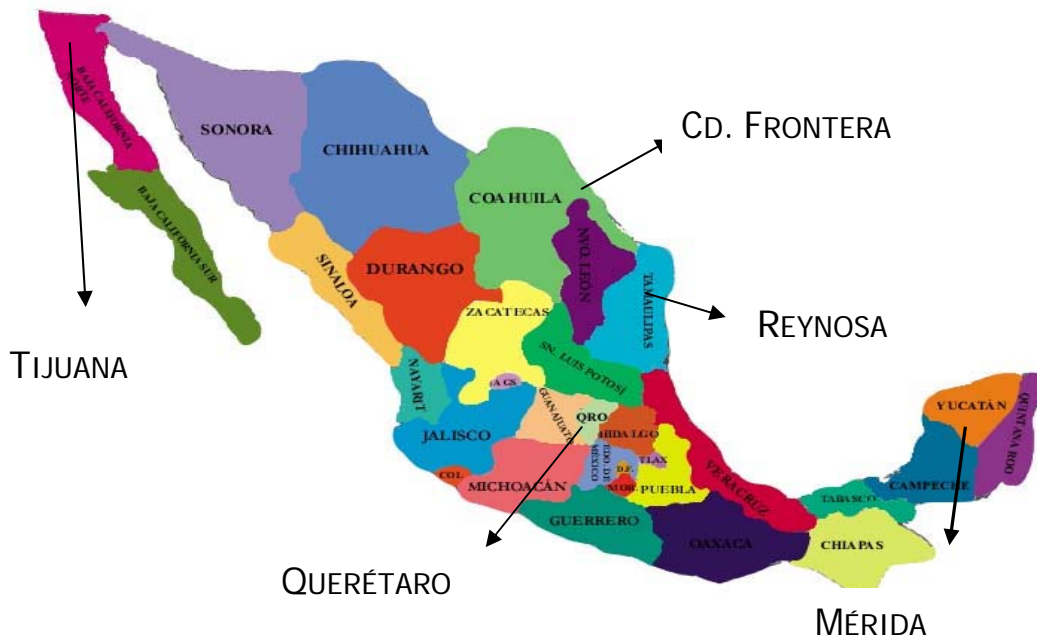
<sup>35</sup> "Organismos no Gubernamentales". *Simposio Palma de Mallorca*, Edit. Popular, Madrid, España, 1989, p. 202. Citado en Galeana de la O, Op. Cit.



### 1.7 Localización o ¿Dónde se quiere hacer?

El modelo se puede desarrollar con empleadas de empresas ubicadas en los corredores industriales de Cd. Frontera, Coahuila; Reynosa, Tamaulipas; Mérida, Yucatán; Tijuana, Baja California y; Querétaro, Querétaro.

El siguiente mapa da una visión georegional de los lugares de intervención.



En el siguiente apartado, se revisarán las definiciones conceptuales aplicables en este Modelo, que se entiende por formación de grupos, qué es trabajo, qué es la promoción, etc.

## SECCIÓN 2

### MARCO CONCEPTUAL

En esta Sección se hace una definición de los términos que constituyen o estructuran este Modelo, se presenta una aproximación acerca de lo que se entiende por *realidad social*; el *papel del Trabajo Social* en dicha realidad y; la conceptualización acerca de la *formación de grupos promotores de derechos laborales*. Esta última noción es construida a partir de la explicación de cada uno de sus componentes, a saber, qué se entiende por *formación*, qué es la *promoción* y que son los *derechos laborales*.

#### 2.1.- Realidad social

Este Modelo desarrollará un plan formativo para la adquisición de conocimientos relacionados con el derecho laboral y será elaborado mediante un método de las ciencias sociales, a través del cual se trata de comprender la realidad social, misma que es el objeto de estudio de la Sociología y del Trabajo Social<sup>36</sup>. El concepto de realidad social que se asume en este trabajo es aquel que la define como “lo dado” “lo existente”, la totalidad de aquello con lo que se relaciona la humanidad o con lo que puede relacionarse en su devenir, lo que puede existir y lo que ha existido<sup>37</sup>

Existen dos vertientes de realidad, la realidad natural, es decir lo no-humano, o lo que está en la naturaleza y la realidad social, que se identifica con lo humano y con la sociedad<sup>38</sup> y la cultura. Una sociedad, en un sentido amplio, puede ser definida como la representación de la realidad colectiva y las relaciones e interrelaciones que la integran; es la construcción de apariencias y representaciones del imaginario, que no necesariamente corresponden a un orden global dado<sup>39</sup>.

La realidad social es pues, aquella que se refiere a lo humano y sus relaciones, interrelaciones, representaciones y construcciones sociales, que no se especifican en un orden preestablecido, sino que corresponden a un contexto y momento específico<sup>40</sup>.

---

<sup>36</sup> Ander-Egg, Ezequiel. *Técnicas de Investigación social*. Editorial Hvmánitas, Buenos Aires 1983, 424 p.

<sup>37</sup> Beltrán, Miguel. *Cinco vías de acceso a la realidad social*. En García F, Manuel. *Análisis de la Realidad Social*. Alianza Editorial, España, 1996, p. 3.

<sup>38</sup> Ídem

<sup>39</sup> Balandier, G. *El desorden, la teoría del caos y las Ciencias Sociales*, en Susana L. Malacaza. *Desde el Imaginario Social del Siglo XXI. Repensar el Trabajo Social*. Ed. Espacio, B. Aires, 2000, pp. 25

<sup>40</sup> Elaboración propia.

## 2.2.- Papel del Trabajo Social

El Trabajo Social es una disciplina de las Ciencias Sociales vinculada a la acción, encargada de recrear la intervención históricamente construida y con una forma de actuación directa en la vida social<sup>41</sup> y comunitaria. Esta y otras definiciones en este mismo sentido han sustentado que la función del Trabajo Social, se fundamenta en un potencial radical, en el desarrollo de una práctica crítica, orientada a la toma de conciencia de las causas estructurales de los problemas sociales, que enfrentan las participantes en cualesquier grupo. Con ello, orienta su intervención, hacia la promoción de procesos de organización y movilización a través de acciones que trasformen su realidad social<sup>42</sup>.

Esta función y propuesta de intervención atiende a una postura desde el Trabajo Social Crítico, el cual se nutre de un amplio conjunto de teorías sociales como el marxismo, el feminismo y los postulados de la educación comunitaria de Freire<sup>43</sup> y que, según algunos autores, tiene su fundamento en el ideal de la ilustración, es decir en una sociedad basada en la igualdad y libertad humana<sup>44</sup>.

Por eso y dadas las condiciones socioeconómicas vigentes en nuestra realidad social actual, la intervención parte de un compromiso de trabajo con la población excluida o marginada de la sociedad; con un compromiso de promoción hacia el cambio, sin visiones simplistas, pero con procesos metodológicos que logren transformar el pensamiento teórico, en práctica concreta a través de acciones que hagan frente a la realidad, que valore los posibles avances locales o particulares, sin ignorar las condiciones estructurales<sup>45</sup>. En ese curso de ideas, la función o papel que asume el Trabajo Social es diferente al de *coordinador de paquete asistencial*<sup>46</sup>.

Además de lo anterior, con la intervención del Trabajo Social, se contribuye *de por sí* a la construcción de una teoría o cuerpo de conocimientos<sup>47</sup> y abordar así la realidad, en una práctica dialéctica.

En esta lógica, la intervención del Trabajo Social Crítico se comprende sólo en el contexto sociocultural de los elementos participantes y en la producción de conocimiento teórico socialmente construido<sup>48</sup>.

---

<sup>41</sup> Malacaza, Susana Leonor. *Desde el Imaginario Social del Siglo XXI. Repensar el Trabajo Social*. Ed. Espacio, Buenos Aires, 2000, p. 15

<sup>42</sup> Conceptualización basada en María del Carmen Mendoza Rangel, Op. Cit.

<sup>43</sup> Viscarret Garro, Juan Jesús. *Modelos y métodos de intervención en Trabajo Social*. Alianza Editorial, Madrid, 2007, p. 205

<sup>44</sup> Healy, K. *Trabajo Social: Perspectivas contemporáneas*. Morata, España, 2001, pp. 20-21.

<sup>45</sup> Ídem

<sup>46</sup> Parton (1994b), en Healy, p. 12

<sup>47</sup> Payne, Malcom. *Teorías contemporáneas del Trabajo Social. Una introducción crítica*. Ediciones Paidós, Barcelona, 2002, p. 19-20

<sup>48</sup> Ídem, p. 25

La intervención social se basa entonces en los postulados del Trabajo Social Crítico, como disciplina de intervención directa y de promoción del cambio social, que busca incidir en la participación de las personas en el desarrollo social y resolver problemas sociales bajo los principios de los derechos humanos y la justicia social; en la articulación de estas ideas es posible recuperar el potencial radical del trabajo social e identificarlo como una disciplina crítica, a través de la cual, sus profesionales, actúan como agentes del cambio, debilitando la sociedad de clases, mediante una relación dialéctica en sus acciones e intervenciones<sup>49</sup>.

Para el caso del Modelo de Intervención que se presenta, el profesional del Trabajo Social busca facilitar la comprensión consciente de mujeres de la industria maquiladora, acerca de su realidad social y específica de género, así como de sus derechos laborales, para promover con ello una transformación que implique el ejercicio pleno de los mismos.

### **2.3.- Formación de grupos promotores en derechos laborales.**

Para la conceptualización de esta idea, es necesario, hacer la explicación de cada uno de sus componentes: *formación, promoción y derechos laborales*.

#### *2.3.1.- Formación*

La definición de diccionario de este concepto nos dice que es la acción y efecto de *formar* y, al mismo tiempo se emplea como sinónimo de enseñar o *educar*<sup>50</sup>; parafraseando a Meave Partida<sup>51</sup>, en Trabajo Social *formar* se ha definido como, la *serie de eventos o procesos que origina la ampliación de conocimientos y habilidades*, además se considera que *formación profesional*, son todos los *modos* de formación que permiten la *adquisición y desarrollo de conocimientos o técnicas*, impartidos en la escuela o en los centros de trabajo, y que conjuga un comportamiento social, laboral y ético, en la creación de conciencia, además de que contribuye al desarrollo de la cultura.

Con base en lo anterior y para efectos de este Modelo, la definición conceptual que se empleará será la de *formación* como sinónimo de *educación*, por lo que se retoman las aproximaciones hechas por Freire en el terreno de la educación comunitaria, para extenderlas a la idea formativa que se pretende llevar a cabo.

---

<sup>49</sup> Ídem, p. 257

<sup>50</sup> *Diccionario esencial de la lengua española*. Santillana, Barcelona, 1991, pp. 540-541

<sup>51</sup> Meave Partida, Etna Ma. Del Carmen. *La metodología de la supervisión y la asesoría profesional en Trabajo Social*. México, 1992, 279 p.

En ese sentido la *formación* es la praxis, reflexión y acción del ser humano sobre el mundo, es el acto de concienciación sobre su realidad social para transformarla<sup>52</sup>, es un acto liberador<sup>53</sup>, sustentado en una Pedagogía de la Pregunta<sup>54</sup>.

La formación se desarrollará a partir de acciones y procesos, que permitan ampliar el conocimiento y habilidades de las participantes, acerca de sus condiciones laborales, para el ejercicio pleno de sus derechos de trabajadoras asalariadas, pero también para el fomento de su cultura y desarrollo individual y comunitario. En la SECCIÓN 3 que expone el marco epistemológico, se ampliará esta aproximación.

### 2.3.2.- Grupo Promotor

La promoción es la acción y efecto de promover, causar, provocar, favorecer, impulsar o fomentar la realización de algo<sup>55</sup>; quien promueve, es la persona encargada de causar, provocar, favorecer, impulsar, fomentar o promover *ese algo*.

En Trabajo Social, la promoción se ha vinculado al desarrollo de *modelos de promoción social* y ha sido uno de los instrumentos fundamentales para atender las desigualdades sociales<sup>56</sup>.

Desde esa perspectiva, la promoción social es una actividad que tiende a elevar los niveles de vida de la población atendida, a buscar la solución de diversos problemas, visualizando la problemática social integral y global. Con este enfoque, la promoción, contribuye al desarrollo social y se construye con la participación comunitaria de la población atendida, desarrollando actividades que mejoran el funcionamiento social de las personas, en lo individual, familiar o grupal<sup>57</sup>.

El eje de esta promoción es la participación organizada y la movilización social, por lo que su metodología es la intervención comunitaria, misma que otorga al *promotor* funciones de capacitación, asesoría, educación, organización social, entre otros<sup>58</sup>.

---

<sup>52</sup> Barreiro, Julio. *Educación y concienciación*. En Paulo Freire. *La educación como práctica de la libertad*. Siglo XXI, México, Quinquagésimatercera edición, 2007, p. 7

<sup>53</sup> Entrevista con Paulo Freire. En Torres, Carlos Alberto. *Educación, poder y biografía. Diálogos con educadores críticos*. Siglo XXI, México, 2004, pp. 93-107

<sup>54</sup> Escobar Guerrero Miguel. *Educación alternativa, pedagogía de la pregunta y participación estudiantil*. FFyL-UNAM, México, 1990, pp-13-53.

<sup>55</sup> *Diccionario esencial de la lengua española*. Santillana, Barcelona, 1991, p. 971

<sup>56</sup> Galeana de la O, Silvia. Op. Cit. p. 13

<sup>57</sup> Ídem p. 17

<sup>58</sup> Ídem p. 18

María del Carmen Mendoza Rangel, plantea y describe tres componentes en el trabajo de promoción, a saber<sup>59</sup>:

1. *Orientación*: Referida a los contenidos informativos y formativos que se proporcionan a la sociedad, y que pueden ser de carácter técnico, legal, político, teórico o ideológico, a través de funciones educativas, de concienciación, de capacitación o de reflexión.
2. *Organización*: Vinculada a todas las formas de agrupamiento social que requiere la población para enfrentar su necesidad o problema, estos pueden ser grupos, comisiones, círculos, sindicatos, asociaciones, cooperativas, etc.
3. *Movilización*: Que se manifiesta en las tareas y acciones amplias que pueden realizar las comunidades o grupos, para enfrentar su necesidad y buscar su solución, como las campañas de salud, de alfabetización, proyectos de vivienda, etc.

Los grupos promotores que se pretende impulsar, serán entonces los encargados de desarrollar estas tareas de orientación, organización y movilización, para la satisfacción de las necesidades de las participantes, en el caso que nos ocupa, es decir en la promoción de los derechos laborales, término que a continuación se define.

### 2.3.3.- *Derechos Laborales*

La construcción de esta definición se formula, en primer lugar, a partir de términos llanos y posteriormente desde el derecho laboral y la conceptualización que de ellos hace la Organización Internacional de Trabajo (OIT), la cual fundamenta este trabajo ya que emerge de una instancia, creada desde 1919, con el objeto de regular las relaciones entre trabajadores, gobierno y patrones y cuyas resoluciones han sido socialmente aceptadas por los Estados parte, México entre ellos; además de que promueve el respeto a los derechos humanos, fundamentales de los trabajadores.

*Derecho* es un término que proviene del latín *directus*, que significa directo, en castellano, es un término polisémico, que se usa para designar el conjunto de leyes y reglas que rigen las relaciones entre los hombres y a las que están sometidos todos los ciudadanos. También se utiliza para designar la posibilidad de hacer o exigir algo porque así está establecido, por ser legítimo o razonable<sup>60</sup>.

---

<sup>59</sup> Mendoza Rangel; María del Carmen. *Una opción metodológica para los Trabajadores Sociales*, México, AMETS, 1990. p. 70

<sup>60</sup> *Diccionario esencial de la Lengua Castellana*, Óp. Cit. p.45.

Además podemos agregar que, hace referencia a un sistema objetivo, a un ordenamiento sistemático de normas de uso como derecho, facultad, atribución, permiso, posibilidad, etc. A la vez es un conjunto de normas que obligan, permiten o prohíben reglas primarias y secundarias que regulan la conducta efectiva del hombre desde el punto de vista del derecho objetivo<sup>61</sup>.

Generalmente asociamos lo *laboral* con el trabajo y este puede ser definido, resumiendo el Artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo, como *toda actividad humana, intelectual o material*<sup>62</sup>.

Legalmente, el Derecho al Trabajo es un conjunto de normas jurídicas aplicadas a regular la actividad humana, física o mental, realizada en el desempeño de una profesión u oficio. Entre sus características está la de contar con un mínimo de garantías, ser tutelar de la clase trabajadora, ser dinámico y adecuarse a la realidad social, ser irrenunciable, coercitivo e imperativo para que el Estado regule la no violación de las normas. Tiene como principio rector el que se trata de un derecho y un deber social, implica libertad e igualdad y se aplica a favor del trabajador<sup>63</sup>.

Por su parte para la OIT<sup>64</sup> el derecho laboral tiene la finalidad de regular los intereses contrapuestos de trabajadores y empresarios y su característica sustancial es la de defender los derechos de los trabajadores. Tal organismo, define al derecho laboral como el conjunto de normas que regulan las relaciones que surgen de la prestación de un servicio personal, libre, remunerado y en situación de subordinación y dependencia.

Los derechos laborales, en términos generales, son aquellas normas que obligan, permiten o prohíben reglas que regulan las relaciones de trabajo entre trabajadores(as), gobierno y patrones(as).

Con base en estas cuatro definiciones se puede decir que, la *formación de promotoras en derechos laborales*, serán todos los procesos formativos o educativos, encaminadas a desarrollar la reflexión, análisis, participación y actitud crítica, de las involucradas en el modelo, respecto a su condición social y coadyuvar con ello a generar procesos de organización y empoderamiento para el pleno ejercicio de sus derechos laborales<sup>65</sup>.

Este proceso involucrará acciones operativas tales como, talleres, foros, ferias, reuniones y asesorías a través de los cuáles se buscará desarrollar y ampliar, los saberes y habilidades de las participantes para que los repliquen, además de que fomenten y promuevan sus derechos laborales<sup>66</sup>.

---

<sup>61</sup> Lemus Raya, Patricia. *Derecho del Trabajo*. Mac GrawHill, México, 1997, pp. 1-14.

<sup>62</sup> Agenda Laboral. *Ley Federal del trabajo y Disposiciones Conexas*. ISEF, S. A., México, 1997, p. 3

<sup>63</sup> Lemus, Óp. Cit.

<sup>64</sup> [http://ilo.org/global/About\\_the:ILO/About\\_the\\_ILO/Mission\\_and\\_the\\_Objektivess/](http://ilo.org/global/About_the:ILO/About_the_ILO/Mission_and_the_Objektivess/). (Consultado: 16/06/09)

<sup>65</sup> Elaboración propia

<sup>66</sup> Ídem.

En las acciones aquí definidas como intervención, el Trabajador(a) Social tendrá un rol activo en la promoción de esos derechos, coordinará tareas de orientación, organización y movilización en la integración de los grupos promotores<sup>67</sup>.

Con el Modelo que se propone, se impulsarán acciones formativas con contenidos informativos técnicos y legales, que coadyuven a la creación de grupos para la defensa de derechos laborales y que incidan en la resolución de necesidades básicas de las trabajadoras, a través del impulso de proyectos formulados por las mismas participantes.

## 2.4 El término “Maquila”

El término “maquila” es un vocablo árabe que significa *medida*, en castellano se refiere a la *parte* del grano de la harina o del aceite, que se daba al molinero como pago en especie<sup>68</sup>. Esta *medida* o *parte*, trasladada al proceso de producción industrial, designa una forma de subcontratación<sup>69</sup> que la empresa hace, para producir un producto a partir de *ensamblar* los componentes o partes del proceso productivo de otra empresa; es decir el inicio y conclusión de la producción de un bien o producto se hace por *partes*.

La empresa maquiladora de exportación y de producción de inversión de capital, utiliza la materia prima y el producto semiterminado proveniente de otro país; una vez ensamblados o transformados, el producto, parcialmente terminado es reintegrado al país extranjero, con un bajo costo aduanero, ya que solo es gravado el valor agregado por las operaciones de ensamble o de transferencia<sup>70</sup>. Ambos aspectos, el relativo al tipo de contratación y de relación laboral que de ella resulta, así como del capital de exportación, configuran un tipo de empresa, en la que no se respetan los derechos laborales.

---

<sup>67</sup> Se promoverá que el grupo tenga un carácter *organizado*, con una división del trabajo en pro de la meta productiva, con posiciones y roles establecidos entre sus integrantes y con cohesión y sentido de pertenencia. Kisnerman, Óp. Cit. p. 83

<sup>68</sup> Oved Levy, Op. Cit. pp. 15

<sup>69</sup> La subcontratación, outsourcing, externalización o tercerización de labores de una empresa, es la forma de producción mediante la cual la empresa - fábrica, oficina, corporativo, etc. a la que denominamos *empresa principal* – busca que *una empresa contratista* lleve a cabo alguna parte del proceso productivo de la primera empresa. Bajo ese esquema la empresa contratista ‘alquila’ a otra sus servicios.

<sup>70</sup> Oved Levy, Op. Cit.



## 2.5. Empoderamiento

Para acercarnos al concepto de empoderamiento es necesario definir primero qué se entiende por *poder*. Al respecto, es posible identificar múltiples aproximaciones, pero la que aquí se aplica es aquella que relaciona poder y género, porque las relaciones de poder han sido uno de los análisis fundantes de la teoría feminista, pero también porque el término se ha estudiado con base en experiencias sociales que han hecho operativo el empoderamiento de las mujeres; en esa tónica, el tema del poder se ha abordado como concepto, pero además observando la forma en que las mujeres lo asumen o dejan de asumirlo.

Para ello, los estudios hechos han recuperado las elaboraciones del Lukes, en *Power: A radical view* (1974)<sup>71</sup>, quien identifica cuatro diferentes interpretaciones en las ciencias sociales, acerca del poder. El *Poder de*, el cual se relaciona con la toma de decisiones frente a un conflicto observable, en ese ámbito, el poder se define como capacidad para incidir o impactar algún resultado.

El *Poder sobre*, que se refiere a la capacidad de las personas para restringir o acotar esa toma de decisiones. El concepto de *Poder dentro*, mismo que trasciende a las anteriores y se relaciona con el conflicto de interés no evidente, no observable; es subjetivo y está instalado en la conciencia de las personas, en sus relaciones e interacciones y valores culturales, que niegan la existencia de conflictos.

Y el *Poder desde dentro*, el que no se otorga sino que se autogenera de manera personal y va más allá de la toma de decisiones individual<sup>72</sup>.

Para Deere y León<sup>73</sup>, las tres últimas formas de poder enunciadas por Lukes, son “positivas y aditivas” porque el aumento en el poder de una, incrementa el poder de todas y se configura como un “recurso de transformación”.

El *Poder para*, es catalizador del cambio y se relaciona con el *Poder con*, es decir que se comparte y “se manifiesta cuando un grupo genera una solución colectiva” ante un problema común lo que permite “que todas las potencialidades se expresen en la construcción de una agenda”. Por su parte, el *Poder desde dentro*, al estar “basado en la generación de fuerzas desde el interior de una misma” manifiesta la posibilidad de “resistir el poder de otros”<sup>74</sup>.

---

<sup>71</sup> Kabeer, Naila. *Realidades trastocadas: las jerarquías del género en el pensamiento del desarrollo*. México, UNAM-PUEG, 1998. p. 236.

<sup>72</sup> Ídem pp. 237-241

<sup>73</sup> Deere, Carmen Diana y León Magdalena. *Género, propiedad y empoderamiento: Tierra, Estado y mercado en América Latina*. FLACSO-PUEG, UNAM, México, 2002. p. 32

<sup>74</sup> Ídem, p. 31

Así, “las relaciones de poder, pueden significar dominación, pero también resistencia a fuentes existentes de poder, o servir como mecanismo para obtener control sobre éstas”<sup>75</sup>.

Para Kabeer<sup>76</sup>, el análisis sobre el concepto de empoderamiento, en principio se centro en el poder y la ausencia de poder”, pero posteriormente se aborda a partir de los procesos de *empoderamiento* y *desempoderamiento*, en ese sentido y con base en las cuatro aproximaciones de Lukes arriba descritas, “El poder reside no solo en la capacidad... para movilizar recursos materiales de una serie de ámbitos y promover sus intereses... sino también en su capacidad de construir las “reglas del juego”... “la naturaleza multidimensional del poder indica que la estrategia para darlo a las mujeres” puede construirse sobre “el poder desde dentro”... “para mejorar su capacidad de control de recursos, determinar programas y tomar decisiones”.

Además, desde la perspectiva de género, el *empoderamiento*, se identifica como pieza fundamental de las organizaciones populares feministas que pretenden trascender la visión de políticas públicas institucionales hacia las mujeres, centrada en la igualdad formal” entre hombres y mujeres; en el campo de Mujer Género y Desarrollo, a veces se aplica como sinónimo de participación o integración en la planeación y el desarrollo, confundiendo el término con el de bienestar o reducción de la pobreza; en las políticas públicas estatales, el concepto ha permitido que las y los individuos y sociedades marginados de la toma de decisiones, sean ahora el eje central de las intervenciones.<sup>77</sup>

En sus diferentes usos, se visualiza la noción de personas que adquieren control sobre sus vidas, definen sus agendas y en todos los casos se emplea “siempre con un sentido emancipatorio”, porque “lograr la igualdad”... “exige una transformación de las relaciones de género” y es “precondición para lograr la igualdad entre hombres y mujeres”<sup>78</sup>.

En los procesos de organización comunitaria y en el ámbito laboral, el empoderamiento puede vincularse con acciones de liderazgo y con la posibilidad de acceso a la toma de decisiones e incidencia en acciones colectivas; además de que es posible vincularlo a la formación de grupos para organizar la defensa de derechos laborales. Con base en esas definiciones, es posible decir que el empoderamiento que se pretende construir en las mujeres que participan en el modelo, será fomentar la capacidad para controlar su propia vida, de sentirse capaces y tener mayor control de las situaciones, de jugar un rol activo y tener una actitud crítica ante las situaciones de vida que enfrentan.

Con esta definición, concluimos la SECCIÓN que aborda los conceptos que delimitan este Modelo, mismos que son congruentes con la postura teórica y

---

<sup>75</sup> Ídem, p. 30

<sup>76</sup> Op. Cit.

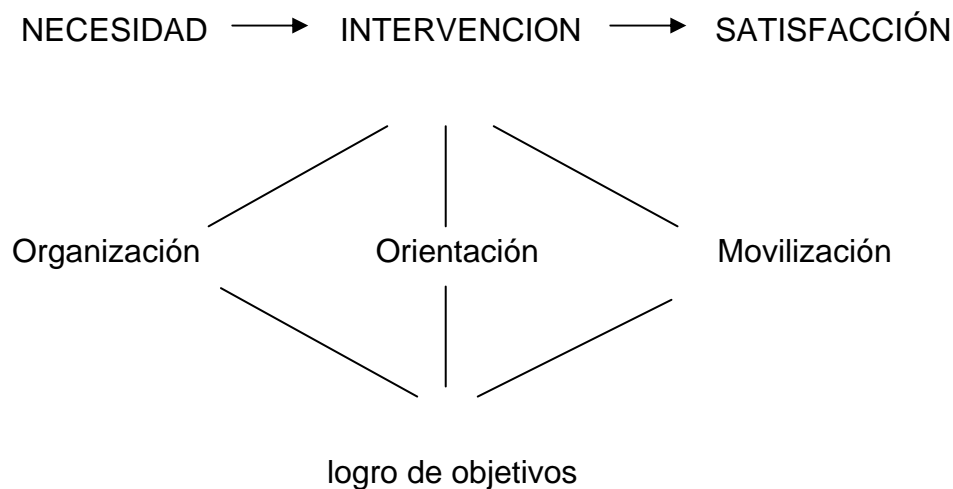
<sup>77</sup> Ídem, p. 235

<sup>78</sup> Deree y León, Op. Cit. 29-30

metodológica de Mendoza Rangel, la cual se emplea como teoría y práctica articuladora de las nociones descritas para estructurar la intervención del Trabajo Social en la promoción de capacidades humanas que contribuyan a fortalecer y desarrollar la dinámica social y que lleve a la población a ampliar sus niveles de participación en la toma de decisiones y en la solución de sus demandas, además de coadyuvar a la transformación social, el desarrollo de capacidades, la educación concientizadora, la capacitación e información, es decir con acciones de *orientación, organización y movilización*<sup>79</sup>.

Esta metodología, se representa en el Esquema 1 y nos indica que la intervención del Trabajo Social se dará, en el espacio de necesidades de la población y la satisfacción de las mismas; ese marco de necesidad involucrará un nivel de organización; una acción conformada con las orientaciones dadas a lo largo de la intervención; promoviendo, a partir de la satisfacción de tales necesidades, la movilización para el logro de objetivos.

Esquema 1



FUENTE: MENDOZA RANGEL (1998: 79)

En concordancia con estos planteamientos, en las SECCIONES 3 y 4 se expone el sustento teórico y el procedimiento para llevar a cabo la intervención, es decir el marco epistemológico y metodológico respectivamente.

<sup>79</sup> Elaboraci3n propia con base en los postulados de Mendoza Rangel, Op. Cit. 69-70

### MARCO EPISTEMOLÓGICO

En Ciencias Sociales no hay formas únicas de concebir y estudiar la realidad social, existen diversas orientaciones teórico-metodológicas, producto de la misma pluralidad y heterogeneidad de la sociedad humana, de las opiniones que de ella se tienen y de las formas de interpretar al mundo<sup>80</sup>, en ese sentido el esquema epistemológico de este trabajo, se construye a partir de tres aproximaciones teóricas: la *concepción materialista de la historia* para explicar las relaciones de producción dentro del sistema capitalista actual; la *teoría feminista* para identificar la condición social específica de las mujeres y sustentar que la discriminación y desigualdad hacia ellas, es producto de una construcción social; la *teoría de la investigación-acción* para hacer la aproximación al concepto de educación comunitaria.

#### 3.1.- El mundo en que vivimos

Contextualizar el marco económico de la sociedad actual, constituye una categoría general de análisis con la que se explica que, las relaciones de producción vigentes tienen su sustento en un modelo estructural mundial, denominado neoliberalismo, el cual está basado en un nuevo patrón de acumulación de la riqueza y un ajuste estructural del modo de producción y sus relaciones políticas, económicas, sociales y culturales.

Se caracteriza por la reducción de la intervención del estado en la economía y en el gasto social, aumentando la participación empresarial, el libre mercado. Tal modelo implica también la suspensión de barreras de mercados financieros y la apertura de fronteras en actividades industriales y comerciales, generando con ello una *mayor interdependencia* de las economías a escala internacional<sup>81</sup>.

Existe además una tendencia creciente en el control de los medios de producción y de la innovación tecnológica aplicada. En las dos últimas décadas el desarrollo global se ha sustentado en cambios tecnológicos y en un mayor flujo de información, resultado del avance en el desarrollo científico y tecnológico<sup>82</sup>.

---

<sup>80</sup> Emmerich, Gustavo E. *Metodología de la Ciencia Política*, UAM-I, México, 1997, Cap. 5, pp. 99-184

<sup>81</sup> Rodríguez Lazcano, Sergio. *El Holograma del Poder*. Revista Rebeldía. No. 9 julio de 2003.

<sup>82</sup> Castells, Manuel. *Flujos, redes e identidades: una teoría crítica de la sociedad informacional*. En *nuevas perspectivas críticas de la educación*. Editorial Paidós, México, 1994, 206 p.

Uno de los principales cambios estructurales ha sido la desarticulación del llamado *Estado Benefactor* y con él, la desarticulación de prestaciones sociales. En el ámbito laboral ha implicado: inestabilidad; flexibilización de condiciones de trabajo; desempleo; incremento del subempleo o generación de empleo informal; sustitución del salario por bonos a la productividad; entre las más sobresalientes. Elementos todos que generan precarización y exclusión de grandes sectores de la sociedad, en particular de las mujeres, quienes a pesar de que en las últimas tres décadas han observado avances en el reconocimiento de sus derechos humanos y laborales, aún viven procesos de inequidad en todos los ámbitos de la vida social, educativa, económica, cultural y laboral<sup>83</sup>.

Además, la forma de contratación para las mujeres se da en condiciones de inestabilidad laboral, a tiempo parcial y temporal o en empleos no formales para conciliar el trabajo productivo, con las tareas de reproducción de la vida, con ello su inserción laboral se da en un contexto de vulnerabilidad; particularmente en la maquila, que contrata mujeres bajo una forma inestable de empleo, con jornadas y ritmos de trabajo extenuantes por el tipo de tareas rutinarias y, en muchas ocasiones, por la exposición a sustancias químicas<sup>84</sup>.

El fundamento de esta forma de contratación, es la política económica basada en la explotación de las relaciones de producción (capital/trabajo) y las contradicciones que de ella surgen. La mayoría de los problemas de la clase trabajadora provienen de las necesidades materiales estructurales, de origen social, no individual, un proceso de transformación social o cambio, estará determinado por el desarrollo de la base material de la sociedad<sup>85</sup>.

En un Modelo de Intervención con mujeres trabajadoras de la industria maquiladora es prioritario comprender que las relaciones laborales se sustentan en contradicciones estructurales, un ejemplo de estas es la crisis financiera global actual. El modo de producción, una vez más, condiciona el proceso de la vida social, política y espiritual<sup>86</sup>, el neoliberalismo, fase superior capitalista, llevó a su máxima expresión el aumento de la producción a costa del ahorro de la fuerza de trabajo, evidenciando de manera fehaciente la relación dialéctica de las contradicciones entre las fuerzas productivas y anuncian la antesala del proceso de desglobalización de la economía<sup>87</sup>.

En el trabajo que se produce en la industria maquiladora también es posible identificar de forma muy clara, la distorsión de la naturaleza humana, a que hace referencia la concepción materialista de la historia<sup>88</sup>. La producción de la empresa se lleva a cabo, mediante la elaboración de algunos de los elementos que sirven en el

---

<sup>83</sup> Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical. *Los retos para las Trabajadoras en el Marco de la Globalización. Memorias del IV Foro Internacional*. México 2008. 65 p.

<sup>84</sup> Messing, Karen (Dir.). *El trabajo de las mujeres; Comprender para transformar*. Libros de la Catarata, Madrid, 2002, 299 p.

<sup>85</sup> Emmerich, Óp. Cit.

<sup>86</sup> Ídem.

<sup>87</sup> Jalife Rahme, Alfredo. *Hacia la desglobalización*. J. Editores, México, 2007, pág. 90

<sup>88</sup> Ritzer, George. *Teoría Sociológica Clásica*. 3ª. Edición, Mc Graw Hill, México, 1999, pp. 183-221.

proceso productivo de otra. La empresa maquiladora de exportación y de producción de inversión de capital, utiliza la materia prima y el producto semiterminado proveniente de otro país; una vez ensamblados o transformados, el producto, es reintegrado al país extranjero, con un bajo costo aduanero, ya que solo es gravado el valor agregado por las operaciones de ensamble o de transferencia<sup>89</sup>. Los trabajadores y trabajadoras de tales empresas, *alienan* su actividad, al convertir su trabajo en *mercancía*; la *fetichizan*, olvidando su contribución al producto total ya que no lo ven terminado y los *reifican* al suponer que esta forma de producción es natural. El Esquema 2 refleja algunos conceptos básicos de la concepción marxista de la historia, acerca de la naturaleza humana.

Esquema 2

<i>Naturaleza Humana</i>	<i>Definición Marxista</i>
<b>Actividad</b>	Medio con el que las personas se apropian de los objetos de la naturaleza humana
<b>Objetivación</b>	Forma de apropiarse de los objetos de la naturaleza humana
<b>Sociabilidad</b>	Potencial humano, solo en sociedad las personas se convierten en individuos e individuales ( <i>zoon politikon</i> )

ELABORACIÓN PROPIA

La intervención social, desde una perspectiva materialista, pone en el centro la transformación en las relaciones de producción de la sociedad, en ese camino es posible organizar el trabajo a partir de estructuras de la sociedad civil, que buscan construir ciudadanía y potenciar el accionar ciudadano, en la promoción y defensa de derechos, proponiendo una legislación más justa<sup>90</sup>.

Esta aproximación no basta, en el análisis del contexto y como sustento para el Modelo que se propone, se hace una revisión de la situación específica de las mujeres, lo cual se explica en el siguiente apartado.

<sup>89</sup> Levy Oved, Alberto y Marín, Sonia A. *Las Maquiladoras en México*, CONAFE, México, 1975, 124 p.

<sup>90</sup> Acotto, Laura. *Las organizaciones de la sociedad civil: un camino para la construcción de ciudadanía*. Espacio Editorial, Buenos Aires, 2003, pág. 15

### 3.2.- Diferencias que también generan desigualdad

El feminismo, concebido como teoría crítica y como movimiento social<sup>91</sup>, ha dado explicaciones a la situación de diferenciación social y discriminación que viven las mujeres, aspecto que ha sido poco analizado por la concepción ortodoxa del materialismo histórico o que se la ha considerado como parte de la misma problemática de las clases sociales<sup>92</sup>.

Una de las elaboraciones teóricas fundamentales del feminismo, ha sido la de *género*, mismo que, equivocadamente, se identifica como sinónimo de mujer; como construcción social que atribuye a los sexos roles y estereotipos sociales; como categoría de análisis para explicar la realidad social o para deconstruir significados; como perspectiva crítica para reinterpretar los diversos aspectos de la vida cotidiana y el ejercicio del poder; o para construir ciudadanía y generar políticas públicas y programas específicos tendientes a eliminar formas de discriminación hacia las mujeres. Aquí retomo la aproximación teórica del género *como forma de referirse a la organización y construcción social de las relaciones entre sexos y como categoría de análisis*<sup>93</sup>.

Con dicha perspectiva, el género se define como la simbolización que cada cultura hace acerca de la diferencia sexual, a través de la cual interpretamos el mundo y percibimos los procesos sociales y culturales<sup>94</sup>. Se convierte así en una construcción con características sociales, culturales y psicológicas asociadas a cada sexo, en la que se “espera” que las mujeres y los hombres se comporten como tales, dicha expectativa es el marco de referencia de nuestro actuar.

Para comprender mejor esta definición, un elemento esencial del enfoque es el de sistema sexo/género, el cual es entendido como la manera en que se organizan, simbolizan e interpretan las diferencias anatómicas entre los sexos y que se han conformado en el tamiz con el que las sociedades y culturas reproducen, no sólo la relación entre, individuos, sino la opresión y explotación de las mujeres<sup>95</sup>; también se entiende como el conjunto de acuerdos sociales en los que la sociedad transforma la sexualidad, en productos de la actividad humana<sup>96</sup>.

Así el imaginario colectivo establece pautas del *ser hombre* o *ser mujer* a partir de la asunción de un *rol social* y de la conformación de *estereotipos* o creencias

---

<sup>91</sup> Esta conceptualización del feminismo se plantea en Amorós, Celia y Miguel Álvarez, Ana de. *Teoría feminista: de la ilustración a la globalización*. Minerva Eds., Madrid, 2005, V. I. pp. 15-89

<sup>92</sup> Dominelli y McCleod (1989) consideran su análisis como parte de la lucha de clases; Hanmer y Statham (1984) sostienen que las mujeres, viven los problemas de manera específica (Payne, 2002: 277).

<sup>93</sup> Scott, Joan. *El género, una categoría útil para el análisis histórico*. En Lamas, Martha (Comp.). *El género, la construcción cultural de la diferencia sexual*. Edit. Porrúa-PUEG, 1ª. Ed. México, pp. 265-302

<sup>94</sup> Lamas, Martha. *Cuerpo, diferencia sexual y género*. Debate Feminista, Vol. 10. Pp. 3-31.

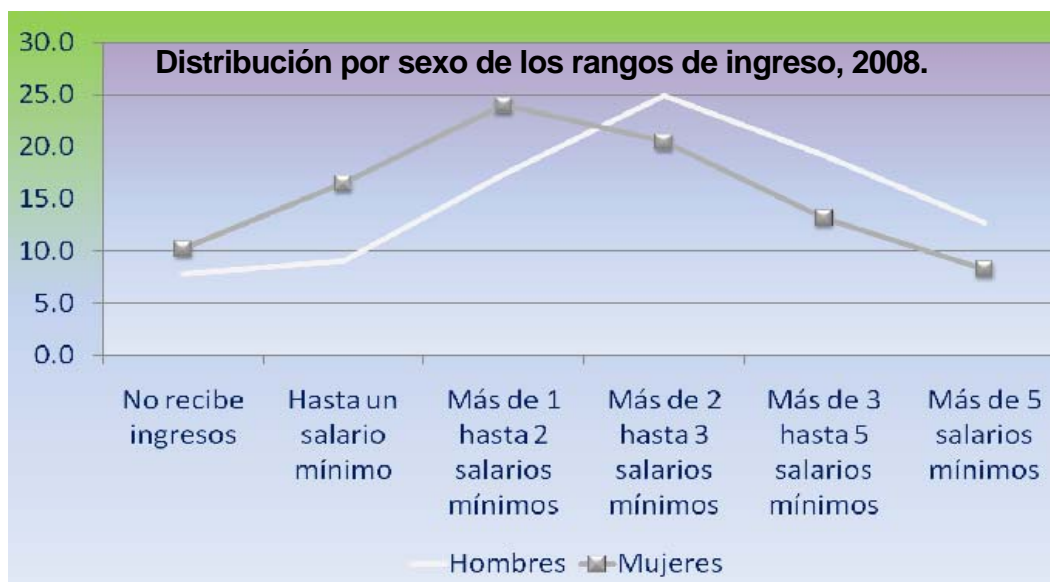
<sup>95</sup> Benhabib, Seyla, citada en Amorós, Celia y Miguel Álvarez, Ana de. *Teoría feminista: de la ilustración a la globalización*. Minerva Eds., Madrid, 2005, Vol. I, pp. 15-89.

<sup>96</sup> Rubin, citada en Flores Palacios, F. *El devenir de la subjetividad femenina: un paradigma entre lo individual y lo colectivo*. CEM, Fac. de Psicología. UNAM, México, 1988, pp. 83-100.

comúnmente aceptadas, que nos han llevado a establecer, no sólo patrones de conducta y actitudes, sino *emociones* para cada uno de los sexos.

Con esta perspectiva, en el análisis del contexto se identifica una feminización de la pobreza, término que denota el creciente empobrecimiento material, al empeoramiento de las condiciones de vida y la vulneración de los derechos fundamentales de las mujeres<sup>97</sup>. Esta situación resulta de los efectos de las políticas de ajuste estructural y recorte al gasto social, en particular a los programas de salud, alimentación y educación, que, al no ser atendidos por el Estado, se absorben en el ámbito familiar y acrecientan el trabajo no remunerado en el hogar. El mayor empobrecimiento se da por las condiciones de vida desiguales para las mujeres, según datos del Informe Regional sobre Desarrollo Humano para América Latina y el Caribe, 2010 del Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)<sup>98</sup>, en 2008, en México, la población ocupada en la economía informal era del 43.7 %, de ella el 40% fueron hombres y el 49.1% mujeres.

Otro indicador, es el relacionado con el ingreso desigual percibido. En la gráfica se puede observar que los dos rangos más bajos de ingresos, menos 1 hasta 2 salarios mínimos (SM), hay un mayor porcentaje de mujeres ocupadas; en los rangos más altos, más de 3 y más de 5 SM, hay más hombres que mujeres y; más mujeres que hombres no reciben ingresos. Estas diferencias “se pueden explicar por la ocupación que desarrollan, por la antigüedad en el trabajo y por su concentración en sectores de actividad de menor productividad”<sup>99</sup>.



Fuente: Rodríguez Loredo, con base en INEGI, ENOE Cuarto trimestre de 2008

<sup>97</sup> Cobo, Rosa. *La feminización de la pobreza*. <http://www.mujiresenred.net> (Consultada : 18/08/2010)

<sup>98</sup> [http://www.idhalc-actuarsobrefuturo.org/site/genero\\_desigualdad.php](http://www.idhalc-actuarsobrefuturo.org/site/genero_desigualdad.php) (Consultada: 23/09/2010)

<sup>99</sup> Rodríguez Loredo, Hilda. *Mujer y Trabajo*. 2009, 10 p.



Con esta visión se tiene otra comprensión de las desigualdades sociales entre hombres y mujeres, a partir de entender que no son *inherentes* al sexo y que es posible su transformación; develar esta situación y desarrollar una teoría liberadora y reflexiva en torno a la misma, sigue siendo tarea impostergable para superar la opresión, obliga al Trabajo Social a estructurar principios centrados en la mujer durante sus acciones de intervención, por ello, en el modelo que se presenta, se realizarán acciones tendientes a crear conciencia alrededor de las desigualdades y para el ejercicio pleno de los derechos laborales.

Según Payne, una propuesta útil de intervención centrada en las mujeres, es el esquema que proponen Hanmer y Statham, mismo que se adapta para el presente proyecto y se representa de la siguiente manera.

Esquema 3

<i>Principio</i>	<i>Práctica en el Trabajo Social</i>
<b>Preparación</b>	Clarificar fines de la intervención: promover la apropiación de conocimientos para la defensa de sus derechos; desarrollar habilidades de empoderamiento y el compromiso de replicar lo aprendido; investigar las condiciones de trabajo de la empresa en la que laboran las participantes; en lo local, detectar servicios y políticas de apoyo a las mujeres.
<b>Principios para la práctica centrada en las mujeres</b>	Apreciar su contexto y forma de vida; exponer respetuosamente el concepto de género y sus implicaciones sociales; estimular el respeto a la diferencia de opinión.
<b>Métodos participativos</b>	Metodología de enseñanza diversificada: historias de vida, trabajo en pequeño grupo, lluvia de ideas, juego de roles, elaboración de periódicos murales, trabajo en equipo, trabajo en pequeños grupos, asesoría individual, asesoría grupal, entrevista, etc.
<b>Vinculación con organismos especializados de mujeres</b>	Valorar la utilización de programas locales de apoyo a la mujer; canalizar casos a instancias locales; hacer propuestas a favor de la igualdad (p. e. en las agendas sindicales)
<b>Involucrar a las mujeres en la toma de decisiones</b>	A lo largo de la intervención y para la conformación del grupo; discutir el ejercicio del poder y la representatividad, en particular, la manera en que pueden ejercerla las mujeres; establecer pautas para replicar este programa de intervención.

ADAPTACIÓN PROPIA TOMANDO COMO  
BASE EL ESQUEMA DE PAYNE, M. (1995: 279)

Cabe mencionar que, el análisis de la realidad a partir de la teoría feminista ha puesto de manifiesto y visibilizado esta desigualdad social hacia las mujeres y se ha dado un proceso de *institucionalización de la perspectiva de género*, iniciado a partir del denominado Decenio de la Mujer (1975-1985) y con el cual las instancias de gobierno empezaron a reconocer que es necesario contrarrestar la desigualdad hacia las mujeres, asumiendo orientaciones generales y mecanismos específicos, así como creando instituciones centrales en el aparato estatal, con formas de interacción, ejecución ciudadana y articulación con organismos de la sociedad civil. Esta estrategia de política pública de género ha implicado concientizar sobre el tema y realizar un diálogo entre actores políticos, con base en tres estrategias: la igualdad de oportunidades, las acciones afirmativas y la transversalidad.

Las políticas públicas cuentan con una *política social* estatal, con el cambio económico estructural del que se ha hablado, estas políticas se han modificado; el Estado ha pasado de ser *proveedor de servicios a regulador y creador de mecanismos* y normas de licitación para la aplicación de recursos, sus *políticas sociales* están focalizadas en la pobreza (pobreza extrema) a través de programas de asistencia social<sup>100</sup>.

La *política social*, definida desde distintas aproximaciones, puede ser a) mecanismo estatal de acción y bienestar, b) de ayuda asistencial y paliativa de las desigualdades o c) mecanismo de hegemonía y reproducción de la fuerza de trabajo. El marco teórico que sustenta el modelo de intervención con mujeres trabajadoras de la industria maquiladora, se identifica con la aproximación que define a la política social como un *mecanismo estatal de acción y bienestar social cuyo objetivo es eliminar las diferencias socioeconómicas entre los grupos de una sociedad y con ello enfrentar las desigualdades con medidas redistributivas y de acceso a servicios sociales*<sup>101</sup>.

En esa misma vertiente, otra política social útil al Modelo, es la que se relaciona con la *promoción y generación de mecanismos permanentes de organización*, y con el *desarrollo de acciones y programas que promuevan y potencien la organización y participación ciudadana*<sup>102</sup>. El ejercicio de los derechos laborales, es una práctica susceptible de ser institucionalizada, más aún cuando las mujeres han incrementado su participación en la Población Económicamente Activa (PEA) y porque es fundamental conciliar las labores productivas con las labores de reproducción de la vida. Sustentado en lo anterior, es posible plantear que una línea de acción del Modelo, puede ser su vinculación con programas sociales para las mujeres en el marco regional; las acciones afirmativas derivadas de ellos y la atención transversal de éstas en las instancias públicas locales.

---

<sup>100</sup> Arriagada, Irma. "Cambios en las políticas sociales de género y familia", en Zaremberg, G. (Coord) *Políticas sociales y género*. Tomo I. La Institucionalización, México, FLACSO, 2007, pp. 33-67

<sup>101</sup> Evangelista, Elí. *Las políticas sociales en el desarrollo local: aproximaciones a la construcción de la política juvenil en la Ciudad de México 1998.2000*. En Política Social. Revista de Trabajo Social. 2000, p. 13

<sup>102</sup> Franco, Rolando. "Los paradigmas de la política social en América Latina". En Arteaga, Carlos (Coord). *La política social en la transición*. ENTS-UNAM, México, 2002.

En México, la instancia creada para desarrollar la institucionalización, ha sido el Instituto Nacional de Mujeres y; se han generado políticas de igualdad de oportunidades, acciones afirmativas y transversales, en los programas del Plan Nacional de Desarrollo (PND), en las Secretarías de Estado y en diferentes proyectos y a cargo de las mismas. En los Anexos del I al V de este trabajo, se enuncian algunos elementos en esa perspectiva, las cuales pueden ser considerados como pauta inicial para las tareas de vinculación de este Modelo, siempre y cuando se concluya que, la orientación, propósitos y estrategias, son compatibles con la finalidad de este trabajo.

El tercer planteamiento teórico de este Modelo, es la aproximación teórica sobre la educación, la cual por supuesto, está basada en procesos de transformación de la realidad, a partir de una acción concientizadora y liberadora, aspectos que se explican a continuación.

### **3.3.- Formar para transformar**

En el marco conceptual, se dijo que el término *formación* se emplea aquí como sinónimo de *educación*, y se retoman las aproximaciones teóricas hechas por Freire en el terreno de la educación comunitaria, extendiéndolas a la idea formativa que se pretende llevar a cabo. La *formación* es praxis, reflexión y acción sobre el mundo, es un acto de concienciación acerca de su realidad social y busca transformarla, por lo que se convierte en un acto liberador.

La perspectiva formativa del modelo, se puede entender como un “proceso por medio del cual un individuo se incorpora al patrimonio cultural de la comunidad en la que desarrolla su existencia, al tiempo que se integra en el grupo y se especifica como individuo singular<sup>103</sup>”.

De esta definición se desprende que el acto educativo conlleva dos niveles, el comunitario o social y el individual, además involucra procesos formales y no formales, el primero es el que se realiza a través de las instancias educativas oficiales de un país en sus diferentes niveles y, el segundo, de la relación cotidiana de las personas en su ámbito familiar, social y cultural. También se considera que, el acto educativo no sólo implica un componente pedagógico, sino que también involucra un hecho político, sustentado ideológicamente por el sistema en el que se imparte y para el que fue creado<sup>104</sup>.

Esta manera de concebir la educación/formación se sustenta en los postulados de Freire, cuyas premisas<sup>105</sup> esenciales se pueden resumir de la siguiente manera:

---

<sup>103</sup> Diccionario de Educación Especial. Diagonal Santillana, México, Madrid, 1985. Tomo I.

<sup>104</sup> Núñez Hurtado, Carlos (Coord.). *Educar para construir el sueño. Ética y conocimiento en la transformación social*. ITESO-CEAAL-UN, México, 2001, 348 p.

<sup>105</sup> Escobar G., Miguel. *Educación alternativa, pedagogía de la pregunta y participación estudiantil*. FFyL-UNAM, México, 1990, pp. 13-53.

*PREMISA 1.-* El conocimiento no es algo acabado, se adquiere en todo momento a partir de la construcción de preguntas.

*PREMISA 2.-* La educación liberadora es un planteamiento teórico-epistemológico que nace de una praxis liberadora ligada a la cultura de una sociedad.

*PREMISA 3.-* Todo proceso educativo que tienda a la liberación, encuentra su determinación en las raíces culturales e históricas de la formación social en las que emerge, tiene una historia propia y específica.

*PREMISA 4.-* El espacio formativo no es un centro de distribución de conocimientos, ni memorización, sino un espacio en donde un grupo de personas se reúnen para discutir sobre su práctica social.

*PREMISA 5.-* El objetivo de la formación será sensibilizar y promover procesos de concientización con respecto a sus condiciones de vida, sus causas y posibles soluciones.

*PREMISA 6.-* El análisis de la realidad del grupo se hace a partir de su propia práctica, manifestando su capacidad intelectual para interpretar la realidad y transformarla.

*PREMISA 7.-* El diálogo, es el método de trabajo entre el sujeto cognoscente y el objeto de estudio, esto permite a los educandos volver sobre el concepto de realidad que poseen, conocer su razón de ser y construir nuevos conceptos sobre ella.

*PREMISA 8.-* Nadie enseña a nadie, todos aprendemos de todos, por lo que el o la “docente” adquiere un rol de facilitador, aprende la realidad junto con el grupo.

Estas *PREMISAS*, pueden ser adaptadas a un esquema de educación no formal, que en el Modelo se traduce como la formación con enfoque de género a través de talleres, foros, seminarios, ferias, etc. La construcción de conocimiento estaría vinculado a las condiciones específicas de las mujeres, a los derechos laborales en una determinada realidad social y a la generación de preguntas en torno a ella.

La praxis liberadora, implicaría la formación de grupos promotores de los derechos y el ejercicio pleno de éstos, así las participantes podrían sensibilizarse y comprender, las causas que dan origen a su situación, aprender de ella y transformarla. El análisis que se propone realicen las participantes, será a partir de su propia práctica y su capacidad para interpretar la realidad, lo cual se promoverá con una práctica dialógica en el proceso de coordinación o facilitación grupal.

Además de esas pautas, la formación comunitaria plantea un proceso metodológico que se desarrolla a partir de los círculos de la cultura, el universo temático, las palabras generadoras, la codificación y la decodificación, aspectos que se definen en el Esquema 4.

<i>Proceso metodológico</i>	<i>Definición</i>
<b>Círculo de la Cultura</b>	Es el lugar en el que se realizan los procesos formativos con aprendizaje crítico, ligado a la realidad social del grupo con el que se trabaja. Implica diálogo, entre quien facilita la formación y las personas participantes.
<b>Universo Temático</b>	Son los temas generadores en interacción permanente: ideas, concepciones, valores, situaciones del contexto como desempleo, bajos salarios, condiciones laborales (estudio socioeconómico cultural y político en el que se desarrollará el proceso formativo).
<b>Palabras Generadoras</b>	Son palabras que se seleccionan por su riqueza sociológica, económica, cultural y política, vinculadas al universo temático y ligadas siempre a problemas concretos locales, regionales o nacionales.
<b>Codificación</b>	En torno a la realidad y para identificar el canal de comunicación con la población participante (visual, táctil, auditivo).
<b>Decodificación</b>	O diálogo que se realiza entre participantes para explicar la codificación y que permite el conocimiento del objeto de estudio.

FUENTE: ESCOBAR GUERRERO (1990, 41-53)

En tal sentido, el método formativo para el Modelo, está sustentado en la aplicación de la concepción antes descrita y la teoría de la investigación-acción<sup>106</sup>, a través de la cual se formula un plan global que lleve a alcanzar un objetivo, definido éste como una *forma introspectiva de indagación colectiva*, emprendida por parte de los participantes de una acción o situación, con el fin de mejorar sus prácticas educativas o sociales. En esta aproximación, la intervención, es colaborativa y se logra a través de la acción crítica de los miembros de un grupo<sup>107</sup>.

<sup>106</sup> Propuesta teórica postulada por el psicólogo social Kurt Lewin.

<sup>107</sup> Kemmis, Stephen y MacTaggart, Robin. *Cómo planificar la investigación-acción*. Laertes, Barcelona, 3ª. Edición, 1988, pp. 9-12

En el Esquema 5 se enuncian de manera general algunas técnicas de control y principios básicos de la investigación-acción, a través de las cuales se puede desarrollar la indagación colectiva entre las mujeres sujeto de la intervención.

Esquema 5

<i>Investigación-Acción</i>	
<b>Control de la investigación acción</b>	Registros anecdóticos Anotaciones de campo Descripción del comportamiento Cuestionarios y Entrevistas Inventarios y listados de interacciones Grabaciones (siempre y cuando las participantes lo autoricen) Fotos y diapositivas Evaluaciones
<b>Principios básicos para la investigación acción</b>	Establecer normas de trabajo con el grupo Acordar las etapas de integración grupal Identificar posibles limitaciones del marco institucional en el que se desarrolle el proyecto. Involucrar a las participantes en la toma de decisiones Utilizar técnicas de negociación y consenso para atender posibles conflictos. No defraudar la confianza de las participantes.

ELABORACIÓN PROPIA CON BASE EN APÉNDICE B Y C  
DE KEMMIS, STEPHEN Y MAC TAGGART (1988, 132-141)

El método activo, dialogal y participante, de Freire en el que se establece una pedagogía de comunicación, mediante el papel activo de las personas *en y con* su realidad<sup>108</sup>, permitirá un acercamiento al trabajo educativo comunitario, en el que, a través de un “diálogo crítico”, se hace consciente la opresión social y se toman medidas para el cambio<sup>109</sup>. En esa lógica, si la intervención promueve un proceso de cambio y la conformación de grupos participantes, los cuales tendrán que ser formados a partir de una información permanente acerca de su propia realidad; la participación estará ligada, en todo momento, al binomio información-formación, lo que implica que el grupo no sólo es informado, sino que en su formación elaborará un proceso de análisis crítico acerca de dicha información, una actitud que Freire llama *concientización* e implica un proceso de organización

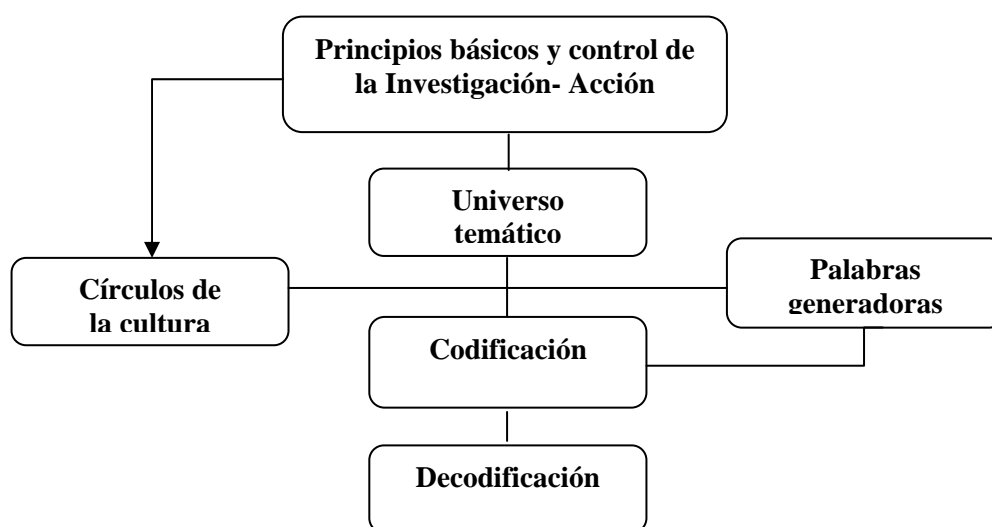
<sup>108</sup> Freire, Paulo. *La educación como práctica de la libertad*. Siglo XXI, México, Quincuagésimatercera edición, 2007, pp. 7

<sup>109</sup> Payne, Óp. Cit., 1995.

en el que el grupo elabora tareas y acciones para enfrentar sus problemas o necesidades a través de una praxis con la que pueden transformar su realidad cotidiana y alcanzar con ello su crecimiento individual<sup>110</sup>.

La combinación de la investigación-Acción (IA) y la Educación Comunitaria (EC) permiten establecer un proceso de trabajo en el que interactúen los elementos involucrados en el Esquema 6, en el que se observa que con los principios básicos y de control de la Investigación-Acción, se identifica el universo temático para la formación y estructuración del círculo de la cultura, se establecen las palabras generadoras que harán posible una codificación y una decodificación de la realidad sobre la que se pretende formar.

Esquema 6



ELABORACIÓN PROPIA CON LOS ELEMENTOS DE IA Y EC

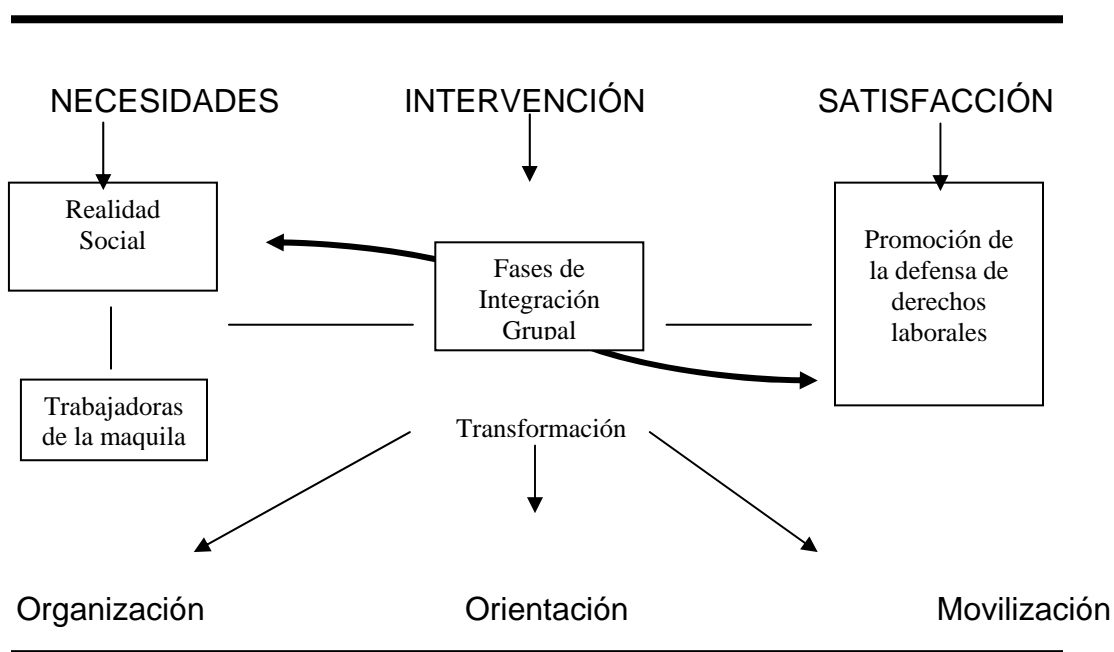
Para concluir la SECCIÓN, se explica la postura profesional que regula este esfuerzo y con la cual se asume un compromiso educativo para la transformación de la realidad social. El enfoque de Trabajo Social Crítico que guía esta intervención, retoma el proceso teórico metodológico de Mendoza Rangel, que articula las *necesidades* de la población sujeto de la *intervención* y la *satisfacción* de las mismas, a través de un proceso de *organización, orientación y movilización*.

<sup>110</sup> Tschorne, Patricia. *Dinámica de grupo en Trabajo Social, atención primaria y salud comunitaria*. Amará Ediciones, Salamanca, 2ª Edición, 1997. p. 14-15

## Articulación de teorías

Aplicar este enfoque a la realidad social del grupo de trabajadoras de la industria maquiladora, implica: reconocer la vulnerabilidad de sus derechos laborales, es decir su necesidad de adquirir conocimientos acerca de los mismos; la posibilidad de organizar grupos de promoción de derechos a través del espacio de intervención, conformado éste por el conjunto de acciones que se realizarán a lo largo de las fases de integración grupal, en los procesos formativos del mismo para la adquisición, análisis, reflexión, elaboración y movilización de conocimientos y habilidades de las participantes; estructurar acciones tendientes a la transformación de su realidad social y a la satisfacción de necesidades desde un proceso de acción práctica. El Esquema 7 se integra esta propuesta de intervención.

Esquema 7



ADAPTACIÓN DE LA PROPUESTA  
METODOLÓGICA DE MENDOZA RANGEL (1990, 79)

En él se observa que, desde la realidad social, en este caso de las trabajadoras de la maquila, la intervención del Trabajo Social con enfoque Crítico, busca la integración de grupos promotores de los derechos laborales, para incidir de manera positiva en la satisfacción de esa necesidad y cambiar su propia realidad social.



A través de esta representación es posible ver que la acción se basa en una opción metodológica de las Ciencias Sociales, que retoma el modelo materialista dialéctico, la teoría feminista y la propuesta de intervención acción, sintetizan una perspectiva dialéctica entre los factores objetivos y subjetivos involucrados, en donde el sujeto y el objeto de la acción son el resultado de un proceso histórico; en este proceso el conocimiento no es algo dado, sino que es activo, cambiante, resultante y causa del proceso de intervención en una relación dialéctica, en donde la necesidad-satisfacción, es factor de cambio, ubicando con ello la acción profesional en el ámbito de la problemática social<sup>111</sup>.

Desde estas visiones, la metodología aplicable está determinada por una actitud *ideológica*, distinta a la postura positivista asistencialista, es decir se sostiene una postura crítica al *promover*, la capacidad de organización y movilización de *capacidades humanas*, que contribuyan a fortalecer y desarrollar la dinámica social, ampliando niveles de *participación* en la toma de decisiones y en la *solución de sus demandas* a partir de la educación, la sensibilización y, de ser el caso concientización de las participantes. Vinculando en todo momento teoría, práctica, objetivos, funciones, actividades, técnicas y medios, en la realización del quehacer profesional y coherencia metodológica<sup>112</sup>.

El Esquema 8 sintetiza las teorías que sustentan la intervención.

Esquema 8

<i>Teorías</i>	<i>Se aplica para</i>
<b>Materialismo histórico</b>	Explicar las relaciones de producción en el contexto actual (contradicción entre el capital/trabajo)
<b>Teoría feminista</b>	Sustentar la condición social de las mujeres como producto de una construcción social.
<b>Teoría de la Investigación acción</b>	Aproximarnos al concepto de educación como proceso de concienciación.
<b>Trabajo Social Crítico</b>	Articular el proceso de intervención con una postura teórica y metodológica.

ELABORACIÓN PROPIA

<sup>111</sup> Mendoza Rangel, p. 53, 61, 63, 65, 70

<sup>112</sup> Ídem, p. 66, 69

## SECCIÓN 4

### METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN

La metodología desarrollada en el Modelo plantea un procedimiento lógico en el cual se articulan las *necesidades* de la población y la *satisfacción* de las mismas, a través de una *intervención* en la que inciden procesos de *orientación, organización y movilización*. Las acciones de orientación implican la introducción de contenidos formativos e informativos, las de organización se relacionan con todas aquellas formas de organización de las personas, en este caso la organización de un grupo y las de movilización se refieren a las actividades o tareas concretas que se realizan para resolver la necesidad<sup>113</sup>; tal proceso conlleva el diseño y ejecución de una intervención planificada, que permita la identificación de la realidad social de las participantes, la investigación, análisis y actuación sobre ella, de tal forma que se promueva un cambio hacia el ejercicio pleno de sus derechos laborales.

Este diseño contempla<sup>114</sup>:

- a) Un tema sobre el que se orientará, organizará y movilizará, en este caso el tema es el referido a los derechos laborales;
- b) Un método de trabajo o funciones, involucra actividades de investigación, sistematización de la información y de los datos, la planeación de acciones, su ejecución y supervisión, así como la evaluación de la intervención;
- c) Las técnicas o actividades, como el reconocimiento del área, la observación, la entrevista, se emplean para recopilar información y;
- d) Los instrumentos o medios con los que se realizará son, el diseño de campo, mapa, ficha, cuestionario, entre otros.

Esta metodología permite investigar, ordenar, clasificar, sistematizar, analizar los datos y planificar las acciones que incidan en el entorno de las participantes.

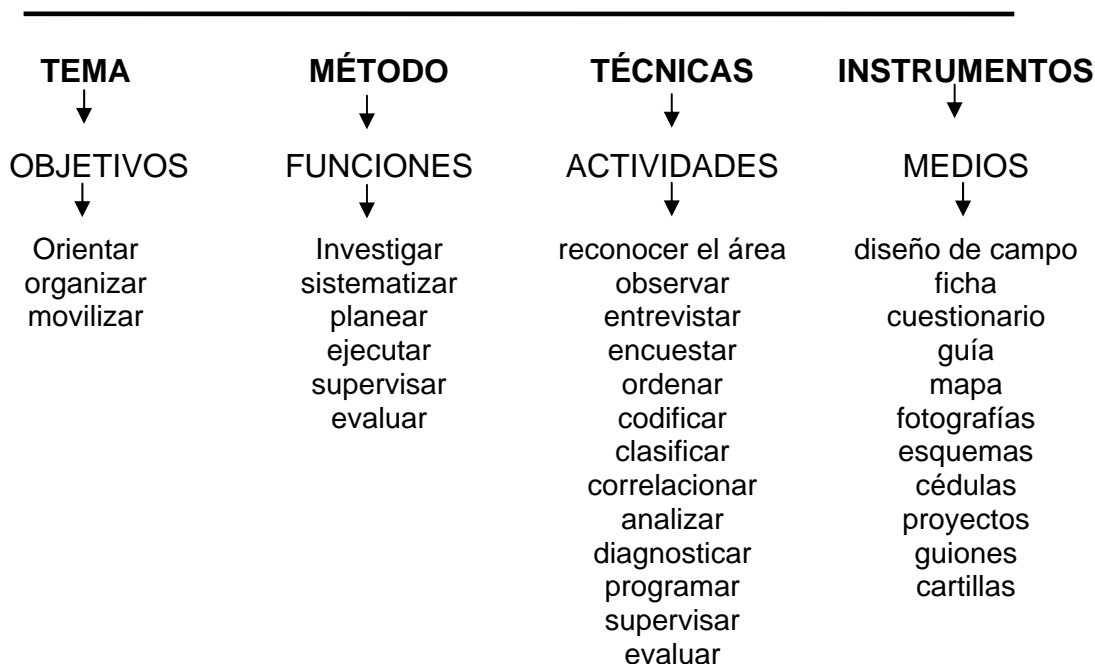
El Esquema 9 que aparece en la siguiente página, muestra esta metodología.

---

<sup>113</sup> Ver Esquema 1 de la página 24.

<sup>114</sup> Ídem, p. 78

## PROPUESTA TEÓRICO METODOLÓGICA



FUENTE: MENDOZA RANGEL (1990, 78)

La sucesión de acciones se desarrolla en tres etapas metodológicas<sup>115</sup>: la etapa de *conocimiento*, en la que la función básica es la de *investigar*; la etapa de *planeación*, en la que se *analizan y sistematizan* los datos recabados y; la etapa de *intervención*, en la que se *ejecuta, supervisa y evalúa* el Modelo.

Cada uno de los momentos de intervención, tiene un método o funciones de trabajo, implica ciertas técnicas o actividades, al igual que instrumentos o medios para llevarlo a cabo. A continuación el desglose y explicación de cada una de estas etapas, con las que se plantea arribar a la integración de grupos promotores de los derechos laborales, a partir de acciones de orientación, organización y movilización.

### 4.1. Etapas del proceso metodológico

#### 4.1.1 Etapa de Conocimiento

Como su nombre lo indica, en esta etapa se realizan todas las funciones para allegarse información relacionada con el Modelo. El Esquema 9 de la siguiente página, representa las actividades a realizar: funciones, técnicas e instrumentos, para esta etapa.

<sup>115</sup> Basado en la metodología de María del Carmen Mendoza Rangel.

### ETAPA I DE LA METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN

FUNCIONES DE LA ETAPA I	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
INVESTIGACIÓN Y DESCRIPCIÓN	VISITA A LA LOCALIDAD, DIÁLOGOS, ENTREVISTAS Y OBSERVACIÓN	FOTOGRAFÍAS, DIARIO DE CAMPO, CRÓNICA
INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL	REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA Y HEMEROGRÁFICA: FICHEO.	ARCHIVOS ELECTRÓNICOS
ELABORACIÓN DE MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	LECTURA, ANÁLISIS Y SÍNTESIS; PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y OBJETIVOS DE INTERVENCIÓN	FICHAS DE CONTENIDO, CUADROS CONCEPTUALES, DISEÑO DEL MODELO
ELABORACIÓN DE MARCO OPERACIONAL	DELIMITACIÓN DE LA POBLACIÓN, SELECCIÓN DE LA MUESTRA: EMPLEADAS DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA.	CUESTIONARIO DE DIAGNÓSTICO
RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	DIÁLOGO CON LAS PARTICIPANTES	GUÍA DE OBSERVACIÓN

ADAPTACIÓN DEL ESQUEMA  
DE MENDOZA RANGEL (2004, 231)

#### 4.1.1.1 Método

Las funciones a desarrollará son de *investigación y descripción* de las necesidades de la población participante, tomando como base la investigación documental, el marco teórico referencial o conceptual y considerando la forma particular en que se expresan las condiciones laborales de la industria maquiladora en la región o localidad de que se trate; las empresas en las que laboran y las comunidades en las que habitan.

En particular, en esta etapa se recogerá información con la cual se podrá elaborar un diagnóstico de las condiciones socioeconómicas y laborales de la población objetivo.

#### 4.1.1.2. Técnicas:

Las actividades a realizar esta etapa del Modelo, serán la visita a la localidad, el diálogo con organismos de la sociedad civil interesados en coadyuvar en la intervención, las entrevistas y observaciones, para establecer la población objetivo e iniciar el diálogo con las participantes.

Las acciones enunciadas se organizan de la siguiente manera

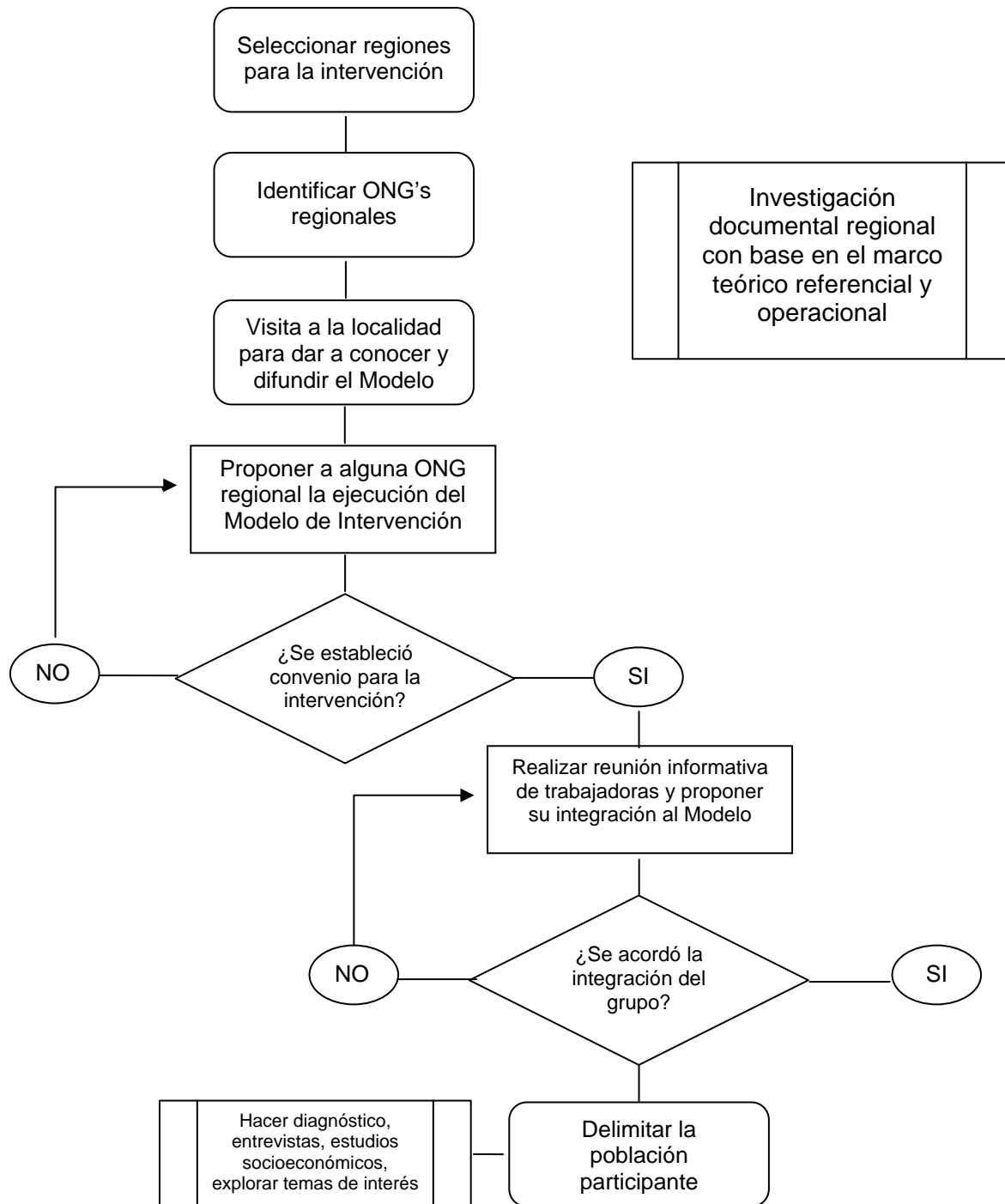
- Identificación de regiones en donde están asentadas industrias maquiladoras.
- Identificación y selección de asociaciones o grupos con quienes se puede promover el modelo.
- Visita a la localidad para dar a conocer y difundir el modelo, con las asociaciones o grupos seleccionados.
- Establecimiento de un convenio con las asociaciones o grupos interesados en coadyuvar en la puesta en marcha del Modelo.
- Implementación de pláticas informativas dirigidas a la población susceptible de participar en el Modelo, en la que se les explique los objetivos del mismo.
- Realización de entrevistas con las mujeres interesadas en formar parte del Modelo.
- Elaboración de observaciones durante las entrevistas.
- Revisión bibliográfica y hemerográfica y su correspondiente fichero, acerca de las condiciones socioeconómicas de la región, el proceso industrial, las políticas públicas de la localidad y las acciones afirmativas existentes, así como las organizaciones sociales con las que se puede articular el modelo.
- Delimitación de la muestra de participantes.

#### *4.1.1.3 Instrumentos*

Los medios aplicables serán las fotografías, diario de campo y crónica; los archivos electrónicos que se elaboren a partir de las fichas y cuadros conceptuales de la revisión bibliográfica y hemerográfica; también forma parte de esta etapa el cuestionario diagnóstico de la población y las guías de observación.

El Modelo cuenta ya con un marco teórico referencial y operacional establecido, una investigación documental inicial acerca del contexto general y estructural en el que se desarrolla, una información preliminar de los lugares o regiones en los que es posible llevar a cabo la intervención y se está en proceso de desarrollar los convenios respectivos para la puesta en marcha, así como para la selección de la población participante, la aplicación de los cuestionarios diagnósticos y la entrevista a las participantes.

## FLUJOGRAMA PARA LA ETAPA I DE CONOCIMIENTO DEL MODELO DE INTERVENCIÓN<sup>116</sup>



<sup>116</sup> Elaboración propia tomando la simbología de Carrera, Xavier. *Enseñar y aprender procedimientos. Los diagramas de flujo como procedimiento didáctico y de representación del conocimiento procedimental*. Ed. Milenio, San Salvador, 2006, p. 209

#### 4.1.2. Etapa de Planeación

Este momento de la intervención permite el análisis y sistematización de datos, la elaboración del diagnóstico, la programación de actividades específicas para cada grupo y los proyectos en los que se quieran involucrar tales como la realización de foros, seminarios, ferias, encuentros o festejos. El esquema de trabajo para esta etapa es el siguiente.

Esquema 11

#### ETAPA II DE LA METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN

ETAPA II	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
ANÁLISIS	ANÁLISIS, SÍNTESIS E INTEGRACIÓN	MATRICES INCLUIDAS EN EL MARCO TEÓRICO
ELABORACIÓN DE DIAGNÓSTICO	JERARQUIZACIÓN Y ESTABLECIMIENTO DE PRIORIDADES	CUESTIONARIO DIAGNÓSTICO
PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES	PLAN DE TRABAJO, ÁREA DE ATENCIÓN, OBJETIVO Y METAS	CRONOGRAMA Y RUTA CRÍTICA
ELABORACIÓN DE PROYECTOS	ESPECÍFICOS POR ÁREA, OBJETIVOS, ACTIVIDADES, METAS, TIEMPOS, RECURSOS	CRONOGRAMA Y RUTA CRÍTICA

ADAPTACIÓN DEL ESQUEMA  
DE MENDOZA RANGEL (2004, 232)

##### 4.1.2.1 Método

Las funciones específicas de esta Etapa corresponden al análisis de la información recopilada, la elaboración de diagnóstico regional y de la población, para lo cual los datos específicos serán los que a continuación se enlistan:

*El diagnóstico regional<sup>117</sup> abarcaría*

1. De la Empresa
  - a) Ramo.
  - b) Origen del capital.
  - c) Razón social.
  - d) Existencia de organización gremial.
  - e) Reglamento Interior de Trabajo.
  - f) Existencia de Código Ético en la empresa.

<sup>117</sup> Elaboración propia.

2. De la comunidad o localidad
  - a) Políticas públicas en la región destinadas hacia las mujeres y en particular hacia las trabajadoras.
  - b) Instancias gubernamentales estatales.
  - c) Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) regionales.
3. Políticas públicas federales aplicables al ramo
  - a) Instancias gubernamentales federales.
  - b) Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) nacionales o internacionales.

*El diagnóstico de la población<sup>118</sup> incluirá*

1. Identificación de empresa y el ramo
  - a) Nombre de la empresa en la que laboran las participantes,
  - b) Ramo de producción (acero, textil, etc.).
2. Condiciones laborales específicas.
  - a) Salario
  - b) Jornada
  - c) Prestaciones (identificar cuáles)
  - d) Capacitación
  - e) Tiempo extra
  - f) Utilidades
  - g) Condiciones de higiene y seguridad
    - Materiales de trabajo
    - Condiciones Insalubres
  - h) Condiciones específicas para las trabajadoras
  - i) Otras
3. Datos socioeconómicos de las participantes
  - a) Ingreso familiar mensual.
  - b) Estado civil.
  - c) Edad.
  - d) Número de hijos.

Una vez establecido el diagnóstico y acorde a la metodología de investigación-acción se procederá a discutir con el grupo el tipo de asesoría requerida, los contenidos de los talleres y el calendario para su realización.

Los contenidos a desarrollar en el proceso formativo, se elaborarán tomando en cuenta el universo temático, el cual en este Modelo se constituye por las condiciones del contexto y la situación específica de las mujeres.

---

<sup>118</sup> Elaboración propia.



*Condiciones del contexto:* sistema económico, legislación laboral, políticas laboral y salarial en México, condiciones laborales para las(os) trabajadoras(es), condiciones de vida, precios de la canasta básica, seguridad social, etc.

*Temas específicos sobre la situación social de las mujeres:* desigualdad, discriminación, tareas domésticas, sexualidad, maternidad, anticoncepción, violencia, pareja, acceso a la educación, condiciones de trabajo.

El universo temático, se podrá desarrollar de lo particular a lo general a partir de campos semánticos o relación de palabras. La forma para jerarquizar los temas se podrá realizar a partir de una técnica grupal como la que se expone en el Anexo V, o alguna otra que la o el Coordinador(a) sugiera.

Conformado el universo temático y la jerarquización del mismo, se elaborarán las preguntas generadoras y se construirán los contenidos y temas para el proceso formativo.

Algunos universos temáticos podrían ser:

- a) canasta básica – salario – condiciones de vida – sistema económico
- b) escolaridad – empleo – condiciones de trabajo – desigualdad
- c) maternidad – sexualidad – pareja – violencia

A partir de ellas se podría hacer combinaciones y ampliar el universo:

- a) empleo – salud – vivienda
- b) empleo – salud – maternidad
- c) escolaridad – sexualidad
- d) maternidad – pareja – violencia

En función de la región y la composición del grupo se construye el universo temático, una vez definido éste y antes de estructurar las sesiones formativas, se elaboran las preguntas generadoras, las cuales pueden ser directas como ¿Qué entiendo por?; ¿Qué pienso de? ¿Qué conoce o qué conozco de? o por asociación o relación ¿Qué palabra asocias con? ¿Qué te viene a la mente cuando escuchas?

#### 4.1.2.2 Técnicas

Las actividades que se realizan en esta Etapa de Planeación son de

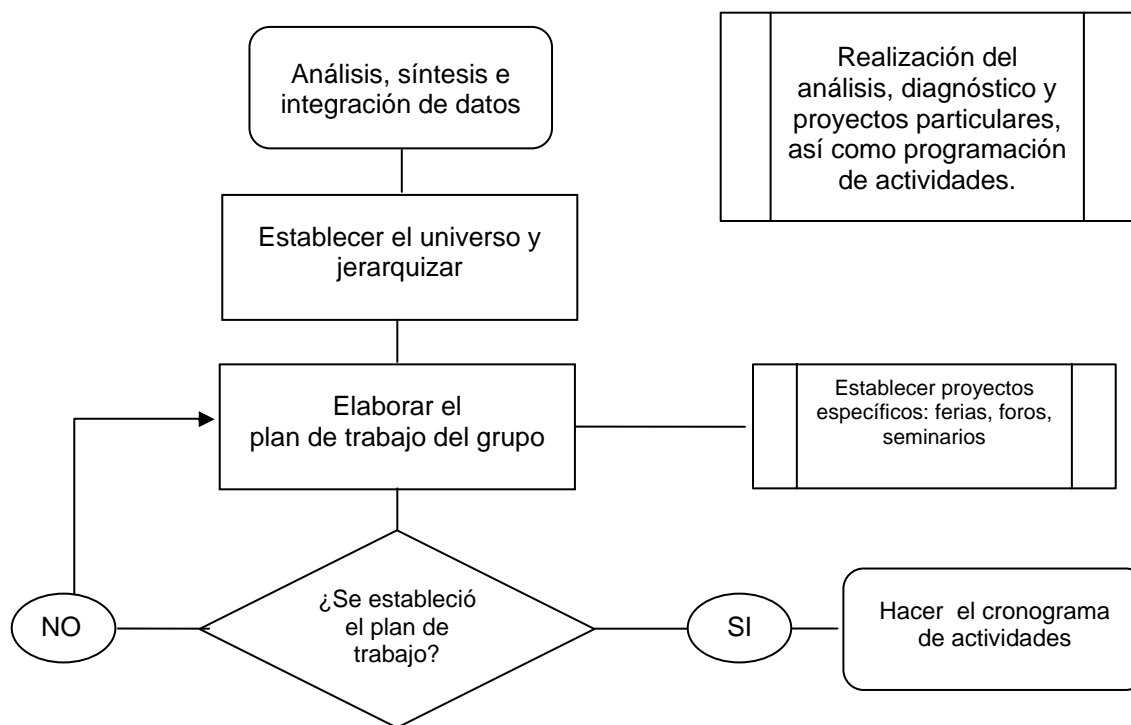
- Análisis, síntesis e integración de la información para jerarquizar las necesidades formativas e informativas, de acuerdo a las necesidades de las participantes.
- Establecimiento de objetivos particulares para el grupo de que se trate.
- Establecimiento del plan de trabajo específico.

Esto permite programar tareas específicas del grupo, así como proyectos que acuerden las participantes.

#### 4.1.2.3. Instrumentos

Los medios a utilizar serán las matrices que se incluyen en el marco teórico: Esquema 3 y 4, desglosadas específicamente para la región y grupo de que se trate; el cuestionario diagnóstico (ver Anexos) y el cronograma o ruta crítica. A continuación el esquema de esta etapa.

### FLUJOGRAMA DE LA ETAPA II DE PLANEACIÓN DEL MODELO DE INTERVENCIÓN<sup>119</sup>



<sup>119</sup> Elaboración propia tomando la simbología de Carrera, Xavier. Op. Cit.

### 4.1.3 Etapa de Intervención

Consiste en la organización de la información recabada, la puesta en marcha de las actividades específicas o ejecución del modelo, así como de las actividades establecidas de supervisión y evaluación, para posteriormente sistematizar la experiencia de trabajo.

El Esquema 12 se sintetiza la Etapa III del Modelo.

Esquema 12

#### ETAPA III DE LA METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN

ETAPA III	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
ORGANIZACIÓN	DEFINICIÓN DE FUNCIONES, MECANISMOS DE COORDINACIÓN/ COMUNICACIÓN	ORGANIGRAMA MANUAL DE FUNCIONES NORMAS
EJECUCIÓN DEL MODELO	DIFUSIÓN, MOTIVACIÓN, FORMACIÓN, CAPACITACIÓN, DINAMIZACIÓN, VINCULACIÓN	MANUALES MATERIAL DIDÁCTICO PRESENTACIONES DE POWER POINT
SUPERVISIÓN	OBSERVACIÓN, ENTREVISTA, TALLERES, ASESORÍAS, CANALIZACIÓN, REALIZACIÓN DE PROYETOS	CUESTIONARIOS, ENTREVISTAS Y REPORTES DE OBSERVACIÓN
EVALUACIÓN	ANÁLISIS DE RESULTADOS, MEDICIÓN DE IMPACTOS, COMPARACIÓN DE RESULTADOS	CUESTIONARIO DE OBSERVACIÓN Y EVALUACIÓN
SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA	ORDENAMIENTO, RECOLECCIÓN, RACIONALIZACIÓN Y CONCEPTUALIZACIÓN	GRÁFICAS

ADAPTACIÓN DEL ESQUEMA  
DE MENDOZA RANGEL (2004, 233)

#### 4.1.3.1 Método

Las funciones específicas son la organización del grupo, la ejecución del modelo, la supervisión, evaluación y sistematización de la experiencia.

La supervisión del modelo se desarrolla en dos vertientes, hacia el personal que ejecuta la intervención y sobre las actividades: talleres, entrevistas, asesorías, proyectos específicos del grupo, observación y, en su caso, el seguimiento en la canalización de casos.

Por otro lado la evaluación se realiza con base en el análisis de resultados, el impacto de los mismos observados a través de la coherencia interna y externa; las etapas de evaluación (antes, durante y después de la intervención); la comparación de resultados a través del esquema de supuestos; y mediante la especificación de metas, implementación, procesos, actividades y resultados.

Por su importancia, la función de supervisión se desglosa más en el apartado 4.6 de esta misma Sección y, la evaluación se detalla en la Sección 5.

#### 4.1.3.2 Técnicas

Las actividades de la Etapa III se relacionan con la asignación de funciones del personal participante, sus mecanismos de comunicación coordinación y la capacitación necesaria para el mismo.

También se realizan tareas de ejecución del modelo: difusión, motivación, formación, dinamización asesorías, canalización y realización de proyectos que el grupo pudiera proponer.

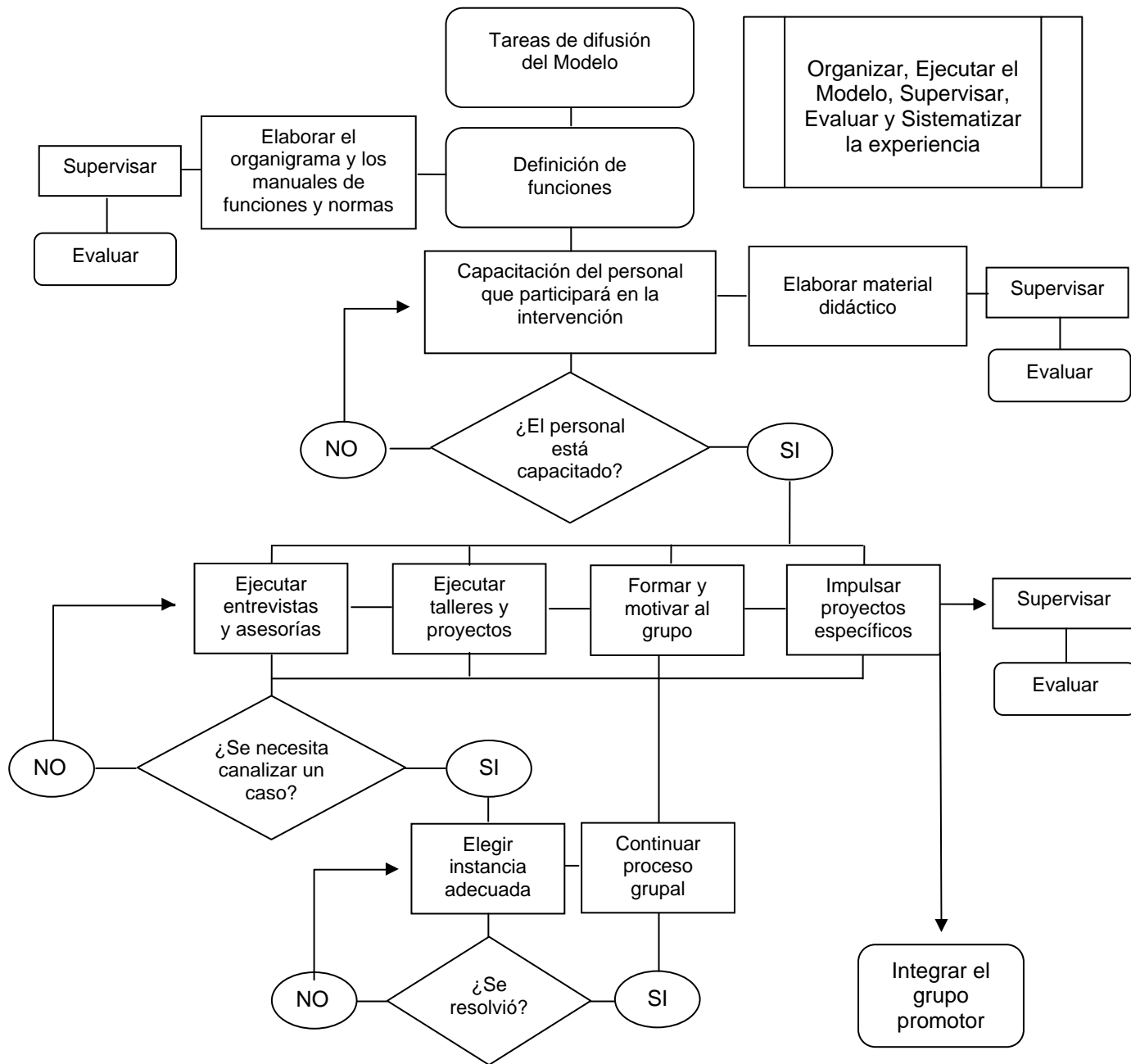
Lo anterior conforme a la siguiente secuencia:

- Se realizan tareas de difusión del Modelo.
- Se hace la definición de funciones del personal de apoyo, los manuales de procedimientos, la adecuación de las cartas descriptivas, la elaboración de manuales y material didáctico.
- Se capacita al personal facilitador y de coordinación grupal para el procedimiento de observación del grupo.
- Se establece la codificación para la recolecta de datos.
- Se pone en marcha las entrevistas, asesorías, canalización de casos y los talleres.
- Se supervisan y evalúan las actividades.
- Se desarrolla el procedimiento de integración del grupo en sus respectivas fases y a lo largo de la realización de talleres, entrevistas, asesorías, proyectos específicos y seguimiento de casos.
- Durante la intervención se desarrollan también tareas de vinculación, las cuales consisten en identificarán instancias relacionadas con el ejercicio de los derechos laborales y de género de las mujeres, para, de ser necesario, canalizar casos en conflicto; además de que se puede vincular al grupo con políticas sociales en el marco de programas estatales o de las organizaciones de la sociedad civil, de los cuales pudieran ser beneficiarias.

### 4.1.3.3 Instrumentos

Los medios aplicables en esta Etapa son: el organigrama o estructura de funcionamiento, el manual de procedimientos, funciones y normas de trabajo, los manuales para los talleres, los cuestionarios de observación, los cuestionarios de auto-aplicación, los cuadros de apreciación de roles.

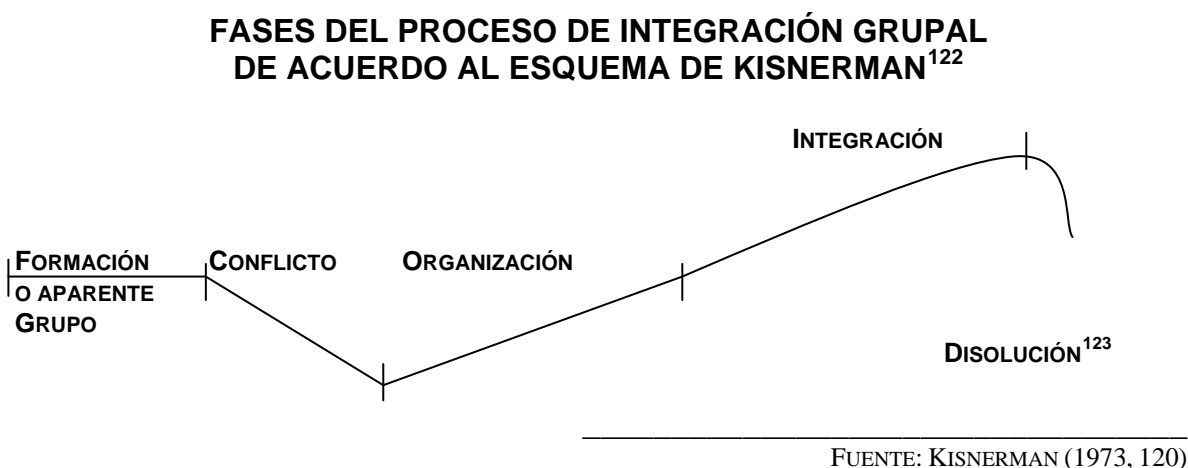
## FLUJOGRAMA DE LA ETAPA III DEL MODELO DE INTERVENCIÓN<sup>120</sup>



<sup>120</sup> Elaboración propia tomando la simbología de Carrera, Xavier. Op. Cit.

## 4.2 Fases de Integración grupal.

Un resultado fundamental de la intervención, es el logro de la integración de grupos, por ello a lo largo de las actividades de ejecución del Modelo, es decir de la difusión, las entrevistas, asesorías, talleres y proyectos específicos, se observará el proceso de dicha integración a partir de las *fases informativa, formativa, participativa, de toma de decisiones y, de integración*, señaladas en el esquema de Natalio Kisnerman<sup>121</sup>. A pesar de que este autor las denomina *etapas* aquí se retoman como *fases para la integración grupal*, con la finalidad de diferenciarlas de las etapas de la propuesta metodológica.



A continuación se especifican las actividades a desarrollar en cada una de las fases de integración grupal, estas tareas se desprenden del Modelo de intervención propuesto y se han desarrollado adaptado al esquema de Kisnerman<sup>124</sup>.

**Fase I.- Informativa**, en la que se da la integración preliminar del grupo, las actividades a desarrollar las siguientes:

- a) En la integración preliminar del grupo, se hará la elaboración del diagnóstico de las condiciones laborales de las trabajadoras por empresa, algunos rasgos de su situación socioeconómica y aspectos de su ámbito familiar y comunitario;
- b) Se acordará el temario de los talleres;
- c) Se hará la primera identificación de los roles que las participantes adoptan en el grupo.

<sup>121</sup> Kisnerman, Op. Cit. pp. 119-136

<sup>122</sup> Ídem, p. 120

<sup>123</sup> El modelo de intervención no se propone abordar la etapa de disolución, pero se enuncia porque es parte del esquema de Kisnerman.

<sup>124</sup> Cada *fase* descrita es una elaboración propia basada en las Etapas de integración grupal de Kisnerman.

En esta fase se implementará la sesión de encuadre cuyos objetivos son:

- a) Discutir y aprobar el temario de talleres
- b) Proponer la metodología de trabajo
- c) Conocer estrategias de coordinación

**Fase II.-** *formativa*, con la que se comienzan tareas de ejecución del Modelo, las actividades fundamentales de esta fase son:

- a) Inicia el desarrollo de talleres, la asesoría individual y el seguimiento de casos;
- b) Se da pauta para el desarrollo de proyectos específicos del grupo (foros, seminarios, encuentros, ferias, fiestas, días de campo, kermeses, etc.);
- c) Se hacen las primeras construcciones grupales

Se pone en marcha el Módulo I del Taller cuyo objetivo es:

- a) Identificar los rasgos esenciales de la condición social de las mujeres y los conceptos de género e identidad.

**Fase III.-** *participativa*, se identifica la dinámica grupal y las tareas a realizar son:

- a) Continúan los talleres y asesorías.
- b) Se identifican posibles conflictos en el grupo y se concientiza al mismo sobre esta situación.
- c) Se identifica en particular la homogeneidad y heterogeneidad del grupo; los consensos y disensos así como la forma de abordar los conflictos;
- d) Se promueve la empatía y solidaridad.

El Módulo II del Taller que se implementa para esta fase persigue:

- a) Promover el desarrollo de habilidades para la formación e integración de grupos, así como para la construcción de consensos.
- b) Desarrollar estrategias de liderazgo y comunicación asertiva.

**Fase IV.-** de *toma de decisiones* en la que inicia la organización del grupo, las actividades de esta fase son:

- a) Se concientiza al grupo para la resolución de conflictos;
- b) Inicia un proceso de organización grupal;
- c) Se propicia la construcción consensada de las normas de funcionamiento grupal;
- d) Se promueve la participación grupal;
- e) Se incentiva la autorregulación, respeto a las otras participantes;
- f) Se propicia el trabajo colaborativo.

Con el Módulo IV del Taller se pretende que el grupo:

- a) Reconozca instrumentos legales para una defensa laboral, así como los procedimientos e instancias laborales para atenderlos.
- b) Identifique instancias gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil en el Estado y/o Región, que coadyuven en la atención de casos para la aplicación de la normatividad legal en el caso del derecho laboral.

**Fase V.-** de *integración* en la que se da la conformación del grupo, las tareas que se realizan son:

- a) Se generan procesos de identidad grupal;
- b) Se establecen metas;
- c) Se hace explícito el sentido de pertenencia;
- d) Se propicia el crecimiento individual;
- e) En esta fase se hace un proceso de análisis y síntesis para la integración del grupo y la construcción de su estructura y forma de toma de decisiones.

En esta fase final, en el taller se propiciará conseguir:

- a) El desarrollo del trabajo colaborativo;
- b) Generar procesos de empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral, familiar y comunitario.

El Esquema 13 sintetiza lo expuesto y finaliza este apartado, posteriormente se presenta el Esquema del Modelo, el cual permite una visión integral del mismo.

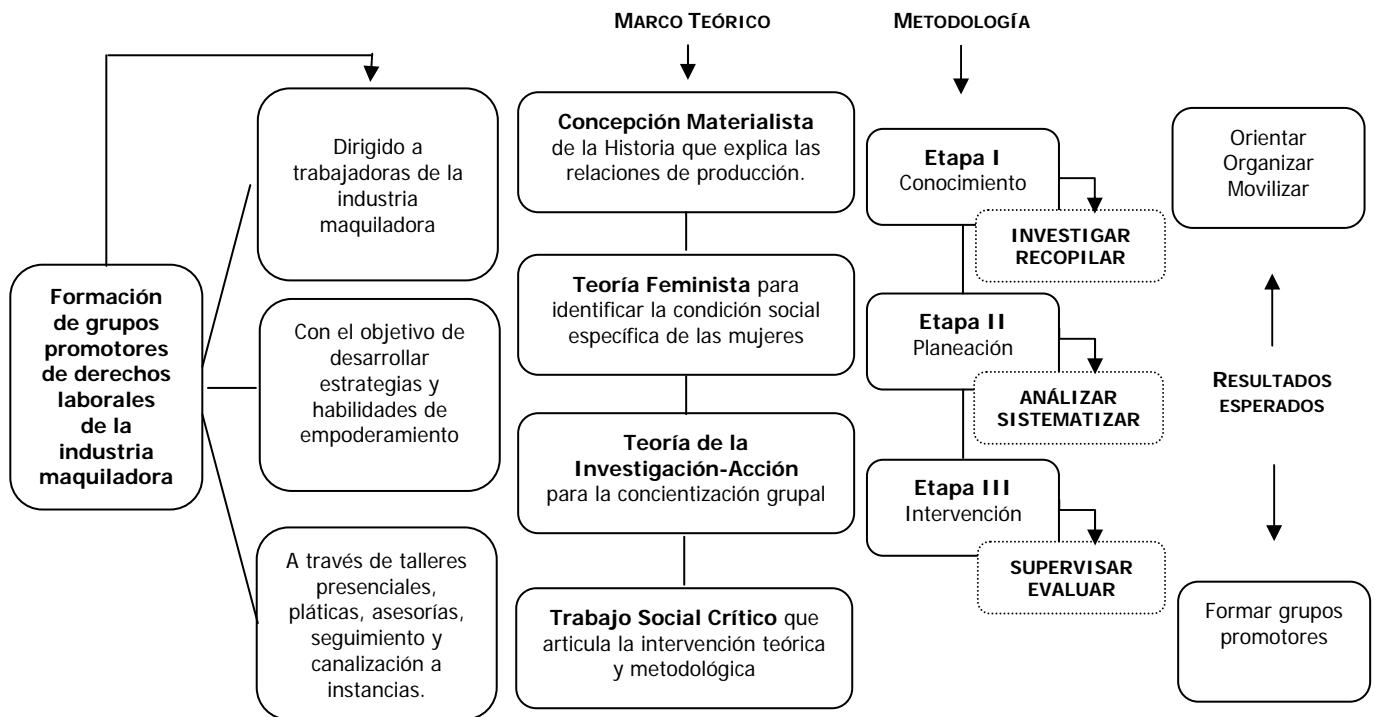
Esquema 13

FASES	DESCRIPCIÓN GENERAL DE ACTIVIDADES
FASE I INFORMATIVA	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formación del grupo</li> <li>2. Elaboración del diagnóstico por empresa</li> <li>3. Delimitación del temario o contenido de los talleres.</li> </ol>
FASE II FORMATIVA Y CONCIENTIZADORA (PROCESO)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inicio de Talleres, asesoría individual, seguimiento de casos, así como actividades lúdicas acordadas por el grupo.</li> </ol>
FASE III PARTICIPATIVA	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reconocimiento de los roles que se desempeñan en el grupo.</li> <li>2. Identificación de los conflictos que se generan en el grupo.</li> <li>3. Pláticas, entrevistas, asesorías; con procedimiento dialogal entre las participantes.</li> </ol>
FASE IV DE TOMA DE DECISIONES	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En la Fase III y en parte de esta Fase IV se procesa la organización grupal, para finalmente establecer como tal la organización del grupo.</li> </ol>
FASE V INTEGRACION DEL GRUPO DE PROMOTORAS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aceptación de la integración grupal hasta por el tiempo que acuerden las participantes.</li> </ol>

ADAPTACIÓN DE LA PROPUESTA DE KISNERMAN (1998)



### 4.3 Esquema Integral del Modelo para la Formación de grupos Promotores de Derechos Laborales para Trabajadoras de la industria maquiladora en México.



ELABORACIÓN PROPIA

El esquema expresa que el Modelo de Intervención para la formación de grupos de promotoras de derechos laborales en México, está dirigido a trabajadoras de la industria maquiladora, el cual tiene como objetivo el desarrollo de estrategias y habilidades para el empoderamiento de sus participantes, mediante talleres, pláticas, foros, seminarios, conferencias, ferias, asesorías, seguimiento y canalización de casos a las instancias respectivas.

La propuesta se sustenta en cuatro aproximaciones teóricas: el Materialismo Histórico, la Teoría Feminista, la Teoría de la Investigación-Acción y el Trabajo Social Crítico; su metodología se desarrollará en tres etapas, la de Conocimiento, cuyas tareas básicas son investigar y recopilar información; la de Planeación, que se centra en analizar y sistematizar los datos recabados y; la de Intervención, en la que se realizan tareas de supervisión y evaluación del Modelo. Los logros esperados se refieren a la conformación de grupos y la promoción de derechos laborales para las trabajadoras a partir de acciones de orientación, organización y movilización.

Este esquema concluye la descripción de actividades en el desarrollo del Modelo, a continuación se presenta el cronograma de trabajo y las funciones y procedimientos que desarrollará el personal.

#### 4.4 Cronograma de Trabajo

El Modelo puede implementarse a lo largo de seis meses, en el primer mes es posible diseñar la etapa de *Conocimiento*; en el segundo y tercer mes, se desarrollará la etapa de *Planeación* y; en los tres meses subsecuentes la de *Intervención*.

**CRONOGRAMA DE TRABAJO**

<b>1 mes</b>	ETAPA I.- Conocimiento
<b>2 meses</b>	ETAPA II.- Planeación
<b>3 meses</b>	ETAPA III.- Intervención

ELABORACIÓN PROPIA

Cabe aclarar que los tiempos planteados particularmente en la Etapa III de Intervención son *indicativos*, porque en realidad dependerán de las características del grupo, del grado de homogeneidad o heterogeneidad del mismo en cuanto a las estrategias cognitivas de sus integrantes, su escolaridad y habilidades para el aprendizaje y porque los procesos de concientización suelen ser largos, lo que hace difícil aventurar un tiempo específico.

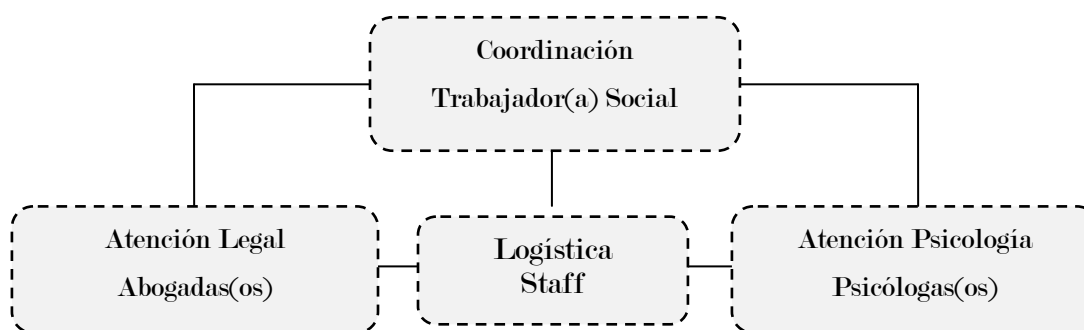
#### 4.5 Funciones y procedimientos del personal

En este inciso se describen de manera general las funciones y procedimientos a realizar por el personal que participa en la intervención, en lo particular, de manera local o regional se desarrollarán durante la Etapa III de intervención, los Manuales de Procedimientos, documento que contendrá la descripción detallada de funciones, actividades y relaciones entre el personal involucrado en el Modelo.

##### 4.4.1 Funciones

El personal involucrado en la intervención serán profesionales en el área de Derecho, Psicología y un(a) Trabajador(a) Social. También se requiere al menos tres personas para apoyo logístico o de staff.

El siguiente organigrama de trabajo muestra las funciones sustantivas y la vinculación de dicho personal.



ELABORACIÓN PROPIA

Las funciones del personal a cargo del Modelo de Intervención son:

#### *Trabajador(a) Social*

El profesional en Trabajo Social pretende, fomentar la participación de las personas en su realidad social para que se transformen en sujetos activos en la resolución de sus problemas.

Sus funciones sustantivas serán:

- Diseño y elaboración del Modelo de Intervención.
- Coordinación general del Modelo de Intervención y del personal.
- Supervisión general de la ejecución del Modelo y del personal.
- Vinculación con instancias gubernamentales y de la sociedad civil, que pueden apoyar la puesta en marcha del Modelo y ante las que se canalizarían los casos.
- Evaluación del Modelo de Intervención.

Como ya se mencionó, la perspectiva del Trabajo Social Crítico, articula una postura teórica y metodológica con la cual se espera alcanzar los objetivos planteados, por lo que las tareas de supervisión y evaluación son elementos nodales de la labor del profesional del Trabajo Social.

En el caso de la supervisión, ésta se utilizaría como método para facilitar el análisis y reflexión de las actividades realizadas, así como para favorecer la capacidad crítica del grupo y su postura activa frente a la realidad social.

Dada su importancia en el proceso de intervención, las actividades concretas de supervisión serán desarrolladas en el apartado 4.6 de esta misma SECCIÓN.

Además de lo anterior, el papel del Trabajo Social en la evaluación, será la de coordinación, ya que esta actividad se realiza con el equipo que colabora en la intervención y con las participantes en el mismo, el proceso, etapas, áreas, esquema de supuestos y codificación de la evaluación se describen en la SECCIÓN 5.

### *Abogadas(os)*

Serán las(os) encargadas(os) de coordinar el área jurídica, a partir de las siguientes funciones sustantivas:

- Asesoría legal (individual o grupal) a partir de las solicitudes que las participantes hagan de manera explícita.
- Defensa de casos.
- Coordinación grupal en los talleres sobre marco legal en México.

### *Psicólogas(os)*

Serán las(os) encargados(as) de coordinar el área de Psicología, sus funciones sustantivas serán:

- Organización del personal a través de los manuales de procedimientos.
- Capacitación del personal para la coordinación grupal, las técnicas de entrevista y el registro de observación.
- Elaboración de materiales en función de temas propuestos.
- Coordinación Grupal.
- Asesoría (individual o grupal).

### *Personal de apoyo logístico o staff*

Estará encargado de coordinar las siguientes funciones sustantivas:

- Dar apoyo secretarial y operativo.
- Promover y difundir el Modelo de Intervención.
- Colaborar en el registro de observación de los talleres.

El siguiente Esquema 15 resume las funciones del personal que participa en este Modelo de Intervención.

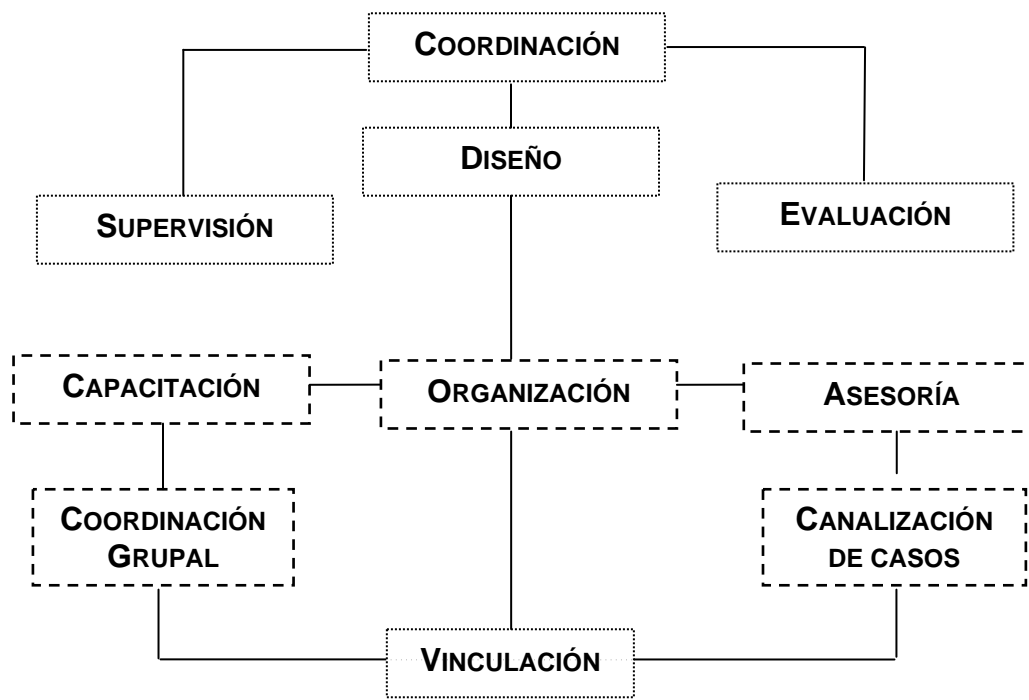
Esquema 15

<b>Trabajo Social</b>	<b>Psicología</b>	<b>Jurídico</b>	<b>Staff</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Diseño y elaboración del modelo</li><li>• Coordinación del Modelo</li><li>• Supervisión</li><li>• Vinculación</li><li>• Evaluación</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Organización</li><li>• Capacitación</li><li>• Coordinación Grupal</li><li>• Asesoría</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Asesoría legal</li><li>• Defensa de casos</li><li>• Coordinación grupal</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Apoyo secretarial</li><li>• Apoyo logístico</li><li>• Promoción</li><li>• Difusión</li></ul>

ELABORACIÓN PROPIA

El organigrama de trabajo del Modelo que vincula funciones y estructura es el siguiente.

Esquema 16



ELABORACIÓN PROPIA

#### 4.4.2 Procedimientos

Durante la intervención se desarrollarán las siguientes técnicas<sup>125</sup>;

*Entrevista*, que tiene como objetivos:

- Registrar o analizar la personalidad de cada participante.
- Reconocer su nivel socioeconómico
- Observar sus motivaciones
- Identificar sus posibilidades y limitaciones (recursos que es posible movilizar)
- Identificar sus mecanismos de comprensión

*Registros de Observación*, debe contener, entre otros aspectos

- Reacciones y actitudes
- Participación en el enriquecimiento del proyecto
- Motivación
- Identificación de formas sobre los contenidos en los talleres

<sup>125</sup> Meave Partida, Edna Ma. Del Carmen. *La metodología de la supervisión y la asesoría profesional en Trabajo Social*. México, 1992, 279 p.

### *Talleres*

Como actividad central y núcleo organizativo del conocimiento, en el que convergen los contenidos y experiencias del proceso formativo (Ver Anexos I y XIV). Las tareas del(a) facilitador(a) del taller son las siguientes:

- Dar orientación
- Estimular la iniciativa
- Tener una postura activa
- Fomentar el entusiasmo
- Aumentar la conciencia
- Fomentar un ambiente crítico constructivo
- Mantener interés común
- Promover la libertad de expresión
- Lograr la participación de grupo
- Evitar el dominio de pocos miembros del grupo
- Evaluar a las participantes y el proceso de las sesiones
- Elaboración de cartas descriptivas por taller.

### *Asesoría grupal*

Se empleará para orientar y asesorar determinados trabajos, y a través de ella se pueden vivenciar con el grupo las experiencias y problemas de la visión del trabajo que se está desarrollando.

Servirá para fomentar el crecimiento de las participantes porque estimula su desarrollo, capacidad y potencial creador. Tiene como finalidad la promoción del intercambio de ideas entre integrantes del grupo.

### *Proyectos específicos*

Bajo este rubro se identifican todas aquellas actividades que las participantes en la intervención acuerden impulsar, tales como foros, ferias, seminarios, encuentros, kermeses, entre otras.

El impulso de estos proyectos se realizará en el marco de las tareas de vinculación, a través de las cuales se identifican las políticas públicas y las acciones afirmativas existentes en la región o localidad, en la que se realiza la intervención.

### *Canalización de casos*

Durante las asesorías grupales o en la realización de talleres y proyectos específicos, es posible que se identifiquen situaciones que ameritan la canalización hacia otra instancia, sea ésta un organismo de la sociedad civil o a una instancia gubernamental.

En tal caso, se contará con un mapeo de estas instancias, sus funciones y objetivos, a partir de los cuales se determina la canalización y se espera que coadyuve en la resolución de la situación detectada.

## 4.6 Supervisión

El seguimiento del proceso metodológico del Modelo de Intervención, se realizará a través de la supervisión, la cual puede ser definida como “un proceso dinámico y permanente; educativo, administrativo y técnico, que permite al supervisor visualizar los problemas en el área de trabajo e implementar estrategias de intervención profesional”<sup>126</sup>

En este Modelo, ese proceso de supervisión se realizará en el personal, en los materiales, en el proceso de integración grupal y en el funcionamiento de la estructura u organización del personal.

La supervisión al *personal profesional* se realizará sobre los<sup>127</sup>:

- Conocimientos del modelo, del diagnóstico de la población y la región, de las técnicas e instrumentos a emplear;
- Motivaciones personales, aspiraciones e intereses;
- Información del marco institucional y sus vinculaciones;
- Formación con perspectiva de género, del contexto social, de la propuesta formativa y participativa, de su disciplina en el caso del personal profesional.

El cuadro con los indicadores por área es el siguiente, en la parte de abajo de cada uno de ellos aparecen cuadros para una evaluación cualitativa, de tres rangos: suficientes (S), regulares (R) y buenos (B).

Tabla I de Supervisión

Áreas	Indicador 1	Indicador 2	Indicador 3	Indicador 4	Indicador 5
Conocimientos	Del modelo	Dx de la población	Dx de la región	Técnicas	Instrumentos
S   R   B	S   R   B	S   R   B	S   R   B	S   R   B	S   R   B
Motivaciones	Porque trabaja en la institución	Interés en la labor de la institución	Opinión sobre el Modelo de Intervención	Proyecto de desarrollo a futuro	Otros
S   R   B	S   R   B	S   R   B	S   R   B	S   R   B	S   R   B
Información	Instituciones vinculadas al modelo	Objetivos	Misión y Visión	Valoración de su vinculación	Formas para establecer seguimiento
S   R   B	S   R   B	S   R   B	S   R   B	S   R   B	S   R   B
Formación	En perspectiva de género	Sobre el contexto	De la propuesta formativa	Técnicas de coordinación grupal	En su disciplina
S   R   B	S   R   B	S   R   B	S   R   B	S   R   B	S   R   B

ELABORACIÓN PROPIA CON BASE EN  
LOS PARÁMETROS DE ARTEAGA (1995, 5)

<sup>126</sup> Arteaga Basurto, Carlos. Supervisión. ENTS-UNAM, México, 1995, p. 5

<sup>127</sup> Adaptación de los principios básicos propuestos por Arteaga Basurto, Ídem, pp. 8-13

Entre las funciones generales del proceso de supervisión estarán:

- A. Orientar la intervención de manera coherente y coordinada.
- B. Promover la reflexión de las actividades realizadas.
- C. A través de la evaluación participante, verificar cualitativamente el cumplimiento de objetivos.

Con el uso metodológico de la intervención-acción se pretende promover la concientización y la transformación de la realidad social, para lo cual, las tareas de supervisión observarán que el personal esté capacitado, que las preguntas generadoras se relacionen con el universo temático y que las cartillas pedagógicas vinculen objetivos y procedimientos, además de que estimulen la reflexión, la iniciativa y la creatividad.

En lo particular las tareas de supervisión se centrarán:

*En los materiales*

- El contenido de los manuales
- La pertinencia de las secuencias didácticas en los talleres.
- La forma de presentación de los contenidos
- El adecuado manejo de técnicas grupales

*En el grupo.*

- La creación de un ambiente propicio para la participación.
- La orientación de los procesos de aprendizaje y de integración grupal.
- La promoción del diálogo y la participación grupal.
- Cumplimiento de tiempos programados.

*En el funcionamiento de la estructura*

- El uso eficiente de recursos.
- La coordinación de actividades entre las áreas de trabajo.
- La metodología en las asesorías.
- El seguimiento en la posible canalización de casos.

El formato de supervisión para cada uno de los elementos planteados es el siguiente, la valoración o puntaje se haría en los rangos ya mencionados (SRB).

Tabla II de Supervisión

<b>MATERIALES</b>	<b>Contenido</b>	<b>Pertinencia</b>	<b>Secuencia</b>	<b>Técnicas</b>
Valoración	S   R   B	S   R   B	S   R   B	S   R   B
<b>GRUPO</b>	<b>Ambiente</b>	<b>Orientaciones</b>	<b>Participación</b>	<b>Tiempos</b>
Valoración	S   R   B	S   R   B	S   R   B	S   R   B
<b>FUNCIONAMIENTO</b>	<b>Recursos</b>	<b>Coordinación</b>	<b>Metodología</b>	<b>Canalización</b>
Valoración	S   R   B	S   R   B	S   R   B	S   R   B

ELABORACIÓN PROPIA



El último elemento de la supervisión es sobre las Etapas metodológicas y las distintas actividades y tiempos programados para la puesta en marcha.

Los objetivos específicos de la supervisión en el Modelo son:<sup>128</sup>

- Vigilar la realización del trabajo conforme a lo programado
- Orientar la práctica profesional del equipo para aplicar los métodos y técnicas adecuadas a cada programa
- Asistir al personal con acciones de capacitación
- Detectar problemas en las actividades programadas y buscar resolverlas
- Mantener la comunicación entre el personal y las participantes
- Tomar decisiones para corregir las inconsistencias

Las técnicas de supervisión a emplear son<sup>129</sup>

- a) Los instrumento de supervisión (Tablas I y II de Supervisión)
- b) Su registro sistemático
- c) Un cronograma de trabajo
- d) El plan de trabajo (objetivos y ruta crítica)
- e) Crónica de supervisión grupal
- f) Reporte de supervisión
- g) Informe de control
- h) Listado de desviaciones
- i) La propuesta para la corrección de las mismas

Con estas funciones a cargo del Trabajo Social, es posible contribuir al desarrollo de funciones y actividades del Modelo, optimizar recursos, detectar problemas en el desarrollo de actividades programadas, reflexionar y generar procesos de retroalimentación con el personal y con las participantes, con la finalidad de encauzar posibles problemas de instrumentación.

La supervisión junto con la evaluación que será desarrollada en la SECCIÓN 5, son dos actividades sustanciales para el Modelo, su adecuada aplicación le otorgan un grado de validez y confiabilidad.

---

<sup>128</sup> Ídem, pp. 21, 22

<sup>129</sup> Ídem, 35, 36

### EVALUACIÓN

La evaluación es un término polisémico<sup>130</sup> o elástico<sup>131</sup> que se define en función de su ámbito de aplicación y de su finalidad, en la metodología para la formulación de planes, programas, proyectos o modelos, evaluar es

“comparar en un instante determinado lo que se ha alcanzado mediante una acción con lo que se debería haber alcanzado de acuerdo a una programación previa”<sup>132</sup>

También

“consiste en utilizar una serie de procedimientos destinados a comprobar si se han conseguido o no las metas y objetivos propuestos, identificar los factores o razones que han influido en los resultados (éxito o fracaso) y formular las recomendaciones pertinentes que permitan tomar decisiones con el fin de introducir correcciones o reajustes que sean necesarios”<sup>133</sup>.

Con base en ambas definiciones, la evaluación en este Modelo se concibe como el proceso mediante el cual se obtiene y se analiza información relevante antes, durante y al final de la intervención, con el fin de describir la forma de participación e integración del grupo de promotoras de derechos laborales, además será la valoración acerca de la efectividad del Modelo, el alcance cualitativo y cuantitativo de los objetivos que le dieron origen y la apreciación crítica de las acciones emprendidas para tomar las decisiones pertinentes<sup>134</sup>.

La evaluación del Modelo será realizada por parte de quienes lo promueven y de las participantes en el mismo, en tal sentido se hará una evaluación interna; de acuerdo a los momentos en que se realiza, se harán evaluaciones al inicio, durante y al final de la intervención; por su ámbito de desarrollo se trata de una evaluación de lugar, realizada en el marco del aula de talleres, entrevistas y asesorías, abarcando a la población participante en los mismos<sup>135</sup>. En la evaluación se pretende valorar la coherencia interna y externa del modelo de acuerdo a los siguientes elementos

---

<sup>130</sup> Santos Guerra, Miguel Ángel y Moreno Olivos, Tiburcio. *¿El momento de la metaevaluación educativa? Consideraciones sobre epistemología, método, control y finalidad*. Revista Mexicana de Educación. Oct-Dic, 2004, Vol. 9 Núm. 23. p.p. 913-931.

<sup>131</sup> Ander-Egg, E. *Evaluación de programas de Trabajo Social*. Ed. Hvmánitas, Bs. As. 1984. p.19.

<sup>132</sup> Espinoza Vergara, Mario. *Evaluación de proyectos sociales*. Ed. Hvmánitas, Bs. As. 1983. p. 14.

<sup>133</sup> Ander-Egg. Op. Cit. p. 19

<sup>134</sup> Elaboración propia.

<sup>135</sup> Ander-Egg. Op. Cit. p. 35-37

## 5.1 Coherencia interna<sup>136</sup>:

- a) Una evaluación *ex-ante* o inicial, que incorpora el diagnóstico.
- b) Un *monitoreo* en la ejecución del modelo, en donde se observa en qué medida se han alcanzado el objetivo general y los objetivos específicos, mediante la valoración cualitativa durante la intervención.
- c) Una evaluación *ex post* o final, al término de la intervención en la que se valorará la integración del grupo y los conocimientos adquiridos.

## 5.2 Coherencia externa<sup>137</sup>:

- a) Mediante la opinión de las participantes.

Esta última área se articula con el tipo de *evaluación participante*, utilizada como una técnica que permite la intervención cualitativa y cuantitativa de una comunidad organizada y sirve para impulsar acciones correctivas<sup>138</sup>.

Tal elección es pertinente porque sus características contribuyen a la consecución de objetivos de este modelo y porque se realiza con la comunidad que en él participa.

Por su naturaleza, la evaluación participante:<sup>139</sup>

- a) Es un proceso de organización y el objetivo de esta intervención es la integración de un grupo, es decir su organización.
- b) Permite un enfoque formativo porque la ejecución de la evaluación en sí, implica un aprendizaje, análisis y síntesis de los contenidos de los talleres.
- c) Se funda en un criterio operativo, es decir que se elabora en función de los objetivos fijados por la población.
- d) Y permite la participación integral, activa, autónoma y consciente de la población con base en las actividades, incluso para el análisis de la información y en la concreción de las acciones.

Este tipo de evaluación es una acción integral que se realiza por parte de la población, en función de los objetivos que se fijan, obedece a sus intereses y se concreta en acciones pertinentes para las participantes. Además el análisis de los resultados se hace también por parte de la población participante a través de registros de observación y sesiones de realimentación<sup>140</sup>. Este tipo de evaluación es acorde con las teorías del Trabajo Social Crítico y con la metodología de intervención propuesta.

---

<sup>136</sup> Ídem, pp. 39, 40

<sup>137</sup> Ídem, p. 47

<sup>138</sup> Espinoza Vergara, Op. Cit. pp.25, 26

<sup>139</sup> Ídem, p. 27

<sup>140</sup> Ídem, p. 28

### 5.3 Etapas de evaluación:

5.3.1 *Evaluación ex – ante, diagnóstica*<sup>141</sup> o inicial que implica: la recogida de datos acerca de la situación o condición laboral de las trabajadoras participantes, en particular,

- a. La composición del grupo, características y situación socioeconómica.
- b. El conocimiento que tienen acerca de sus derechos laborales.

Tales aspectos serán evaluados a través de la entrevista individual y grupal así como con el llenado del cuestionario diagnóstico.

Los instrumentos para esta etapa de evaluación son:

- Registro de asistencia a la sesión informativa (Anexo II).
- Cédula de datos socioeconómicos y áreas de interés (Anexo VIII).
- Diagnóstico (Anexo IV)

5.3.2 *Monitoreo o evaluación formativa*<sup>142</sup>, se realiza a lo largo del proceso de intervención, misma que se desarrollará en la segunda etapa de planeación del modelo y se hace en colaboración con el grupo de participantes a través de:

- a. Cuestionarios de auto aplicación al término de talleres (Anexos del IX al XI).
- b. El desarrollo de actividades durante los talleres (Anexo V).
- c. Cuestionario de observación (Anexo VI).
- d. Sesiones de asesoría individual y/o grupal (Anexos VII y VIII).
- e. Sesiones de retroalimentación en las que se valore el trabajo de participación e integración grupal.

5.3.3 *Evaluación ex post o final*<sup>143</sup>, en la que se definen las bases de la integración del grupo de promotoras de derechos laborales, se observa el avance en los conocimientos adquiridos a lo largo de la intervención y se evalúa el conjunto de talleres.

Las formas de evaluación final serán:

- a. La elaboración de las normas organizativas del grupo (estatuto, organigrama, código ético, o lo que el grupo decida).
- b. Cuestionarios de auto aplicación (Anexos XII y XIII).
- c. Reflexión grupal con base en las observaciones continuas de las, asesorías, talleres y sobre el conjunto de la intervención (prospectiva).

---

<sup>141</sup> Ídem

<sup>142</sup> Ídem

<sup>143</sup> Ídem

La aplicación de cuestionarios se desarrollará en la Etapa de Intervención del Modelo, en la formación del grupo, en las asesorías individuales o grupales, en la realización de talleres y eventos organizados por el grupo. Esta evaluación se llevará a cabo por parte del personal designado para permanecer en los talleres y a través de los cuestionarios de auto aplicación que llenan cada una de las participantes.

Al final de los talleres, se dispondrá de un tiempo (media hora o más) para retroalimentar el proceso de aprendizaje de conceptos, desarrollo de habilidades y para la integración grupal. Además de esto, el equipo organizador sistematizará los resultados de los cuestionarios de observación y los de auto aplicación y los pondrá a discusión de las participantes en la próxima sesión para, de manera grupal, valorar los éxitos o fracasos del proceso y, en su caso, introducir las medidas correctivas necesarias.

A continuación se presenta el resumen de los momentos de evaluación<sup>144</sup>

Esquema 17

Tipo de Evaluación	Instrumento	Anexos
Evaluación Ex – Ante	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de asistencia a sesión informativa.</li> <li>• Cédula de datos socioeconómicos y áreas de interés.</li> <li>• Diagnóstico.</li> </ul>	IXI X XI
Monitoreo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modelo para observar el comportamiento grupal.</li> <li>• Registro de observación.</li> <li>• Ficha para asesoría individual.</li> <li>• Ficha para asesoría grupal.</li> <li>• Realimentación por Módulo del I al III</li> <li>• Evaluación institucional de talleres.</li> </ul>	XII XIII XIV XV XVI-XVIII XX
Evaluación Ex – post	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación final</li> </ul>	XX

ELABORACIÓN PROPIA

<sup>144</sup> Elaboración propia.

## 5.4 Áreas evaluadas

Las *áreas a evaluar*<sup>145</sup> serán las *metas*, la *implementación*, los *procesos* o actividades y los *resultados* a partir de los siguientes parámetros:

*Metas.*- Integración del grupo promotor de derechos laborales y el aprendizaje de contenidos y desarrollo de habilidades por parte de las participantes (Anexo XV).

*Implementación.*- Evaluando la realización de talleres, asesorías individuales y grupales y de seguimiento de casos, en aspectos tales como:

- Motivación
- Grado de interés de las participantes
- Realización de actividades
- Disponibilidad de recursos humanos y materiales
- Preparativos en el área de implementación del modelo

*Procesos.*- Evaluado a partir de la realización de actividades y la participación de las involucradas en los mismos.

*Resultados.*- A partir del logro de actividades en los talleres, el conocimiento básico de leyes, instancias y procedimientos de defensa de los derechos laborales y la integración del grupo promotor.

## 5.5. Esquema de supuestos

El esquema de supuestos está integrado por la valoración de la *pertinencia*, *idoneidad*, *efectividad* y *eficiencia* del modelo<sup>146</sup>, definidos de la siguiente manera:

La *pertinencia* del Modelo se circunscribe a su capacidad para formar un grupo promotor de defensa de los derechos laborales de las mujeres de la industria maquiladora y la adquisición de conocimientos básicos sobre instrumentos, procedimientos e instancias de defensa de sus derechos laborales.

La *idoneidad* será observable a partir de la coherencia entre las tareas y actividades planteadas y los objetivos propuestos.

Su *efectividad* se dará a partir de conseguir los objetivos propuestos y la capacidad de las actividades y tareas para alcanzarlos

---

<sup>145</sup> Los parámetros y definición de los mismos son los establecidos por Espinosa V., adaptados operativamente al Modelo, Op. Cit. pp. 39, 40

<sup>146</sup> Los parámetros y definición de los mismos son los establecidos por Espinosa V., adaptados operativamente al Modelo, Op. Cit. pp. 29, 30

La *eficiencia* en el modelo generado, se evaluará a partir de la integración del grupo que permitirá, a futuro, abatir costes de organización en modelos similares, aún y cuando en lo inmediato no se refleje tal reducción.

Lo anterior permitirá tomar decisiones en torno al desarrollo de actividades similares con otros grupos de trabajadoras, en los centros de trabajo, en la región o en otros Estados de la República, en particular permitirá:

- a) Replicar la experiencia, formar otros grupos, o formar a otras mujeres.
- b) Facilitar la labor concientizadora acerca de los derechos laborales en los centros de trabajo.
- c) Atraer recursos para la realización de modelos similares
- d) Mejorar la metodología de coordinación en los talleres.
- e) Modificar o mejorar los instrumentos de evaluación.

El Esquema 18 muestra los supuestos planteados

Esquema 18

Criterios de la evaluación	Supuestos
<b>Pertinencia</b>	La integración de un grupo me permite <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevenir violación de derechos laborales</li> <li>• Desarrollar lazos de identidad y solidaridad entre mujeres.</li> <li>• Generar conciencia y procesos de movilización entre las participantes</li> </ul>
<b>Idoneidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A través de las asesorías es posible identificar conflictos laborales, darles seguimiento y eventualmente resolverlos.</li> <li>• Con la realización de talleres es posible generar conocimientos acerca de los derechos laborales y desarrollar estrategias y habilidades para su defensa</li> <li>• El grupo integrado permitirá organizar y movilizar a las participantes para la defensa de sus derechos y para replicar su saber.</li> </ul>
<b>Efectividad</b>	Los conocimientos adquiridos y la integración del grupo pueden promover la reflexión, análisis y movilización entre las participantes para: <ul style="list-style-type: none"> <li>• El ejercicio de sus derechos</li> <li>• La construcción de consensos para las actividades a emprender</li> <li>• La resolución de conflictos laborales a través de la aplicación de las leyes y la acción de las instancias</li> <li>• La toma de decisiones con respecto a conflictos laborales e interpersonales</li> <li>• La obtención de recursos para emprender acciones de defensa de sus derechos</li> </ul>
<b>Eficiencia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Una vez conformado el grupo promotor, será posible abatir costos de eventuales asesorías, seguimiento de casos y realización de talleres.</li> <li>• De manera alterna, se podrá evaluar si el recurso disponible se emplea para otras actividades de apoyo a la labor de asesoría laboral: compra de equipo, renta de local, pago de honorarios, etc.</li> </ul>

ELABORACIÓN PROPIA CON BASE EN LOS PARÁMETROS DE ESPINOZA (1983, 29-30)

### 5.5.1. Codificación<sup>147</sup>

La codificación de resultados se hará de forma nominal, asignando números o letras a diferentes categorías; también será intervalar, para categorizar la distancia entre categorías y ordinal para establecer un mayor, menor o igual grado del atributo.

En los cuestionarios anexos se puede identificar el tipo de codificación y, sólo para el caso de la codificación de las observaciones en el proceso grupal, se adiciona la siguiente tabla:

<b>INDICADORES</b>	<b>DEFINICIÓN</b>	<b>C</b>
<b>Motivación / Interés</b>	Conductas hacia la formación del grupo	1) Alto 2) Medio 3) Bajo
<b>Participación</b>	Asiste e interviene en las actividades	1) Si 2) No
<b>Integración</b>	a) Se integra a los equipos de trabajo b) Se integra al grupo	1) Si 2) No
<b>Trabajo colaborativo</b>	Trabaja con otras personas en una tarea común	1) Si 2) No
<b>Solidaridad</b>	Demuestra una actitud de participación y apoyo hacia problemas, actividades o inquietudes de otro(s)	1) Si 2) No
<b>Empatía</b>	Capacidad de experimentar en una misma los sentimientos de otra personas	1) Si 2) No
<b>Rol de liderazgo</b>	Toma iniciativas hacia la formación del grupo, propone actividades, encabeza el debate	1) Si 2) No
<b>Participación en toma de decisiones y consensos</b>	Contribuciones, intervenciones y opiniones para tomar decisiones y elaborar consensos	1) Si 2) No
<b>Conocimientos sobre el tema</b>	Conocimiento observado a partir de los temas y objetivos de cada taller.	1) Alto 2) Medio 3) Bajo

ELABORACIÓN PROPIA

No sobra decir que con la intervención, se espera materializar la integración de grupos que identifiquen rasgos esenciales de la condición social de las mujeres, desarrollen estrategias de liderazgo y comunicación asertiva, promuevan el desarrollo de habilidades para la formación e integración de otros grupos y generen procesos de empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral, familiar y comunitario.

Además cabe esperar que reconozcan los instrumentos legales, procedimientos e instancias gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil, para la defensa de sus derechos.

<sup>147</sup> Padua, Jorge, et. all. *Técnicas de investigación aplicadas a las Ciencias Sociales*. FCE, México, 1979. pp. 154, 155.



## SECCIÓN 6

### CONSIDERACIONES FINALES

En el México actual, el trabajo como derecho y deber social<sup>148</sup>, dista mucho de respetar la libertad y dignidad de quien lo presta y no se realiza en condiciones que aseguren su vida, su salud y nivel económico decoroso, es más, cada día se realiza en condiciones más precarias. Actuar sobre esa realidad en un sector social doblemente precarizado, marginado y discriminado, como lo es el de las mujeres, concede a este Modelo su pertinencia; hacerlo desde una disciplina cuya esencia son los procesos de intervención social, le otorgan un rigor teórico y metodológico invaluable, orienta una praxis de manera profesional y no como resultado del voluntarismo o producto de buenas intenciones.

Como parte de la evaluación del Modelo y la aplicación del mismo, se tendrá que responder a las interrogantes que a continuación se enuncian.

Este Modelo ¿Puede ser útil para un conjunto de organizaciones de la sociedad civil, que hoy día buscan generar procesos de organización y movilización para la satisfacción de necesidades de las mujeres trabajadoras? ¿Orienta profesionalmente su acción?

Como propuesta cuya esencia es generar saberes y procesos de sensibilización y concientización, mediante una práctica participativa, su pertinencia se sostiene en la aplicabilidad y en los resultados obtenidos.

Es posible ¿Desarrollar lazos de identidad y solidaridad entre mujeres? Esos lazos ¿Permitirán crear o consolidar grupos promotores de derechos laborales? ¿Cuántos grupos promotores se crearan? Los grupos ¿Pueden actuar ante la violación de derechos laborales? ¿Su acción permitirá generar proceso de movilización entre las participantes?

Las acciones formativas ¿Fueron suficientes para generar un saber? En las asesorías ¿Se pudieron identificar conflictos? ¿Hubo seguimiento de casos? ¿Se resolvieron?

Las participantes ¿Son capaces de replicar la experiencia? es decir, la intervención ¿Tendrá efectos multiplicadores? Los conocimientos adquiridos y la integración del grupo ¿Coadyuvan a promover el ejercicio de derechos? ¿Cómo?

Son las interrogantes que el Modelo tendrá que responder y con las cuales podrá modificarse, perfeccionarse, *reconstruirse* o *deconstruirse*, a partir de la

---

<sup>148</sup> Artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo

intervención de las participantes, las trabajadoras a quienes va dirigido y las organizaciones de la sociedad civil que hagan suya la propuesta.

Promover procesos formativos/informativos en los que las mujeres analicen y reflexionen su realidad social y las causas inherentes a la misma, es una acción impostergable a la que contribuye este Modelo para, junto con otros esfuerzos de igual índole, se construyan otras formas de relación entre los sexos.

De igual manera sus resultados pueden generar acciones para el ejercicio de los derechos laborales y cambiar, a favor de las mujeres precarizadas, las actuales relaciones de trabajo, encontrando cauces ciudadanos de organización para la defensa de los mismos, políticas públicas y sociales a través de las cuales se promuevan y generen mecanismos permanentes de organización.

Una intervención como la que se propone sugiere una conversión de conciencia, pero también una búsqueda de mecanismos de acción colectiva para el ejercicio de derechos laborales de las mujeres trabajadoras en la realidad social actual, mediante una directriz profesional, teórica y metodológica que articula una praxis transformadora.

## BIBLIOGRAFÍA

Agenda Laboral. *Ley Federal del trabajo y Disposiciones Conexas*. ISEF, S. A., México, 1997, 288 p.

Amorós, Celia Amorós y Miguel Álvarez, Ana de. *Teoría feminista: de la ilustración a la globalización*. Minerva Eds., Madrid, 2005, Vol. I, 370 p.

Ander-Egg, Ezequiel. *Técnicas de Investigación social*. Editorial Humanitas, Buenos Aires 1983, 424 p.

----- *Evaluación de programas de Trabajo Social*. Ed. Hvmnitas, Bs. As. 1984, 79 p.

----- *Cómo elaborar un proyecto: guía para diseñar proyectos sociales y culturales*. El Ateneo, PAIS, 1990, 56 p.

----- *Diccionario del Trabajo Social*. Editorial Lumen, Argentina, 1995, 351 p.

----- *Técnicas de Investigación Social*, El Cid Editor, Argentina, 14va. Ed. 1980, 461 p.

Arriagada, Irma. "Cambios en las políticas sociales de género y familia", en: Gisela Zaremberg (Coord.) *Políticas sociales y género*. Tomo I. La Institucionalización, México FLACSO, 2007, 189 p.

Arteaga Basurto, Carlos. *Supervisión*. ENTS-UNAM, México, 1995, 141 p.

----- *Ciencias Sociales e Investigación Social*. UNAM, México, 2006, 117 p.

Balandier, Georges *El desorden, la teoría del caos y las Ciencias Sociales*; citado en Susana Leonor Malacaza. *Desde el Imaginario Social del Siglo XXI. Repensar el Trabajo Social*. Ed. Espacio, Buenos Aires, 2000, 210 p.

Beltrán, Miguel. *Cinco Vías de acceso a la realidad social*. En García F, Manuel. *El Análisis de la Realidad Social*. Alianza Editorial, España, 1996. 604 p

Carrera, Xavier. *Enseñar y aprender procedimientos. Los diagramas de flujo como procedimiento didáctico y de representación del conocimiento procedimental*. Ed. Milenio, San Salvador, 2006, 299 p.

Carrillo, Jorge, Hernández, Alberto. *Mujeres fronterizas en la industria maquiladora*. México, SEP Cultural, 1985, 216 p.

Castells, Manuel. *Flujos, redes e identidades: una teoría crítica de la sociedad informacional. En nuevas perspectivas críticas de la educación*. Editorial Paidós, México, 1994, 206 p.

Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical. *Los retos para las Trabajadoras en el Marco de la Globalización. Memorias del IV Foro Internacional*. México 2008. 65 p.

Diccionario de Educación Especial. Diagonal Santillana, México, Madrid, 1985. Tomo I.

Deere, Carmen Diana y León Magdalea. *Género, propiedad y empoderamiento: Tierra, Estado y mercado en América Latina*. FLACSO-PUEG, UNAM, México, 2002. 502 p.

Emmerich, Gustavo Ernesto. *Metodología de la Ciencia Política*, UAM-I, México, 1997, 199 p.

Escobar Guerrero Miguel. *Educación alternativa, pedagogía de la pregunta y participación estudiantil*. FFyL-UNAM, México, 1990, 152 p.

Espinoza Vergara, Mario, *Evaluación de Proyectos Sociales*, Ed. Hvmánitas, Buenos Aires, Argentina, 1983, 219 p.

Flores Palacios, Fátima. *El devenir de la subjetividad femenina: un paradigma entre lo individual y lo colectivo*. CEM, Facultad de Psicología. Estudios de Género y Feminismo. UNAM, México, 1988.

Franco, Rolando. "Los paradigmas de la política social en América Latina". En Arteaga, Carlos (Coord). *La política social en la transición*. ENTS-UNAM, México, 2002.

Freire, Paulo. *La educación como práctica de la libertad*. Siglo XXI, México, Quinquagésimatercera edición, 2007, 151 p.

Galeana de la O, Silvia. *Modelos de promoción social en el Distrito Federal*. UNAM-ENTS, México, 1996, 110 p.

----- *Promoción Social: una opción metodológica*. Plaza y Valdez, México, 1999, 166 p.

----- *Intervención Social: tópicos para una reflexión*. ENTS-UNAM, 2008, 110 p.

González Marín, María Luisa. *Globalización en México y desafíos del empleo femenino*. IIE-UNAM, México, 2002, 203 p.

Hacking, Ian. *Representar e Intervenir*. Paidós/IIF-UNAM, México, 1996, 326 p. INEGI. Anuario Estadístico de los Estados Unidos Mexicanos 2006.

- Healy, Karen. *Trabajo Social: Perspectivas contemporáneas*. Morata, España, 2001, 211 p.
- Jlife Rahme, Alfredo. *Hacia la desglobalización*. J. Editores, México, 2007, 98 p.
- Kabeer, Naila. *Realidades trastocadas: las jerarquías del género en el pensamiento del desarrollo*. México, UNAM-PUEG, 1998. 353 p.
- Kisnerman, Natalio. *Servicio Social de Grupo*. Ed. Hvmánitas, Bs. As., 1973, 315 p.
- Kemmis, Stephen y MacTaggart, Robin. *Cómo planificar la investigación-acción*. Laertes, Barcelona, 3ª. Edición, 1988, 199 p.
- Lemus Raya, Patricia. *Derecho del Trabajo*. Mac GrawHill, México, 1997, 113 p.
- Loría, Cecilia. Perspectiva de Género en las Políticas Públicas. En Instituto Nacional de las Mujeres. "Memoria del 1er. Seminario Latinoamericano de Metodologías de Capacitación en Género", México, 2002.
- Malacaza, Susana Leonor. *Desde el Imaginario Social del Siglo XXI. Repensar el Trabajo Social*. Ed. Espacio, Buenos Aires, 2003. 151 p.
- Meave Partida, Etna Ma. Del Carmen. *La metodología de la supervisión y la asesoría profesional en Trabajo Social*. México, 1992, 279 p.
- Mendoza Rangel, María del Carmen. *Una opción metodológica para los Trabajadores Sociales México*, AMETS, 1990, 120 p.
- Messing, Karen (Dir). *El trabajo de las mujeres: comprender para transformar*. Libros Catarata, Madrid, 2002, 299 p.
- Michel, Andree. *El Feminismo*. FCE, México, 1983, 154 p.
- Núñez Hurtado, C. (Coord.). *Educación para construir el sueño. Ética y conocimiento en la transformación social*. ITESO-CEAAL-UN, México, 2001, 348 p.
- De la O Martínez, Ma. Eugenia de la, Quintero Ramírez, Cirila (coord.). *Globalización, Trabajo y Maquilas: Las nuevas y viejas fronteras en México*. Plaza y Valdés, México, 2001, 461 p.
- Oved, Albert Levy y Alcocer M., Sonia A. *Las Maquiladoras en México*, FCE, México, 1975, 124 p.
- Padua, Jorge, et. all. *Técnicas de investigación aplicadas a las Ciencias Sociales*. FCE, México, 1979, 360 p.
- Pasut, Marta, Ferreira, Horacio. *Técnicas grupales*. Ediciones novedades educativas, Buenos Aires, 1998, 105 p.

Payne, Malcom. *Teorías contemporáneas del Trabajo Social*. Paidós, Buenos Aires, 1995, 313 p.

Quintero Ramírez, Cirila. *Mujer, sindicalismo y derechos laborales en la industria maquiladora*. En Grijalva Monteverde, Gabriela y Covarrubias Valdenebro, Álex (coordinadores). *Las mujeres en la Maquiladora: trabajo, instituciones de apoyo y organización sindical*. Colegio de Sonora, México, 2002, 414 p.

Rodríguez Loredo, Hilda. *Mujer y Trabajo*, ponencia presentada al Seminario organizado por el Taller de Modelos de Intervención con Mujeres, mayo de 2009, 10 p.

Secretaría de Servicios a la Comunidad y Secretaría de orientación y Servicios Educativos. *Guía de Carreras UNAM 2005-2006*. UNAM, México, 19° Edición, 2005. p. 453.

Scott, Joan W *El género: una categoría útil para el análisis histórico*. En Lamas, Martha (comp.), *El Género la construcción cultural de la diferencia sexual*. Edit. Porrúa PUEG, 1ª. Edición, México, 367 p.

Torres, Carlos Alberto. *Educación, poder y biografía. Diálogos con educadores críticos*. Siglo XXI, México, 2004, 301 p.

Touraine, Alain. *Crítica de la Modernidad*, FCE, México, 1991, 391 p.

Tschorne, Patricia. *Dinámica de grupo en Trabajo Social, atención primaria y salud comunitaria*. Amarú Ediciones, Salamanca, 2ª Edición, 1997, 210 p.

Vasak, Karel. *Las dimensiones internacionales de los derechos humanos*. Ed. Serbal-UNESCO, 1984, 303 p.

Vélez Restrepo, Olga Lucia. *Reconfigurando el Trabajo Social. Perspectivas y tendencias contemporáneas*. Espacio Editorial, Buenos Aires, 2003, 159 p.

Viscarret Garro, Juan Jesús. *Modelos y métodos de intervención en Trabajo Social*. Alianza Editorial, Madrid, 2007, 324 p.

Wilson, Brian. *Systems: Concepts, Methodologies, and Applications*. 2ª Edición, John Wiley & Sons, USA, 1991, 391 p.

## HEMEROGRAFÍA

Evangelista, Elí. *Las políticas sociales en el desarrollo local: aproximaciones a la construcción de la política juvenil en la Ciudad de México 1998.2000*. En Política Social. Revista de Trabajo Social. 2000.

Lamas, Martha. *Cuerpo, diferencia sexual y género*. Debate Feminista, Vol. 10, 1999.

Rodríguez Lazcano, Sergio. *El Holograma del Poder*. Revista Rebeldía. No. 9 julio de 2003.

Santos Guerra, Miguel Ángel Moreno Olivos, Tiburcio. *¿El momento de la metaevaluación educativa? Consideraciones sobre epistemología, método, control y finalidad*. Revista Mexicana de Educación. Oct-Dic, 2004, Vol. 9 Núm. 23. p.p. 913-931.

### ENLACES ELECTRÓNICOS

Cobo, Rosa. *La feminización de la pobreza*. <http://www.mujiresenred.net> (Consultada : 18/08/2010)

<http://www.cuentame.inegi.gob.mx> (Consultada: 09/08/2010)

<http://dgcnesy/p.inegi.org.mx/> (Consultado: 09/10/2009).

[http://ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/About\\_the\\_ILO/Mission\\_and\\_the\\_Objectives/](http://ilo.org/global/About_the_ILO/About_the_ILO/Mission_and_the_Objectives/). (Consultado: 06/12/2009)

[http://www.idhalc-actuarsobreelfuturo.org/site/genero\\_desigualdad.php](http://www.idhalc-actuarsobreelfuturo.org/site/genero_desigualdad.php) (Consultada: 23/09/2010)

<http://white.oit.org.pe/> (Consultada: 04/11/2009)

<http://pnd.presidencia.gob.mx/> (Consultado: 06/12/2009)

<http://www.stps.gob.mx/> (Consultada: 04/11/2009)

<http://www.unifem.org/> (Consultada: 02/11/2009)

<http://www.undp.org/> (Consultada: 03/11/2009)

Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres. <http://www.gobernacion.gob.mx/> (Consultada 12/10/2010).

Sánchez Martín, E. *Feminicidio y maquila en Cd. Juárez*. Revista d'estudis de la violencia. Nº 2, Abr–Jun, 2007. <http://www.icev.cat>. (Consultado: 19/07/2009).

Sánchez Rosado, Manuel. *Manual de Trabajo Social: metodología y práctica del trabajo social*, 2004. <http://books.google.com>. (Consultado: 08/08/2010).

# **A N E X O S**



**ANEXO I**  
**IDENTIFICACIÓN DE EJES VINCULADOS AL MODELO**

El PND<sup>149</sup> tiene cinco ejes, desglosado cada uno de ellos en varios rubros de desarrollo, objetivos y estrategias de acción, algunos de éstos vinculados a la promoción de oportunidades para la igualdad entre hombres y mujeres,



ELABORACIÓN PROPIA

Los objetivos y estrategias del PND vinculadas a la igualdad entre hombres y mujeres de acuerdo al modelo de intervención para la promoción de derechos laborales en trabajadoras de la industria maquiladora son:

Del **eje 1**, el relativo a la *certeza jurídica*, porque en su objetivo 1 y 2 se plantea garantizar *la certeza jurídica y aplicación de la ley para toda la población*, así como *garantizar el acceso de todos los ciudadanos a un sistema de justicia eficaz*. Lo anterior a través de la estrategia 1.1 para reducir la discrecionalidad de las autoridades administrativas y judiciales en la aplicación de las normas y la 2.1 para hacer más eficiente y fortalecer la organización, funcionamiento, profesionalización, eficacia y transparencia de la defensoría de oficio, así como

<sup>149</sup> <http://pnd.presidencia.gob.mx/> (Consultado: 06/12/2009)

extender su cobertura. Otro eje es el de derechos humanos, porque su objetivo 12 plantea *asegurar el respeto irrestricto a los derechos humanos y pugnar por su promoción y defensa por medio de las estrategias 12.1 para actualizar el marco normativo y responder a las demandas y necesidades de la sociedad; la 12.3 que propone priorizar la atención de grupos vulnerables para prevenir la violación de sus derechos humanos y; la 12.4 para el impulso de campañas para difundir el alcance de los derechos humanos fundamentales y prevenir a la población acerca de los actos que constituyen una violación a los mismos, en particular campañas para la no discriminación, el respeto y la aceptación de la diversidad, así como la tolerancia y la pluralidad*<sup>150</sup>

En el **eje 2**, acerca de la economía competitiva generadora de empleos, el objetivo 4 se refiere a la promoción de *políticas de Estado y generar las condiciones en el mercado laboral que incentiven la creación de empleos de alta calidad en el sector formal*. A partir de las estrategias 4.1 para promover las políticas de Estado que fomenten la productividad en las relaciones laborales y la competitividad de la economía nacional, a fin de atraer inversiones y generar empleos formales y de calidad; la estrategia 4.2 que fomenta la equidad e inclusión laboral y consolidar la previsión social, a través de la creación de condiciones para el trabajo digno, bien remunerado, con capacitación, seguridad y salud; la 4.3 que incentiva la entrada de jóvenes al mercado laboral formal; la 4.4 para conservar la paz laboral y promover el equilibrio entre los sectores laboral y empresarial a través de la legalidad, la conciliación y el diálogo en las revisiones contractuales, salariales y conflictos laborales y; la 4.5 para modernizar el marco normativo laboral y promover la productividad y competitividad laboral, *garantizando los derechos de las y los trabajadores*<sup>151</sup>.

Del **Eje 3**, combate a la pobreza, el objetivo 1 para reducir el número de mexicanos(as) en condiciones de pobreza, de modo que las personas puedan adquirir capacidades y generar oportunidades de trabajo, esto a partir de las estrategias 1.1 para fortalecer y ampliar los programas existentes de superación de la pobreza; la 1.2 que impulse prioritariamente el desarrollo de los municipios marginados; la 1.3 para asegurar que los mexicanos en situación de pobreza resuelvan sus necesidades de alimentación y vivienda digna, con pleno acceso a servicios básicos y a una educación y salud de calidad; la 1.4 para mejorar los procesos de planeación, operación y evaluación de los programas para la superación de la pobreza, incluyendo la elaboración de un padrón único de beneficiarios; la 1.5 que se propone fomentar y ampliar los programas e instrumentos del Gobierno Federal para el combate de la pobreza en las ciudades del país y; la 1.6 para promover la participación responsable de la sociedad civil en el combate a la pobreza<sup>152</sup>.

También se inscribe el objetivo 16, a través del cual se propone eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual, mediante las estrategias 16.1 a la 16.9 con las que se propone construir políticas públicas con perspectiva de género de manera transversal en la Administración Pública Federal, desarrollar actividades de difusión y divulgación, implementar acciones para elevar la inscripción y permanencia de niñas en escuelas, garantizar su acceso a servicios de calidad para la atención de las mismas<sup>153</sup>.

---

<sup>150</sup> Ídem.

<sup>151</sup> Ídem.

<sup>152</sup> Ídem.

<sup>153</sup> Ídem.

En particular la estrategia 16.5 a través de la cual se propone *combatir la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral*, garantizando igualdad de oportunidades laborales, la aplicación de leyes existentes y la promoción de la actualización de otras, para asegurar que el embarazo y la maternidad no sean impedimento para obtener o conservar un empleo; para que, a trabajo igual, el pago sea igual, trátase de mujeres o de hombres, y desde luego para terminar con las prácticas de discriminación y acoso que con frecuencia padecen las mujeres; también la estrategia 16.6 para facilitar la integración de la mujer al mercado laboral mediante la expansión del sistema nacional de guarderías y estancias infantiles con el Programa de Guarderías y Estancias Infantiles y facilitar a las mamás el desempeño en su trabajo; complementariamente se promoverán reformas a las leyes laborales para facilitar que el hombre pueda compartir la responsabilidad del cuidado de los hijos<sup>154</sup>.

También destaca la estrategia 16.7 que propone dar especial atención a las mujeres en pobreza, enfocando acciones y recursos, facilidades para el acceso a créditos; la 16.8 con la que se articulan vínculos entre los programas para la erradicación de la pobreza y los programas para la igualdad de oportunidades y la no discriminación de la mujer y; la 16.9 que promueve la participación de la mujer en las esferas de toma de decisiones<sup>155</sup>.

Con base en esta identificación de ejes, es posible observar en ese marco normativo, la institucionalización de las políticas de género, de tal manera que algunas propuestas para el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres en la industria maquiladora se puedan impulsar a partir de la instrumentación plena de los ejes mencionados:

- a) Certeza jurídica para la igualdad de derechos y aplicación de la ley en el ámbito laboral.
- b) Combate a la discriminación en cuanto al acceso y permanencia en el empleo, en particular se puede promover la suscripción de acuerdos para la instalación de empresas transnacionales que respeten un marco normativo de igualdad; la instauración de códigos éticos, o mejor aún el cabal cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo.
- c) También se puede impulsar una campaña de difusión para facilitar la incorporación de mujeres al ámbito laboral y la asunción de las labores de reproducción de la vida humana, como una tarea social y no sólo de la mujer; en particular es necesario hacer campañas para hacer compatible el ámbito público/laboral y el privado/doméstico y articular el eje 2 y 3; p. e. acceso al empleo-familia, niños y jóvenes-salud-política hacendaria; o la generación de un programa de seguridad social que incorpore la creación de estancias infantiles que cumplan con la normatividad de seguridad e higiene necesarias.
- d) Lo anterior también se complementa con el fortalecimiento de la difusión y cumplimiento de los Convenios 100 y 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativos a la igualdad de remuneraciones y combate a la discriminación en el empleo, suscritos y ratificados por México, por lo que adquieren un carácter de vinculantes.
- e) Además de ello es necesario promover la suscripción de los Convenios, también de la OIT, relativos a la protección de la maternidad (C 183) y el de trabajadores con responsabilidades familiares (C 156).

---

<sup>154</sup> Ídem.

<sup>155</sup> Ídem.

## ANEXO II

### IDENTIFICACIÓN DE LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LAS INSTANCIAS DE GOBIERNO EN MÉXICO VINCULADAS AL MODELO

La manera de transversalizar la intervención en el ejercicio de los derechos laborales se debería de dar en el conjunto de Secretarías de Estado y en los programas que éstas coordinan, la estructura de dichas instancias en México es la siguiente<sup>156</sup>:

SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN (SEGOB)  
SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES (SRE)  
SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL (SEDENA)  
SECRETARÍA DE MARINA (SEMAR)  
SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA (SSP)  
SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO (SHCP)  
SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL (SEDESOL)  
SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES (SEMARNAT)  
SECRETARÍA DE ENERGÍA (SENER)  
SECRETARÍA DE ECONOMÍA (SE)  
SECRETARÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA, DESARROLLO RURAL, PESCA Y ALIMENTACIÓN (SAGARPA)  
SECRETARÍA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES (SCT)  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA (SEP)  
SECRETARÍA DE SALUD (SS)  
SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS)  
PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA (PGR)

No obstante, las de mayor vinculación con el modelo son la Secretaría de Gobernación (SEGOB); la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS); la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL); la Secretaría de Economía (SE); la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Secretaría de Salud (SS) y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP).

La **Secretaría de Gobernación** porque dentro de sus funciones está la de conducir la política interior del país y observar lo relativo a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y de la Ley General de Igual entre Hombres y Mujeres. La primera, en sus Artículos 10 y 11 define el concepto de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, aspectos que concitan procesos de discriminación laboral; la segunda Ley, que formula en su capítulo II, Artículos 33 y 34, la igualdad de mujeres y hombres en la vida económica del país.<sup>157</sup>

La **Secretaría de Trabajo y Previsión Social** cuyas funciones son:

- a) Vigilar la observancia y aplicación de la Constitución y Ley Federal del Trabajo, marco jurídico que regula la igualdad entre los sexos.
- b) Coordinar la formulación y promulgación de las contrataciones colectivas, las cuales no deben estar por debajo de la Ley, ni de la Constitución o de los acuerdos y pactos internacionales.
- c) Promover capacitación y adiestramiento en y para el trabajo, lo que deberá conllevar la promoción de ascensos escalafonarios entre las trabajadoras.
- d) Establecer, dirigir y vigilar el servicio nacional de empleo, observando el cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo en su Eje 2, Objetivo 4 y sus respectivas estrategias, relacionadas al Eje 3, Objetivo 16, estrategias 16.5 y 16.6.

<sup>156</sup> <http://www.presidencia.gob.mx/> (06/12/2009)

<sup>157</sup> Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres. <http://www.gobernacion.gob.mx/> (Consultada 12/10/2010).

- e) Dirigir y coordinar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, a través de la cual se debería promover la certeza jurídica planteada en el Eje 1.
- f) Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país, en el mismo sentido que el inciso d).

Las Leyes vinculadas al modelo de intervención que pudieran articularse transversal e institucionalmente a través de la STPS son:

- a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículos 1, 4, 123, Fracción V sobre la protección a la mujer embarazada.
- b) Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, el 100 y 111.
- c) Ley Federal del Trabajo en sus Artículos 3, 133 y Título V, sobre la protección a la maternidad.
- d) Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en sus Artículos 2, 4 y 9
- e) Ley General de las Personas con Discapacidad, en su Artículo 9.
- f) Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en sus Artículos 12, 33 y 34.
- g) Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en los Artículos 10 y 11

La **Secretaría de Desarrollo Social**, que se relaciona con el cumplimiento del Eje 3, Objetivo 16 y sus respectivas estrategias vinculadas a la generación de oportunidades para las mujeres y a las cuales ya me he referido, en particular esta Secretaría de Estado ha de encargarse de:

- Desarrollar la política general de desarrollo social.
- Combate a la pobreza.
- Necesidades de tierra para desarrollo urbano y vivienda.
- Distribución, comercialización y abasto de los productos de consumo básico.

También tienen vinculación **Secretaría de Educación Pública** ya que se plantea en el PND, el fomento de una educación sin estereotipos y para todas las disciplinas, lo que redundaría en abatir el fenómeno de segregación ocupacional, además de que se promueve la mayor incorporación de mujeres en todos los sistemas educativos.

La **Secretaría de Economía** encargada de programas fiscales, así como de las políticas de empleo, las cuales deberían tener una estrecha vinculación con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social a fin de poner en marcha las estrategias 16.5 y 16.6 del PND.

La **Secretaría de Salud**, sobre todo para atender los índices de muertes maternas y su vínculo con el acceso y permanencia en el empleo, así como lo concerniente a la salud sexual y reproductiva y los Programas de Seguridad Social.

Finalmente la **Secretaría de Hacienda y Crédito Público** para que, dentro del Presupuesto Anual de Egresos de la Federación contemple un rubro relativo al género y en particular para las acciones positivas que promuevan la igualdad de oportunidades para las mujeres. Ya que para aumentar la equidad, también se considera importante identificar y redistribuir recursos de a) producir conocimiento; b) generar diagnósticos e indicadores actualizados; c) evaluar políticas aplicadas; d) capacitar y concientizar a servidores públicos; e) ampliar programas y planes transversales f) poner en marcha planes y programas (pilotos e innovadores)<sup>158</sup>.

---

<sup>158</sup> Arriagada, Óp. Cit.

### ANEXO III ORGANISMOS INTERNACIONALES QUE

Dos organismos mundiales importantes que tienen programas vinculados al modelo de intervención son el Fondo de las Naciones Unidas para la mujer (UNIFEM) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

UNIFEM es un organismo dedicado al avance de los derechos de la mujer y la igualdad de género, se encarga de dar asistencia técnica y financiera para programas y estrategias innovadoras que promueven el empoderamiento de las mujeres<sup>159</sup>.

Los instrumentos internacionales que fundamentan su trabajo son la Plataforma de Acción de Beijing, la Convención para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer y los Objetivos de Desarrollo del Milenio, en particular:

El apartado Mujer y Economía de la Plataforma de Acción de Beijing.

El Artículo 11 de la Convención para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer, el cual plantea que los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular el derecho al trabajo.

Y los Objetivos del Milenio (ODM), en particular el Resultado 3 en el que se dice que la equidad entre hombres y mujeres es un objetivo fundamental para el progreso del desarrollo humano; la meta de este resultado es eliminar las desigualdades entre los géneros y unos de los indicadores es promover la inserción de mujeres a empleos remunerados<sup>160</sup>.

El Grupo sobre Educación e Igualdad de Género de dicho organismo ha sugerido a los gobiernos nacionales añadir algunas metas al ODM 3, entre los que incluyen: Eliminar la desigualdad de género en el acceso a los bienes y al empleo y añadir indicadores económicos, como las brechas de género en los ingresos, las tasas de desempleo desagregadas y la segregación ocupacional por sexo, añadir un indicador específico de género en todos los indicadores de todos los objetivos y metas, involucrar a grupos de mujeres y especialistas en género en las consultas de todas las metas, apoyar estudios independientes usando metodologías participativas para recolectar información cualitativa en dimensiones de género claves para los objetivos y las metas. Sin embargo, una reciente revisión de los informes de ODM nacionales hecha por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), señala que esto no es factible, por lo que se recomienda proveer datos desagregados por sexo e información cualitativa en temas de género en cada uno de los objetivos, incorporando a grupos de mujeres y especialistas en género en las consultas; apoyando estudios independientes, usando metodologías participativas para recolectar información cualitativa; compartiendo informes con especialistas de género independientes; apoyando esfuerzos para sensibilizar a los responsables de estadísticas implicados en la recopilación y procesamiento de datos para el monitoreo de los ODM; apoyando la recopilación de datos desagregados por sexo; proveyendo formación para los equipos de país y personas involucradas en los procesos de realización de informes<sup>161</sup>.

---

<sup>159</sup> <http://www.unifem.org/> (Consultada: 02/11/2009)

<sup>160</sup> <http://www.undp.org/> (Consultada: 03/11/2009)

<sup>161</sup> Ídem.

La Organización Internacional del Trabajo<sup>162</sup> (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Los instrumentos que ha generado para el adelanto de las mujeres en el ámbito laboral son los Convenios 100 y 111, relativos a la igualdad de remuneraciones y la no discriminación respectivamente. En la actualidad desarrolla una campaña denominada Trabajo decente, misma que pone en el centro la igualdad de género.

El Trabajo Decente es un concepto propuesto por la OIT a través del cual se establecen las características de una relación laboral que cumple los estándares laborales internacionales, condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Por debajo de esos estándares se considera una violación a los derechos humanos del trabajador/a por lo que sus objetivos estratégicos plantean la necesidad de contar con:

- a) Principios y derechos fundamentales en el trabajo y normas laborales internacionales;
- b) Oportunidades de empleo e ingresos;
- c) Protección y seguridad social;
- d) Diálogo social y tripartito.

Estos objetivos tienen validez para todos los trabajadores, mujeres y hombres, en la economía formal e informal, en trabajos asalariados o autónomos; en el campo, industria y oficina; en sus casas o en la comunidad<sup>163</sup>.

### *Programas*

La OIT promueve un programa de capacitación que consta de varios módulos, pero el relativo a Género, Pobreza y Empleo se centra en temas como:

- TENDENCIAS, ENFOQUES Y MÉTODOS: UN PANORAMA GENERAL
- CAPACIDAD DE ORGANIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN: PODER PARA REALIZAR CAMBIOS
- EL ACCESO A LOS RECURSOS PRODUCTIVOS
- RECURSOS FINANCIEROS PARA LOS POBRES: EL CRÉDITO
- INVERTIR EN LAS PERSONAS: LA FORMACIÓN TÉCNICA
- ACCESO A TRABAJO DECENTE
- EXTENDER LA PROTECCIÓN SOCIAL
- LOS FONDOS SOCIALES

Destaca la revisión de formas de organización de las mujeres en tres vertientes, la creación de sindicatos sólo de mujeres; organizaciones de mujeres distintas a los sindicatos y la creación de comités o grupos de mujeres dentro de los sindicatos; además de las Comisiones Tripartitas de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y el vínculo del quehacer sindical con organizaciones de mujeres y la construcción de mapas de las cuestiones de género para las negociaciones colectivas<sup>164</sup>.

---

<sup>162</sup> <http://white.oit.org.pe/> (Consultada: 04/11/2009)

<sup>163</sup> Ídem.

<sup>164</sup> Ídem.

## ANEXO IV PROGRAMAS NACIONALES

La estrategia de política social del Gobierno Federal se denomina “*Vivir Mejor*” y pretende lograr el desarrollo humano sustentable. Por otro lado, el *Programa de Guarderías y Estancias Infantiles*, vinculado al Eje 3 del PND, Objetivo 16, estrategia 16.6, tiene como objetivo facilitar a las mamás el desempeño en su trabajo. El programa tiene dos vertientes, la ayuda a las madres trabajadoras y la ayuda a mujeres que quieran instalar una guardería, para atender de 15 o 20 niños. Para ello se les dará un préstamo para acondicionar el espacio, así como capacitación y asistencia técnica para operar la estancia con seguridad física y psicológica. También cabe la posibilidad de apoyar con una cuota de 700 pesos mensuales a aquellos padres y madres que laboren, para que paguen alguna otra estancia infantil y se contempla de manera complementaria, la promoción de reformas a las leyes laborales para facilitar que el hombre pueda compartir la responsabilidad del cuidado de los hijos<sup>165</sup>.

A partir del *Programa Política para la Igualdad Laboral*, se ha puesto en operación la *Norma Mexicana para Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres*<sup>166</sup>, (NMX-R-025-SCFI-2008) la cual incluye indicadores, prácticas y acciones para fomentar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, independientemente de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra característica o condición análoga. Asimismo, busca la igualdad e inclusión laborales. La Norma fue publicada en el Diario Oficial el 9 de abril de 2009 y consta de una serie de definiciones, indicadores o evidencias y el puntaje que el indicador representa.

Existe además un *Modelo de Reconocimiento de “Empresa Socialmente Responsable”* a través del cual se promueven tres ejes:

### Conciliación Trabajo-Familia

- *Planificación de horarios de trabajo que favorezcan el cumplimiento de las responsabilidades familiares, sin menoscabo de la seguridad laboral*
- *Permisos para atender responsabilidades familiares*
- *Apoyos extrasalariales para propiciar el fortalecimiento e integración familiar.*
- *Sensibilización sobre el problema de la «doble presencia»*

### Equidad de género

- *Igualdad de oportunidades de acceso y permanencia en el empleo*
- *Clasificación profesional justa imparcial y objetiva*
- *Acceso equitativo a salarios, compensaciones y otros incentivos económicos*
- *Formación y desarrollo profesional equitativos*
- *Promoción jerárquica y funcional equitativa*
- *Sensibilización de la equidad de género y el combate a la discriminación sexual*

### Prevención y combate a la violencia laboral y el hostigamiento sexual

- *Diseñar e implementar regulaciones que prevengan y sancionen las prácticas del hostigamiento sexual*
- *Sensibilización para prevención y sancionar las prácticas de hostigamiento sexual*

---

<sup>165</sup> PND, Ídem

<sup>166</sup> <http://www.stps.gob.mx/> (Consultada: 04/11/2009)



## ANEXO V ACCIONES AFIRMATIVAS QUE SE PUEDEN IMPULSAR

Los programas nacionales del Anexo IV, están sustentados en los siguientes instrumentos nacionales e internacionales:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (1, 4, 123)

CONVENIO 100 SOBRE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN, OIT, 1951.

CONVENIO 111 SOBRE LA DISCRIMINACIÓN (EMPLEO Y OCUPACIÓN), OIT, 1958.

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES, ONU, 1966.

CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER, ONU, 1979

CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER (BELÉM DO PARÁ), OEA, 1994.

CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, ONU, 2006.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO (ARTÍCULOS 3, 133)

LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN (ARTÍCULOS 2, 4, 9)

LEY GENERAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (ARTÍCULO 9)

LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES (ARTÍCULOS 12, 33, 34)

LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA (ARTÍCULOS 10, 11)

Y con ellos se pueden impulsar las siguientes acciones afirmativas.

- a) Disminuir la discriminación laboral en el acceso y permanencia en el empleo.
- b) Conciliar las labores productivas y las de reproducción de la vida.
- c) Extender el horario escolar.
- d) Promover el acceso de mujeres a labores consideradas como propias del sexo masculino.
- e) Instrumentar procedimientos administrativos para prevenir, sancionar y erradicar la violencia laboral.
- f) Dar incentivos fiscales a empresas transnacionales que garanticen la igualdad de oportunidades.

Lo anterior puede instrumentarse vinculando el marco Constitucional, la Ley Federal contra la discriminación; la definición de violencia laboral, de acoso y hostigamiento sexual, que se enmarcan en la Ley General de Acceso de la Mujeres a una vida libre de violencia; la posibilidad de ligar estas leyes con el Art. 3 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) relativo a la igualdad y la aplicación real de los Convenios 100 y 111 de la OIT, antes mencionados; introduciendo además en la Ley Federal del Trabajo y los Contratos Colectivos la exención del examen de gravidez como requisito para ingresar o permanecer en el empleo, así como generar mejores oportunidades para la capacitación y la promoción laboral. En el sector maquilador, es preciso generar políticas sociales a partir de estos acuerdos internacionales, de códigos de conducta de las empresas y de los Reglamentos Internos de Trabajo (RIT), además de introducir bonos o dispensas fiscales para empleadores que tengan una política de igualdad de oportunidades y reducir o acotar el marco de flexibilidad laboral que tienen. Es importante resaltar que, acciones de este tipo requieren una real institucionalidad de género y planes de largo plazo, así como continuidad en la administración pública y autonomía presupuestaria<sup>167</sup>. También es importante mencionar que la perspectiva de género en el desarrollo de un país no se agota en la incorporación de las mujeres al desarrollo, sino que es necesario introducir una perspectiva de género en todas las políticas públicas y en todos los niveles de gobierno; a través de una estrategia que requiere la participación de todos y todas, con la construcción de alianzas y un compromiso común para eliminar la inequidad<sup>168</sup>.

---

<sup>167</sup> Ídem.

<sup>168</sup> Loría, Cecilia. *Perspectiva de Género en las Políticas Públicas*. En Instituto Nacional de las Mujeres. “Memoria del 1er. Seminario Latinoamericano de Metodologías de Capacitación en Género”, México, 2002, pp. 41-49.

## ANEXO VI

### TÉCNICA SUGERIDA PARA JERARQUIZAR LOS TEMAS DE INTERÉS A DESARROLLAR EN LOS TALLERES

#### Descubriendo problemas<sup>169</sup>

Esta es una técnica de producción

Su objetivo es detectar problemas sociales

Se aplica para identificar y compartir una problemática de la realidad social y se utiliza, preferentemente, para iniciar una actividad.

Consta de tres momentos, a saber:

#### **1er momento.**

El/a facilitador/a presenta la propuesta de realización de talleres e invita al grupo a pensar en la condición específica de las mujeres.

#### **2do. Momento.**

Individualmente, cada una de las participantes enuncia las condiciones que observa y se escriben en un rotafolio. El/a facilitador/a invita a las participantes a formar pareja con otra compañera y ambas conversan sobre las condiciones sociales de la mujer y juntas hacen las respectivas observaciones.

#### **3er momento.**

El/a facilitador/a indica que las parejas formen cuartetos. En ellos, cada pareja presentará sus comentarios y, entre todas, delimitarán los problemas específicos y los agrupará en un campo problemático o eje. Después, elaborarán una lista de problemas ordenados según prioridades, de mayor a menor.

#### **4º Momento.**

En grupo, cada cuarteto presentará su lista de problemas. El/a facilitador/a actuará como moderador y todos juntos construirán una única lista de prioridades a discutir.

---

<sup>169</sup>169 Pasut, Marta, Ferreira Horario. *Técnicas grupas: elementos para el aula flexible*. Ediciones novedades educativas, Buenos, Aires, 1998, pp 63-64

## ANEXO VII

### ELEMENTOS A CONSIDERAR PARA ELABORAR LA CARTILLA PEDAGÓGICA Y LAS CARTAS DESCRIPTIVAS ESPECÍFICAS

La secuencia didáctica en las actividades formativas a desarrollar durante los talleres, se elaborarán por parte del Área de Psicología, tomando en consideración que se trata de estructura una propuesta pedagógica participativa. Para ello la facilitación o coordinación del aprendizaje considerará el desarrollo de técnicas grupales a lo largo del proceso formativo.

Las técnicas grupales<sup>170</sup> son un conjunto de medios y procedimiento que se usan en un escenario formativo o educativo; son instrumentos o herramientas para facilitar, explorar o promover un saber. En todo momento, el resultado o aprendizaje que producen, dependerá de quién las ejecuta.

La selección de una u otra técnica depende de<sup>171</sup>:

- El objetivo del grupo
- Sus posibilidades y limitaciones
- El tipo de integración grupal
- La posibilidad de participación de los/as integrantes del grupo
- Las características del grupo
- Las características y capacidad del coordinador/a o facilitador/a

De tal manera que las técnicas no son aplicables a todas las situaciones y no a todos/as nos salen del todo bien o no producen resultado de aprendizaje alguno. Su utilidad depende del grado de preparación de las sesiones, es decir antes de estar frente a grupo, por lo que será necesario imaginar cada sesión, tomando en consideración los puntos arriba señalados<sup>172</sup>.

Existen técnicas para iniciar la sesión, para producir un saber y para cerrar la sesión; los objetivos de cada una de éstas son los siguientes<sup>173</sup>:

**Técnicas grupales de iniciación:** tiene como objetivo el conocimiento mutuo, la integración del grupo y propiciar una atmósfera de confianza a través de la desformalizar la sesión y con ello fomentar una mayor participación del grupo.

**Técnicas grupales de producción:** están orientadas a organizar al grupo para que una tarea específica se vuelva productiva, con ellas se intenta aprovechar el potencial de los miembros del grupo.

**Técnicas grupales de cierre:** se aplican para evaluar el proceso de aprendizaje, individual o grupal, ésta última permite la mejora del grupo.

Las cartillas deberán contener técnicas para los tres momentos en la secuencia didáctica.

---

<sup>170</sup> Pasut, Marta, Ferreira, Horacio. *Técnicas grupales*. Ediciones novedades educativas, Buenos Aires, 1998, 105 p.

<sup>171</sup> Ídem, 30, 38

<sup>172</sup> Comentarios propios.

<sup>173</sup> Op. Cit.

## **ANEXO VIII** Contenidos Básicos para los Talleres

### **Modulo I**

- a) Exclusión social en el mundo, globalización y neoliberalismo; crisis económica actual.
- b) Diferencia sexo-género: roles y estereotipos para cada sexo; identificación de la discriminación y desigualdad social hacia las mujeres.
- c) Identidad, autoestima y empoderamiento.

### **Modulo II**

- a) Organización de grupos y formación del consenso.
- b) Definición de liderazgo y habilidades para instrumentarlo.
- c) Desarrollo de la comunicación asertiva

### **Módulo III**

- a) Legislación laboral en México: Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo.
- b) Marco legal internacional: Convenios de la Organización Internacional del Trabajo; las Declaraciones y Convenciones en torno a la mujer.
- c) Autoridades laborales.

### **Módulo IV**

- 1. Principios Generales (conceptos básicos)
  - a) Trabajo
  - b) Trabajador
  - c) Patrón
  - d) Contrato individual de trabajo
- 2. Relaciones laborales
  - a) Individuales
  - b) Colectivas
  - c) El Contrato
  - d) Duración
  - e) Suspensión
  - f) Rescisión
  - g) Terminación
- 3. Condiciones de trabajo
  - a) Jornada de trabajo
  - b) Días de descanso
  - c) Vacaciones
  - d) Salario (salario mínimo)
  - e) Aguinaldo
  - f) Indemnizaciones
  - g) Reparto de Utilidades
- 4. Obligaciones y prohibiciones
  - a) Para la trabajadora y para el patrón.
- 5. Otras obligaciones de Ley
  - b) Habitaciones para las y los trabajadores
  - c) Capacitación y adiestramiento
  - d) Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso.
  - e) Disposiciones para trabajos especiales
- 6. Relaciones Colectivas de Trabajo
- 7. Condiciones de Higiene y Seguridad



**ANEXO X**  
**CÉDULA DE DATOS SOCIOECONÓMICOS Y ÁREAS DE INTERÉS**

Fecha: \_\_\_\_\_

No. de asesoría: \_\_\_\_\_

Persona que elabora la cédula: \_\_\_\_\_

Nombre: \_\_\_\_\_

Empresa: \_\_\_\_\_ Ramo (1) (2) (3)

Estado Civil: \_\_\_\_\_ No. De Hijos(as): \_\_\_\_\_

1.- Ingresos familiares mensuales

1. Menos 1 salario mínimo
2. de 1 a 2 salarios mínimos
3. Más de 2 salarios mínimos y menos de 3
4. Más de 3 salarios mínimos y menos de 4
5. Más de 4 salarios mínimos

2.- ¿Qué temas te interesa conocer en los talleres?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3.- ¿Cuál sería el orden de importancia que sugieres para abordarlos?

- 1).- \_\_\_\_\_
- 2).- \_\_\_\_\_
- 3).- \_\_\_\_\_
- 4).- \_\_\_\_\_
- 5).- \_\_\_\_\_

4.- ¿Qué días y horarios tienes disponibles para tu asistencia a los talleres?

<b>DIA</b>	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Sab	Dom
<b>HORARIO</b>							

5.- Si los talleres se realizan en fines de semana, las sesiones serían:

- a) Semanales                      b) Quincenales                      c) Mensuales

6.- Otras sugerencias:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### ANEXO XI Diagnóstico

**Instrucciones:** Este cuestionario tiene la finalidad de conocer las condiciones laborales en tu centro de trabajo, por lo que te pedimos contestes cada una de las preguntas que se te exponen.

#### Impacto económico de la empresa

¿Qué produce?

---

¿Dónde lo vende?

---

¿Origen del capital?

---

¿La mayor parte del trabajo se hace de forma manual o robotizada?

---

#### ¿Cómo son las condiciones laborales en cuanto a?

Salarios \_\_\_\_\_

Jornada \_\_\_\_\_

Prestaciones (cuáles) \_\_\_\_\_

Capacitación \_\_\_\_\_

Tiempo extra \_\_\_\_\_

Utilidades \_\_\_\_\_

Otras \_\_\_\_\_

#### Condiciones laborales de las

---

#### Condiciones de seguridad e higiene.

a) Materiales de trabajo

---

b) Condiciones insalubres (menciona cuáles)

---

c) Ropa de trabajo

---

d) Equipo de trabajo

---

e) Otras

---

## ANEXO XII

### MODELO PARA OBSERVAR EL COMPORTAMIENTO GENERAL GRUPAL<sup>174</sup>

1. ¿Cuál ha sido el ambiente general del grupo?

- |                                      |                                      |
|--------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Formal      | <input type="checkbox"/> Informal    |
| <input type="checkbox"/> Competitivo | <input type="checkbox"/> Cooperativo |
| <input type="checkbox"/> Hostil      | <input type="checkbox"/> De apoyo    |
| <input type="checkbox"/> Inhibidor   | <input type="checkbox"/> Permisivo   |
| <input type="checkbox"/> Rutinario   | <input type="checkbox"/> Creativo    |

Interpretación y observación cualitativa (avance en la integración grupal y sugerencias)

---

---

2. Cantidad y calidad del trabajo realizado

- |                             |              |                |         |
|-----------------------------|--------------|----------------|---------|
| Logro de objetivos por tema | alto___      | medio___       | bajo___ |
| Comprensión de conceptos    | alto___      | medio___       | bajo___ |
| Realización de actividad    | alto___      | medio___       | bajo___ |
| Métodos de trabajo          | adecuados___ | inadecuados___ |         |

Interpretación y observación cualitativa (sugerencias de mejora en caso necesario)

---

---

3. Comportamiento del(a) facilitador(a)

- |                                       |                             |                             |
|---------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Atento(a) a las necesidades del grupo | <input type="checkbox"/> si | <input type="checkbox"/> no |
| Apoyó al grupo                        | <input type="checkbox"/> si | <input type="checkbox"/> no |
| Preocupado(a) sólo por el tema        | <input type="checkbox"/> si | <input type="checkbox"/> no |
| Preocupado(a) por las personas        | <input type="checkbox"/> si | <input type="checkbox"/> no |
| Dominó el tema                        | <input type="checkbox"/> si | <input type="checkbox"/> no |
| Dominó al grupo                       | <input type="checkbox"/> si | <input type="checkbox"/> no |
| Facilitó el aprendizaje               | <input type="checkbox"/> si | <input type="checkbox"/> no |

Interpretación y observación cualitativa (reflexión grupal y sugerencia)

---

---

4. Participación

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> La mayor parte del grupo habló         | <input type="checkbox"/> Hablaron unas pocas       |
| <input type="checkbox"/> Las participantes mostraron compromiso | <input type="checkbox"/> Se mostraron apáticas     |
| <input type="checkbox"/> Grupo unido                            | <input type="checkbox"/> Grupo dividido            |
| <input type="checkbox"/> Se observan conflictos                 | <input type="checkbox"/> No se observan conflictos |

Interpretación y observación cualitativa (reflexión grupal sobre las observaciones)

---

---

5. Nivel de Integración grupal

- |                                    |                                       |                                      |
|------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Conflicto | <input type="checkbox"/> Organización | <input type="checkbox"/> Integración |
|------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|

<sup>174</sup> Adaptación del de Patricia Tschorne. *Dinámica de grupo en Trabajo Social, atención primaria y salud comunitaria. Enfoque teórico*. 2ª. Edición, Amarú, Ediciones, Salamanca, España, 1997, p. 41.





**ANEXO XIV**  
**FICHA PARA ASESORÍA INDIVIDUAL**

Fecha: \_\_\_\_\_

No. de asesoría: \_\_\_\_\_

Persona que atiende: \_\_\_\_\_

Nombre: \_\_\_\_\_

Empresa: \_\_\_\_\_ Ramo (1) (2) (3)

Domicilio: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Teléfono y/o correo electrónico: \_\_\_\_\_

Motivo de la asesoría: \_\_\_\_\_

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

**Canalización:** Psicología ( ) Asesoría Legal ( ) Otra \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Seguimiento (próxima cita o lo que al caso convenga) \_\_\_\_\_

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

**ANEXO XV**  
**FICHA PARA ASESORÍA GRUPAL**

Fecha: \_\_\_\_\_

No. de asesoría: \_\_\_\_\_

Persona que atiende: \_\_\_\_\_

Número de personas que solicitan la asesoría: \_\_\_\_\_

Nombres:

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

Empresa: \_\_\_\_\_ Ramo 1      2      3

Domicilio: \_\_\_\_\_

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

Teléfono y/o correo electrónico de contacto: \_\_\_\_\_

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

Motivo de la asesoría:

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

**Canalización:** Psicología ( ) Asesoría Legal ( ) Otra \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Seguimiento (próxima cita o lo que al caso convenga)

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

## ANEXO XVI

### REALIMENTACIÓN MÓDULO I

A continuación te presentamos una guía de autoevaluación, a través de la cual podrás identificar tu grado de avance en los conocimientos adquiridos en este Taller y el proceso de organización grupal alcanzado.

En cada una de las siguientes afirmaciones, marca con una X la respuesta que más se adecue a tu opinión.

#### 1. El modelo económico y social en México genera desigualdades sociales

Totalmente( ) De acuerdo( ) Ni de acuerdo( ) En desacuerdo( ) Totalmente( )  
de acuerdo ni en desacuerdo en desacuerdo

#### 2. La discriminación hacia la mujer es un problema sociocultural.

Totalmente( ) De acuerdo( ) Ni de acuerdo( ) En desacuerdo( ) Totalmente( )  
de acuerdo ni en desacuerdo en desacuerdo

#### 3. El sexo es la asignación biológica de una persona

Totalmente( ) De acuerdo( ) Ni de acuerdo( ) En desacuerdo( ) Totalmente( )  
de acuerdo ni en desacuerdo en desacuerdo

#### 4. El género de asignación de hombres y mujeres es una construcción sociocultural.

Totalmente( ) De acuerdo( ) Ni de acuerdo( ) En desacuerdo( ) Totalmente( )  
de acuerdo ni en desacuerdo en desacuerdo

#### 5. El conocimiento de mi misma y mi relación con las demás contribuye a conformar mi identidad personal

Totalmente( ) De acuerdo( ) Ni de acuerdo( ) En desacuerdo( ) Totalmente( )  
de acuerdo ni en desacuerdo en desacuerdo

#### 6. Las relaciones personales se entorpecen si no respetamos la diversidad de opinión, de género y de creencias.

SI ( ) NO ( ) ¿Por qué? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

#### 7. Reconozco mis propios errores y acepto las opiniones de otras personas

SI ( ) NO ( ) ¿Por qué? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**8. Identifico actitudes de discriminación en el grupo**

SI ( ) NO ( ) ¿Por qué? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Menciona una posible solución a la misma.

\_\_\_\_\_  
¿Estás de acuerdo en dialogar con el grupo esta opinión en la siguiente sesión?

SI ( ) NO ( ) ¿Por qué? \_\_\_\_\_

**9. Se respetaron las normas de convivencia del grupo**

SI ( ) NO ( ) ¿Por qué? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
¿Estás de acuerdo en dialogar con el grupo esta opinión en la siguiente sesión?

SI ( ) NO ( ) ¿Por qué? \_\_\_\_\_

**10. Mis participaciones en el grupo son valoradas por mis compañeras**

SI ( ) NO ( ) ¿Por qué? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
¿Estás de acuerdo en dialogar con el grupo esta opinión en la siguiente sesión?

SI ( ) NO ( ) ¿Por qué? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Observaciones adicionales sobre el proceso de integración grupal: \_\_\_\_\_

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

**¡Gracias por responder a este cuestionario!**

**ANEXO XVII**  
**REALIMENTACIÓN MÓDULO II**

A continuación te presentamos una guía de autoevaluación, a través de la cual podrás identificar tu grado de avance en los conocimientos adquiridos en este Taller y el proceso de organización grupal alcanzado.

Contesta de manera libre cada una de las siguientes preguntas.

**1. Un grupo es**

---

---

---

**2. ¿Qué valores son importantes para la conformación de este grupo?**

---

---

---

**3. De acuerdo a las características de un grupo, marca con (1) los elementos que tiene este grupo y con (0) los que no tiene**

- Objetivos
- Intereses
- Normas
- Valores
- Comunicación
- Sentido de pertenencia
- Estructura para la toma de decisiones

**4. Menciona algunas ventajas y desventajas en el ejercicio del liderazgo**

Ventajas

---

---

---

Desventajas

---

---

---

**5. Marca con una X el paréntesis que represente el grado de contribución que tuviste en la elaboración de las normas de funcionamiento grupal.**

Deficiente( )      Regular( )      Bien( )      Muy Bien( )      Excelente( )

¿Por qué?

---

---

---

**6. Desarrollé habilidades para la comunicación con mis compañeras**

Totalmente( ) De acuerdo( ) Ni de acuerdo( ) En desacuerdo( ) Totalmente( )  
de acuerdo ni en desacuerdo en desacuerdo

**7. Comprendo la importancia de resolver los conflictos a través del consenso**

Totalmente( ) De acuerdo( ) Ni de acuerdo( ) En desacuerdo( ) Totalmente( )  
de acuerdo ni en desacuerdo en desacuerdo

**8. Me gusta participar en equipos de trabajo para el desarrollo de las actividades**

Totalmente( ) De acuerdo( ) Ni de acuerdo( ) En desacuerdo( ) Totalmente( )  
de acuerdo ni en desacuerdo en desacuerdo

**9. Mis opiniones fueron tomadas en cuenta**

Totalmente( ) De acuerdo( ) Ni de acuerdo( ) En desacuerdo( ) Totalmente( )  
de acuerdo ni en desacuerdo en desacuerdo

**10. Algunas personas acaparan la palabra**

Totalmente( ) De acuerdo( ) Ni de acuerdo( ) En desacuerdo( ) Totalmente( )  
de acuerdo ni en desacuerdo en desacuerdo

Sugerencias sobre el proceso de integración grupal:

---

---

---

Observaciones sobre el proceso de integración grupal:

---

---

---

-----i

**Gracias por responder a este cuestionario !**





**ANEXO IX**  
**REALIMENTACIÓN MÓDULO IV**

A continuación te presentamos una guía de autoevaluación, a través de la cual podrás identificar tu grado de avance en los conocimientos adquiridos en este Taller y el proceso de organización grupal alcanzado.

En cada una de las siguientes afirmaciones, marca con una X la respuesta que más se adecue a tu opinión.

**1. Reconozco la diferencia entre sexo y género**

Totalmente( ) De acuerdo( ) Ni de acuerdo( ) En desacuerdo( ) Totalmente( )  
de acuerdo ni en desacuerdo en desacuerdo

**2. Mis condiciones laborales se apegan a las normas legales en México**

Totalmente( ) De acuerdo( ) Ni de acuerdo( ) En desacuerdo( ) Totalmente( )  
de acuerdo ni en desacuerdo en desacuerdo

**3. Reconozco la importancia y las implicaciones del ejercicio de mis derechos**

Totalmente( ) De acuerdo( ) Ni de acuerdo( ) En desacuerdo( ) Totalmente( )  
de acuerdo ni en desacuerdo en desacuerdo

**4. Investigo en fuentes documentales y de campo mis derechos laborales.**

Totalmente( ) De acuerdo( ) Ni de acuerdo( ) En desacuerdo( ) Totalmente( )  
de acuerdo ni en desacuerdo en desacuerdo

**5. Con los conocimientos adquiridos puedo elaborar estrategias para defender mis derechos laborales.**

Totalmente( ) De acuerdo( ) Ni de acuerdo( ) En desacuerdo( ) Totalmente( )  
de acuerdo ni en desacuerdo en desacuerdo

**6. Identifico la utilidad de las leyes laborales para la defensa de mis derechos.**

Totalmente( ) De acuerdo( ) Ni de acuerdo( ) En desacuerdo( ) Totalmente( )  
de acuerdo ni en desacuerdo en desacuerdo

**7. Ante un conflicto laboral consulto las leyes y documentos aplicables**

Totalmente( ) De acuerdo( ) Ni de acuerdo( ) En desacuerdo( ) Totalmente( )  
de acuerdo ni en desacuerdo en desacuerdo

**8. Para ejercer mis derechos tengo que cumplir mis responsabilidades**

Totalmente( ) De acuerdo( ) Ni de acuerdo( ) En desacuerdo( ) Totalmente( )  
de acuerdo ni en desacuerdo en desacuerdo

**9. Analizo casos de conflictos laborales**

Totalmente( ) De acuerdo( ) Ni de acuerdo( ) En desacuerdo( ) Totalmente( )  
de acuerdo ni en desacuerdo en desacuerdo

**10. Elaboro recursos de queja para la defensa de mis derechos**

Totalmente( ) De acuerdo( ) Ni de acuerdo( ) En desacuerdo( ) Totalmente( )  
de acuerdo ni en desacuerdo en desacuerdo

**11. Conozco algunas instituciones a las cuales acudir en caso de conflicto**

Totalmente( ) De acuerdo( ) Ni de acuerdo( ) En desacuerdo( ) Totalmente( )  
de acuerdo ni en desacuerdo en desacuerdo

**12. Con los conocimientos adquiridos puedo desarrollar procesos de organización grupal en mi centro de trabajo**

Totalmente( ) De acuerdo( ) Ni de acuerdo( ) En desacuerdo( ) Totalmente( )  
de acuerdo ni en desacuerdo en desacuerdo

**13. Desarrollé habilidades para la comunicación y el dialogo,**

Totalmente( ) De acuerdo( ) Ni de acuerdo( ) En desacuerdo( ) Totalmente( )  
de acuerdo ni en desacuerdo en desacuerdo

**14. Tengo habilidades para**      \_\_\_ hablar                      \_\_\_ dialogar  
   \_\_\_ escuchar                      \_\_\_ resolver  
   \_\_\_ escribir                      \_\_\_ organizar

**15. Acepto la opinión de las otras personas aunque no piensen igual que yo**

Totalmente( ) De acuerdo( ) Ni de acuerdo( ) En desacuerdo( ) Totalmente( )  
de acuerdo ni en desacuerdo en desacuerdo

**16. Me siento a gusto trabajando en este grupo**

Totalmente( ) De acuerdo( ) Ni de acuerdo( ) En desacuerdo( ) Totalmente( )  
de acuerdo ni en desacuerdo en desacuerdo

**17. Respeto las normas de convivencia del grupo**

Totalmente( ) De acuerdo( ) Ni de acuerdo( ) En desacuerdo( ) Totalmente( )  
de acuerdo ni en desacuerdo en desacuerdo

**18. Escucho con atención y favorezco el diálogo entre mis compañeras**

Totalmente( ) De acuerdo( ) Ni de acuerdo( ) En desacuerdo( ) Totalmente( )  
de acuerdo ni en desacuerdo en desacuerdo

**19. Reconozco que soy una persona única y diferente, pero con los mismos derechos y obligaciones que los demás.**

Totalmente( ) De acuerdo( ) Ni de acuerdo( ) En desacuerdo( ) Totalmente( )  
de acuerdo ni en desacuerdo en desacuerdo

**20. Comprendo la importancia de las relaciones afectivas en el grupo**

Totalmente( ) De acuerdo( ) Ni de acuerdo( ) En desacuerdo( ) Totalmente( )  
de acuerdo ni en desacuerdo en desacuerdo

### **21. Me siento parte de este grupo**

Totalmente( ) De acuerdo( ) Ni de acuerdo( ) En desacuerdo( ) Totalmente( )  
de acuerdo ni en desacuerdo en desacuerdo

### **22. Valoro de manera positiva la diversidad humana**

Totalmente( ) De acuerdo( ) Ni de acuerdo( ) En desacuerdo( ) Totalmente( )  
de acuerdo ni en desacuerdo en  
desacuerdo

### **23. Me gusta conciliar opiniones diferentes**

Totalmente( ) De acuerdo( ) Ni de acuerdo( ) En desacuerdo( ) Totalmente( )  
de acuerdo ni en desacuerdo en desacuerdo

### **24. Rechazo comportamientos basados en la exclusión**

Totalmente( ) De acuerdo( ) Ni de acuerdo( ) En desacuerdo( ) Totalmente( )  
de acuerdo ni en desacuerdo en desacuerdo

### **25. Acepto compromisos con el grupo**

Totalmente( ) De acuerdo( ) Ni de acuerdo( ) En desacuerdo( ) Totalmente( )  
de acuerdo ni en desacuerdo en desacuerdo

### **26. Pertenecer a este grupo implica asumir responsabilidades**

Totalmente( ) De acuerdo( ) Ni de acuerdo( ) En desacuerdo( ) Totalmente( )  
de acuerdo ni en desacuerdo en desacuerdo

### **27. Las integrantes de este grupo tenemos similares conflictos laborales**

Totalmente( ) De acuerdo( ) Ni de acuerdo( ) En desacuerdo( ) Totalmente( )  
de acuerdo ni en desacuerdo en desacuerdo

### **28. Pertenecer al grupo me ha desarrollado como persona**

Totalmente( ) De acuerdo( ) Ni de acuerdo( ) En desacuerdo( ) Totalmente( )  
de acuerdo ni en desacuerdo en desacuerdo

### **29. Me gusta trabajar en equipo para elaborar proyectos**

Totalmente( ) De acuerdo( ) Ni de acuerdo( ) En desacuerdo( ) Totalmente( )  
de acuerdo ni en desacuerdo en desacuerdo

### **30. Comparto las metas, objetivos e intereses del grupo**

Totalmente( ) De acuerdo( ) Ni de acuerdo( ) En desacuerdo( ) Totalmente( )  
de acuerdo ni en desacuerdo en desacuerdo

---

**¡ Gracias por responder a este cuestionario !**

**ANEXO XX**  
**EVALUACIÓN INSTITUCIONAL DE TALLERES**

**Marca con una X en el inciso correspondiente:**

Este Cuestionario tiene la finalidad de conocer tus comentarios, opiniones y sugerencias, acerca del Taller en el que participas. Recuerda que para el equipo organizador es importante que respondas sincera y libremente, a fin de que juntas(os) podamos retroalimentar y mejorar nuestro trabajo.

**El programa de trabajo se cumplió de manera**

Deficiente( )      Regular( )      Bien( )      Muy Bien( )      Excelente( )

**Tus expectativas se cumplieron de forma**

Deficiente( )      Regular( )      Bien( )      Muy Bien( )      Excelente( )

**El cumplimiento de los objetivos planteados fue**

Deficiente( )      Regular( )      Bien( )      Muy Bien( )      Excelente( )

**El conocimiento del tema por parte de los(as) expositores(as) fue**

Deficiente( )      Regular( )      Bien( )      Muy Bien( )      Excelente( )

**El o la facilitadora explicó con claridad el tema**

Deficiente( )      Regular( )      Bien( )      Muy Bien( )      Excelente( )

**Se fomentó la integración grupal y la participación**

Deficiente( )      Regular( )      Bien( )      Muy Bien( )      Excelente( )

**Consideras que el material e infraestructura utilizada fue**

Deficiente( )      Regular( )      Bien( )      Muy Bien( )      Excelente( )

**Los conocimientos adquiridos en este taller tienen aplicación en tu vida diaria**

Si ( )      No ( )      ¿Por qué? \_\_\_\_\_

**La duración del Taller fue adecuada**

Si ( )      No ( )      ¿Por qué? \_\_\_\_\_

**Sobre el tema del Taller ¿Qué otros elementos podríamos incorporar? \_\_\_\_\_**

**Observaciones**

---

---

---

---

**¡Gracias por responder a este cuestionario !**

**ANEXO XXI**

**CARTA DESCRIPTIVA: SESIÓN DE ENCUADRE**

Temas y Objetivo de aprendizaje	Actividad y desarrollo	Recursos	Min.
<p><b>Delimitación de temario de talleres</b></p> <p>Objetivos:</p> <p>a) Desarrollar la primer integración grupal</p> <p>b) Que el grupo de trabajo ratifique o rectifique el temario propuesto para los talleres, así como las propuestas de expositoras(es) de temas.</p> <p>c) Informar el horario de los(as) especialistas para las asesoría individuales y/o grupales</p> <p>d) Acordar los días para el desarrollo de los talleres</p>	<p><b>Actividad rompe hielos:</b> Entrevista a tu compañera</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se pide a las participantes del grupo que durante 15 minutos entrevisten al mayor número de compañeras, preguntándoles su nombre su, los temas que le interesa incorporar al temario de los talleres y su pasatiempo favorito.</li> <li>Terminado el tiempo se les pregunta a cuantas compañeras entrevistaron, la que obtuvo el mayor número de entrevista inicia la presentación de UNA sola de sus compañeras entrevistadas, dicha presentación la hace conforme a las tres preguntas hechas (su nombre, los temas de interés y su pasatiempo). Posteriormente la compañera presentada, hace la presentación de otra participante y esta de otra, y así hasta concluir.</li> <li>Se observa y se registra el número de interacciones y si hubo alguna compañera que nadie presentó (esto es importante para promover su integración al grupo).</li> <li>Los temas de interés se anotan en el papelógrafo y se agrupan.</li> <li>Se pone a consideración el temario propuesto por quienes promueven el modelo y se integran los temas faltantes.</li> <li>Se presentan propuestas argumentadas para la coordinación/facilitación de temas</li> <li>Se aprueba el temario y la coordinación de temas para los talleres</li> <li>Se Informa sobre el horario de atención a asesorías individuales y grupales</li> <li>Se presentan las propuestas de inicio y horario de talleres.</li> <li>Aprobación de fechas y horarios para desarrollo de talleres</li> </ul>	<p>Hojas Bolígrafos Papelógrafo Copias suficientes con el temario propuesto</p> <p>Cuadro comparativo acerca de los horarios propuestos para los talleres</p>	<p>120</p>
<p><b>Espacio de cierre y realimentación para cada Módulo</b></p> <p>Objetivo: Acordar la metodología de exposición en cada Módulo, tiempos, recesos y cierre de la sesión.</p>	<p>El desarrollo de temas se hará en dos horas, con recesos de 10 minutos entre tema y tema. Cada tema tiene actividades a desarrollar y exposiciones conceptuales o teóricas. En cada sesión habrá un espacio de realimentación al final a partir de 2 cuestionarios de observación y 2 de autoaplicación, uno institucional del CILAS* y otro para efectos de los temas y desarrollo del grupo. La realimentación se nutre de la comparación entre las observaciones y el cuestionario de autoaplicación de desarrollo grupal. Las decisiones que emanen de tal comparación son responsabilidad del grupo.</p> <p>NOTA: Los cuestionario se circulan con una semana de anticipación para que las participantes presenten sus opiniones o modificaciones.</p> <p>* Este cuestionario es institucional y no está sujeto a modificaciones</p>	<p>Diario de campo Cuestionarios de observación Cuestionario de autoaplicación (anexos IX, X, XI y XII)</p>	<p>60</p>
<p><b>Coordinación grupal</b></p> <p>Objetivo: Que las participantes adquieran conocimientos y desarrollen habilidades acerca de las funciones de coordinación grupal.</p>	<p><b>Actividad</b> Exposición acerca de las funciones de la facilitación/coordinación grupal.</p> <p>Este encuadre es importante porque durante el desarrollo de talleres se pedirá a las participantes hacer algunas exposiciones.</p>	<p>Papelógrafo Equipo de cómputo y ppt sobre el tema</p>	<p>120</p>

## ANEXO XXII

## CARTA DESCRIPTIVA: MÓDULO I

Temas y Objetivo de aprendizaje	Actividad y desarrollo	Recursos	Min.
<p><b>Exclusión social en el mundo, globalización y neoliberalismo; crisis económica actual.</b></p> <p>Objetivo: Identificar los rasgos esenciales del contexto económico y social que funda las relaciones laborales en México.</p>	<p><b>Actividad:</b> lo que sé, lo que veo y lo que pienso de la globalización y del neoliberalismo. En tres paredes diferentes se colocan carteles con las leyendas <i>lo que sé, lo que veo y lo que pienso</i>. Se entrega tres hojas a cada participante, se les indica que en la primera anoten lo que saben; en la segunda hoja pondrán lo que ven y en la tercera lo que piensan, de la globalización y del neoliberalismo. Pueden usar la mitad de cada hoja para cada concepto (10 min.). Posteriormente se les pide que las coloquen en la pared correspondiente y una voluntaria dará lectura a lo escrito en la pared <i>lo que sé</i>. La facilitadora (F) anota en un papelógrafo las ideas generales, aclara conceptos y fomenta comentarios grupales; se hace lo mismo con la segunda y tercera pregunta. La F establece la diferencia entre globalización y neoliberalismo (15 a 20 min. por cada una). Se hace una exposición en ppt integral sobre el tema (20 a 30 min.). Con esta actividad es posible identificar heterogeneidad/homogeneidad del grupo sobre conocimientos del contexto económico y formas de participación.</p>	<p>Hoja con leyendas: lo que sé, lo que veo y lo que pienso; hojas blancas; bolígrafos, diurex, Papelógrafo y marcadores Equipo de cómputo y proyector. ppt sobre el tema</p>	120
<p><b>Diferencia sexo-género: roles y estereotipos para cada sexo;</b></p> <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar la diferencia sexo/género.</li> <li>• Conocer conceptos de estereotipo y rol social.</li> <li>• Mencionar estereotipos hacia la mujer.</li> <li>• Reconocer que la discriminación y desigualdad social hacia las mujeres no es natural.</li> </ul>	<p><b>Actividad:</b> Estereotipos de la mujer. Se numera a las participantes del 1 al 5 para formar equipos de trabajo. A cada equipo se le indica que tiene 15 min. para analizar e identificar la manera en que se retrata a la mujer en:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Equipo 1: Refranes.</li> <li>b) Equipo 2: Canciones.</li> <li>c) Equipo 3: Revistas.</li> <li>d) Equipo 4: Televisión (comerciales, telenovelas y barra infantil).</li> <li>e) Equipo 5: ¿En qué somos noticia las mujeres?</li> </ol> <p>Cada equipo expone sus comentarios. La F promueve la reflexión grupal con c/rubro (exposición libre no mayor a 20 min. por equipo, incluyendo reflexión). La F expone los conceptos teóricos reforzando lo analizado con cada equipo (20min dependiendo del avance en el ejercicio grupal). Se identifica grado de integración grupal y posibles disensos.</p>	<p>Hojas de trabajo. Papelógrafo, marcadores. Revistas y periódicos de la fecha</p> <p>Equipo de cómputo, proyector y ppt sobre el tema.</p>	120
<p><b>Identidad, autoestima y empoderamiento.</b></p> <p>Objetivo: Identificar la importancia de la identidad personal en el desarrollo de la autoestima.</p>	<p><b>Actividad:</b> <i>Quién soy yo?</i> Lectura. Se pide a una participante que de lectura al texto. Se explica la importancia de saber quienes somos, de nombrarnos. Posteriormente se pide trabajar círculos de la identidad poniendo en el 1ro. a la o las personas más importantes para cada una; en el 2º las que le siguen y en el 3º las que le siguen (5 min.). A partir de las respuestas la F explica la importancia de una identidad centrada en nosotras mismas y los rasgos de las identidades femeninas (15 min) se puede auxiliar de papelógrafo o ppt.</p> <p><b>Actividad:</b> Responder en media cuartilla a esta pregunta y luego hacer intervenciones libres (10 min.). La F hace la articulación entre identidad y autoestima.</p> <p><b>Actividad:</b> empoderamiento, la autonomía de mis propias decisiones. Lluvia de ideas acerca de lo que quiero hacer hoy cuando llegue a casa y si es posible hacerlo y porque (15 min.). Articular identidad, autoestima y empoderamiento. Exposición: poder, diferentes tipos de poder y <i>empoderamiento</i>. Se pide que elaborar una lista de las cosas que quiero hacer, qué necesito para hacerlas, de quién depende que las haga, a quién afecta que las haga. Reflexionar acerca de mi autonomía y la forma en que la ejerzo en convivencia con las y los otros (45 min.) Se promueve el reconocernos en las otras (empatía).</p>	<p>Hoja de lectura Hoja impresa con círculos para cada participante Media hoja de papel blanco Bolígrafos Papelógrafo, marcadores</p> <p>Equipo de cómputo, proyector y ppt sobre los temas: identidad, autoestima, tipos de poder y empoderamiento.</p>	120

**ANEXO XXIII**

**CARTA DESCRIPTIVA: MÓDULO II**

Temas y Objetivo de aprendizaje	Actividad y desarrollo	Recursos	Min.
<p><b>Organización de grupos y formación del consenso.</b></p> <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Conocer los elementos esenciales que constituyen al grupo</li> <li>b) Definir lo que se entiende por consenso</li> <li>c) Construir por consenso las normas de funcionamiento del grupo</li> </ul>	<p><b>Actividad:</b> <i>con quién trabajo yo?</i> Se da a las participantes una fotografía de personas con diferentes aspectos, actitudes, oficios, profesiones. Cada integrante del grupo debe asumir la identidad de la persona de la fotografía. Se les comenta que tienen que formar un grupo para resolver un problema, respondiendo a la pregunta <i>con quién trabajo yo?</i> (5 min.) Posibles problemas a resolver: tiempo de descanso en el trabajo, problema de drenaje en la comunidad, falta de escuelas y hospitales en la comunidad. Una vez que se forman 3 grupos, deberán platicarse porque decidieron trabajar con esas personas, si se eligieron mutuamente, qué tienen en común; en suma, deben responder qué elementos tomaron en cuenta para formar sus grupos y se anotan las respuestas en el papel (10 min en equipo y de 5 a 10 min. para comentar con el grupo). Posteriormente se expone el tema: qué es un grupo, cuáles son sus fases de integración, se alude a lo construido por las participantes (10 min.).</p> <p><b>Actividad:</b> resolver por consenso cómo formarían un grupo para defender sus derechos. Se trata de que el grupo profile una primera aproximación a la forma en que trabajaría: identificar los temas de interés, objetivos y cómo se toman las decisiones (30 min.).</p> <p><b>Actividad</b> dilemática para la construcción del consenso con base en una diferencia real que se haya detectado en el grupo a través de las sesiones previas o una diferencia hipotética.</p>	<p>30 fotografía con personas diferentes, hombres y mujeres; con actitudes de desgano, apáticas, entusiastas, con herramientas de trabajo, con don de mando, etc. Papelógrafo y marcadores.</p> <p>Ppt con conceptos de grupo, estructura, integración y formación del consenso.</p>	<p>120</p>
<p><b>Definición de liderazgo y habilidades para instrumentarlo.</b></p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar características del liderazgo</li> <li>• Construir una definición de liderazgo</li> <li>• Reconocer los pros y contras del liderazgo</li> <li>• Reconocerse como líder</li> </ul>	<p><b>Actividad:</b> <i>Lo que hace la mano hace la tras.</i> Nos ponemos de pie en círculo y se pide a las participantes que hagan lo mismo que hará la compañera que pase al centro, la cual puede cantar, bailar, leer, declamar; al momento de tocar el silbato se cambia la participante a libre elección o bien designada por la F si no se da de manera espontánea. No hay orden para pasar, hacer o decir lo que le venga en gana, el requisito es que se haga con respeto y cordialidad (20 min.).</p> <p><b>Actividad:</b> lluvia de ideas sobre lo que se entiende por liderazgo (10 min. máximo). Exposición de conceptos de liderazgo, tipos de liderazgo. Articular este tema con el de poder y empoderamiento. Promover la construcción de una definición de liderazgo a partir del tema de empoderamiento (20 min.)</p> <p>Identificar en el grupo las formas de ejercer el poder, discutir cómo nos sentimos con eso. Construir una manera de relacionarnos entre nosotras (tema de sororidad ¿?). Se articula con el tema anterior y se promueve la reflexión sobre la toma de decisiones en un grupo (40 min.).</p>	<p>Micrófono, equipo para escuchar música, discos, pancartas, folletos, libros, revistas, etc.</p> <p>Equipo de cómputo, proyector y ppt sobre el tema.</p>	<p>120</p>
<p><b>Desarrollo de la comunicación asertiva</b></p> <p>Objetivo:</p> <p>Reconocer las formas de comunicación y promover el desarrollo de una comunicación asertiva.</p>	<p><b>Actividad:</b> <i>Qué decimos? Cómo lo decimos? y A quién se lo decimos?</i> Se pide a las participantes se pongan en círculo, la compañera de la izquierda dirá al oído de su compañera del lado izquierdo, el lugar en que le gusta que su pareja le dé un beso, se trata de que cada quien diga su propio gusto y no que repita el de la compañera (no es teléfono descompuesto). Cuando todas han hecho lo anterior, se pide que en sentido inverso, la participante bese a su compañera de la derecha en el lugar en que ésta le dijo que le gustaría ser besada. Ya que pasaron todas se expone la importancia de la comunicación, de lo que decimos, cómo lo decimos, a quien se lo decimos y la responsabilidad que asumimos con ello (30 min.).</p> <p>Se expone tema de comunicación asertiva como una herramienta en la construcción del consenso (15 min.). Reflexión grupal acerca de conflictos o disensos detectados y la manera de abordarlos de forma asertiva, articulando con el tema de empoderamiento, liderazgo, identidad y autoestima.</p>	<p>Ppt o papelógrafos sobre el tema.</p>	<p>120</p>
<p><b>Sesión dominical especial</b></p> <p>Objetivo: utilizar las nuevas tecnologías de la comunicación.</p>	<p>Uso de internet y apertura de correo electrónico. Se continúa el proceso de organización grupal detectando conflictos, avance en su resolución, etc. Se trabaja una propuesta de posible estructura de funcionamiento y forma de toma de decisiones (nombrar comisión de trabajo que elabore un proyecto para el final del taller).</p>	<p>Equipo de cómputo y proyector</p>	<p>120 min.</p>

**ANEXO XXIV**

**CARTA DESCRIPTIVA: MÓDULO III**

Temas y Objetivo de aprendizaje	Actividad y desarrollo	Recursos	Min.
<p><b>Legislación laboral en México: Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo (LFT).</b></p> <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Reconocer la jerarquía de las leyes en México</li> </ul>	<p><b>Actividad:</b> <i>El Tribunal Laboral.</i> El tribunal estará compuesto de tres participantes que tengan cierto conocimiento de la Constitución y de la LFT (detectadas en los módulos anteriores); una parte acusadora (2 o 3 representantes de trabajadoras involucradas en un conflicto laboral y que también tengan cierto conocimiento de la Constitución y de la LFT); 5 trabajadoras en conflicto y 2 representantes de la parte acusada El resto del grupo serán observadoras del proceso. A través de un juego de roles se pide formular un posible conflicto laboral en el que se vulnera un derecho y representar los pasos a seguir para defenderlo (15 min.)</p> <p>En discusión grupal se identifican los aciertos y desaciertos durante el ejercicio y las lagunas en el conocimiento de las leyes. Exposición del tema y reflexiones (90 min.)</p> <p>Se identifican aspectos nodales para la organización de la defensa (se equipara con la organización del grupo); se explora el conocimiento sobre aspectos procedimentales para la defensa de un derecho.</p>	<p>Hojas blancas, Constitución y LFT (para c/participante)</p> <p>Equipo de cómputo, proyector y ppt sobre el tema.</p>	<p>120</p>
<p><b>Marco legal internacional: Convenios de la Organización Internacional del Trabajo; las Declaraciones y Convenciones en torno a la mujer.</b></p> <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar los principales derechos laborales plasmados en las leyes mexicanas y en los Convenios y Acuerdos Internacionales.</li> <li>Hacer un primer acercamiento a algunos artículos de ley y convenios internacionales.</li> </ul>	<p><b>Actividad.</b> <i>Mis derechos.</i> Se indica a las participantes que esta sesión está a cargo de ellas, tienen que integrar los aspectos que han trabajado en módulos anteriores (conceptuales, actitudinales y procedimentales). Se les pide formar 5 equipos de trabajo (ellas deciden si por afinidad o por numeración), a cada equipo se le da un tema y un ordenamiento legal (ver recursos). Se les indica que deben analizar el material que se les dio y preparar una exposición grupal del tema. Deben ponerse de acuerdo en quien lo expone, cuánto tiempo requieren y que materiales usar, está a su disposición el equipo de cómputo, el proyector, etc. (el tiempo de preparación lo acuerdan entre todas). Exposiciones por equipo el tiempo que juzguen conveniente. Cada equipo expone su tema en el tiempo que juzgue conveniente. La F toma el tiempo de participación de cada integrante, lo anota en un papel y hace comentarios a c/u.</p> <p>Al final de la exposición de equipos se hace ejercicio de cierre comentando la importancia de desenvolverse en público, trabajar su autorregulación, respetar los tiempos que se propusieron y el tiempo de las otras, reforzar el trabajo en equipo, cooperativo y solidario para la organización de grupos.</p>	<p>Ordenamientos: Título V de la LFT, Convenio 100 de la OIT, Convenio 111 de la OIT, Plataforma de Acción de Beijing (apartado relativo a acciones afirmativas en el ámbito del trabajo); Artículo 123 Constitucional.</p> <p>Marcadores, papelógrafos, equipo de cómputo y proyector.</p>	<p>De 120 a 190 min.</p>
<p><b>Autoridades laborales.</b></p> <p>Objetivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar las instancias laborales, así como algunas otras instancias de defensa de derechos para las mujeres.</li> <li>Hacer un directorio de instituciones laborales y otras de interés grupal.</li> </ul>	<p>Exposición acerca de lo que son las instancias laborales (de 15 a 20 min.).</p> <p>Se deja como tarea en equipos de trabajo:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Elaborar un directorio de las instancias laborales y otras de interés grupal, en la región, a nivel federal y a nivel internacional.</li> <li>Identificar otras leyes importantes para la defensa de derechos.</li> <li>Identificar los procedimientos para anteponer recursos de Ley</li> <li>Exponer el tema correspondiente para la sesión final de estos talleres.</li> </ol> <p>De manera libre se forman 10 equipos de trabajo de 3 integrantes para exponer los temas señaladas. A manera de cierre de la sesión se promueve el análisis de cómo organizar el grupo; se sugiere discutir acerca de realizar una sesión especial para la integración del grupo, los equipos, además de su tarea pueden discutir un formato y celebrar una reunión grupal previa a la realización del siguiente módulo del taller y ponerse de acuerdo en la organización del evento y designar responsabilidades.</p>	<p>Equipo de cómputo, proyector y ppt sobre el tema.</p>	<p>30 min.</p>
<p><b>Sesión dominical especial</b></p>	<p>De ser necesario se valora con el grupo una sesión dominical para abordar lo relativo al grupo</p>	<p>Lo que requiera el grupo</p>	<p>Libre</p>



## ANEXO XXV

## CARTA DESCRIPTIVA: MÓDULO IV

Temas y Objetivo de aprendizaje	Actividad y desarrollo	Recursos	Min.
<b>Exposición de procedimientos legales</b> Objetivo: reconoce los pasos a seguir para defender un derecho	En toda la sesión se indica que hay que apegarnos a los tiempos y auto regularnos como parte del ejercicio de respeto al tiempo de las otras. Exposición del equipo designado con asesoría del Abogado.	El que requiera el equipo	30 min.
<b>Exposición de otras leyes que nos pueden servir para defender nuestros derechos.</b> Objetivo: identificar más ordenamientos legales y saber investigar al respecto	Exposición del equipo designado con asesoría del Abogado.	El que requiera el equipo	15 min.
<b>Exposición del Directorio de instancias.</b> Objetivo: construir grupalmente el Directorio de instancias	Exposición del equipo designado y enriquecimiento del mismo por parte de todas las participantes y coordinadoras del modelo de intervención	El que requiera el equipo	20 min.
<b>Principios Generales</b> Objetivo: Conocer los conceptos básicos de: Trabajo, Trabajador, Patrón, Contrato individual de trabajo.	Exposición del equipo designado con asesoría del Abogado.	El que requiera el equipo	20 min.
<b>Relaciones laborales</b> Objetivo: Conocer los conceptos básicos de: relaciones individuales, colectivas; qué es contrato, qué elementos tiene, cuál es su duración; factores para la suspensión, rescisión y terminación de la relación de trabajo.	Exposición del equipo designado con asesoría del Abogado.	El que requiera el equipo	20 min.
<b>Condiciones de trabajo</b> Objetivo: Conocer la duración de la jornada de trabajo; días de descanso, vacaciones, salario (salario mínimo); monto del aguinaldo, indemnizaciones y reparto de Utilidades	Exposición del equipo designado con asesoría del Abogado.	El que requiera el equipo	30 min.
<b>Obligaciones y prohibiciones</b> Objetivos: Conocer las obligaciones y prohibiciones del patrón y las nuestras como trabajadoras	Exposición del equipo designado con asesoría del Abogado. Es importante promover la reflexión acerca de nuestra obligaciones como empleadas	El que requiera el equipo	30 min.
<b>Otras obligaciones de Ley</b> Objetivo: Identificar otras obligaciones de ley: Hab, para las y los trabajadores; capacitación y adiestramiento; derechos de preferencia, antigüedad y ascenso; trabajos especiales	Exposición del equipo designado con asesoría del Abogado.	El que requiera el equipo	15 min.
<b>Relaciones Colectivas de Trabajo</b> Objetivo: Definir qué son las relaciones colectivas de trabajo así como el procedimiento para establecerlas.	Exposición del equipo designado con asesoría del Abogado.	El que requiera el equipo	30 min.
<b>Condiciones de Higiene y Seguridad</b> Objetivo: Conocer los apartados relativos a la higiene y seguridad en el trabajo así como la reglamentación respectiva	Exposición del equipo designado con asesoría del Abogado.	El que requiera el equipo	30 min.
<b>Sesión dominical</b>	Desarrollo del evento especial para hacer la integración formal del grupo; aprobación de su estructura y forma de toma de decisiones. Primer análisis acerca de como formar grupos en un centro de trabajo.	El que requiera el equipo	Libre

**ANEXO XXVI ESQUEMA DE EVALUACION** (evaluación de objetivos de aprendizaje por Taller y Objetivo de Integración Grupal)

Implementación de actividades	Objetivos de aprendizaje	Objetivos de integración grupal	Actividad a evaluar	Instrumentos
<b>SESIÓN DE ENCUADRE</b>	Discutir y aprobar el temario de talleres Proponer la metodología de trabajo Conocer estrategias de coordinación	Primeras construcciones grupales	Actividad rompe hielos	Diario de campo
<b>MODULO I</b>	<b>Identificar</b> los rasgos esenciales de la condición social de las mujeres y los conceptos de género e identidad.	Identificar homogeneidad y heterogeneidad del grupo Consensos y disensos Forma de abordar los conflictos Crear empatía y solidaridad	Realidad económica Condición social de la mujer Actividad lúdica (estereotipos) Identidad y autoestima	Realización de actividades Cuestionario de observación Cuestionario de auto aplicación
<b>MODULO II</b>	<b>Promover</b> el desarrollo de habilidades para la formación e integración de grupos, así como para la construcción de consensos. <b>Desarrollar</b> estrategias de liderazgo y comunicación asertiva.	Construir por consenso las normas de funcionamiento del grupo	Formación de equipos Construcción de consensos con base en un conflicto real o hipotético	Normas de funcionamiento grupal Cuestionario de observación Cuestionario de auto aplicación
<b>MODULO III</b>	<b>Reconocer</b> instrumentos legales para una defensa laboral, así como los procedimientos e instancias laborales para atenderlos. <b>Identificar</b> instancias gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil en el Estado y/o Región, que coadyuven en la atención de casos para la aplicación de la normatividad legal en el caso del derecho laboral.	Promoción de la participación grupal Promoción de la autorregulación, respeto a las otras participantes Trabajo colaborativo	Formación de equipos Juego de roles Exposición de temas Creación de un directorio de instancias	Cuestionario de observación Cuestionario de auto aplicación
<b>MODULO IV</b>	<b>Generar</b> procesos de empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral, familiar y comunitario.	Análisis y síntesis de Integración del grupo Construcción de su estructura y forma de toma de decisiones	Actividades de coordinación grupal Exposición de contenidos Análisis y síntesis de contenidos	Realización de actividades Cuestionario de observación y de auto aplicación
<b>ASESORIAS Y SEGUIMIENTO</b>		a) Asesoría grupal b) Asesoría individual	Seguimiento y/o Canalización	Cédula de asesoría
<b>ACTIVIDADES RECREATIVAS</b>		Trabajo colaborativo	Ofrenda (ya realizada) Posada (en proceso) Pastorela (en proceso)	Formas de participación y colaboración (cualitativa)