

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA
IZTAPALAPA

C.S. 4.

TRABAJO FINAL DE INVESTIGACION

"ESTUDIO EXPLORATORIO ACERCA DE LA CONDICION
LABORAL EN EMPLEADAS DE LA SECRETARIA DE
HACIENDA Y CREDITO PUBLICO" (S.H.C.P.) .

BIBLIOTECA IZTAPALAPA

LICENCIATURA EN : PSICOLOGIA SOCIAL .

ESPERANZA GONZALEZ JUAREZ.

MARTHA VIEYRA MEJIA .

92496

DIRECCION: P.S. ANA ALICIA SOLIS DE ALBA.

México, D.F; JUNIO DE 1989.

RECONOCIMIENTOS

Agradecemos profundamente a nuestra directora Mtra. en Psic.Social ANA ALICIA SOLIS DE ALBA por su orientación y paciencia para la realización de la presente investigación, así como la facilitación del material del "Programa de formación de estudiantes de Licenciatura en el estudio sociopsicológico de la mujer trabajadora en México, según convenio UAM/Conacyt".

También queremos agradecer a las 10 mujeres - que tomaron parte en nuestra investigación su colaboración e interés en la misma.

En especial deseamos expresar nuestra gratitud a nuestras respectivas familias por su confianza, apoyo y estímulo sin los cuales habría sido imposible la culminación de nuestra carrera.

I N D I C E

	Página
INTRODUCCION.	6
CAP. I "LA OPRESION Y EXPLOTACION DE LA MUJER EN EL SECTOR PUBLICO"	
1. CAPITALISMO Y PATRIARCADO.	16
A. Fines económicos de la opresión y explotación de la mujer en el sistema capitalista.	12
B. El papel de la división sexual del trabajo.	14
C. Socialización de la mujer dentro del sistema capitalista-patriarcal.	15
D. La estructuración de la familia en nuestra sociedad.	18
2. EL TRABAJO DE LA MUJER.	20
A. Trabajo Doméstico.	20
B. El sexismo en el trabajo asalariado.	22
3. LA MUJER TRABAJADORA DE LA SECRETARIA DE - HACIENDA Y CREDITO PUBLICO. (S.H.C.P.).	23
A. Requisitos de Admisión.	23
B. Relación Jurídica del trabajo.	24
C. Salario.	24
D. Jornada de Trabajo y Horarios.	24
E. Capacitación del Personal.	25
F. Asistencia del Personal.	26
G. Descansos, Vacaciones y Licencias.	26
H. Medidas para riesgos de trabajo.	27
I. Exámenes Medicos.	28

	Página
J. Derechos de los trabajadores.	29
K. Obligaciones de los trabajadores.	32
CAP. II DISEÑO DE LA INVESTIGACION: "ESTUDIO EXPLORATORIO EN EMPLEADAS DEL SECTOR PUBLICO (SHCP.)"	38
1. Planteamiento del problema.	38
2. Objetivos de la investigación	40
3. Las empleadas de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. (S.H.C.P.)	42
4. Métodos y técnicas de recolección de datos y análisis de información.	45
5. Procedimiento.	49
6. Alcances y Limitaciones.	51
CAP. III "TRABAJO ASALARIADO Y TRABAJO DOMESTICO EN EMPLEADAS DE LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO" (S.H.C.P.).	54
1. Análisis de las condiciones generales de trabajo:	54
-Relaciones de trabajo y contratación.	54
-Salarios y compensaciones.	55
-Jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, permisos.	55
-Prestaciones.	56
-Condiciones de higiene y seguridad.	57
-Promociones.	58
-Oportunidades de capacitación.	59
2. Análisis de la Organización del trabajo:	62
-Organización del trabajo.	62
-Participación sindical.	63
-Relaciones interpersonales.	64

3.Repercusiones sociopsicológicas del trabajo asalariado femenino en la esfera familiar y social:	64
A.Organización del trabajo doméstico.	64
1-Relación del trabajo doméstico.	64
2-Relación con su pareja.	65
3-Relación con los hijos.	66
4-Relación con los padres.	66
B.Relaciones con las amistades y frecuencia de convivencia social.	67
C.Diversiones.	68
 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	 70
 CITAS Y NOTAS.	 75
 B I B L I O G R A F I A.	 77
 ANEXOS: No.1 GUIA DE LA ENTREVISTA.	 79
No.2 CEDULA DE REGISTRO DE INFORMACION.	81
No.3 CEBULAS DE VACIADO DE INFORMACION POR APARTADOS.	VER SEGUNDA PARTE DE
No.4 DIARIO DE CAMPO.	ESTA INVE
No.5 ENTREVISTAS REALIZADAS.	TIGACION.
 G L O S A R I O .	 88

INTRODUCCION

I N T R O D U C C I O N

En la actualidad y debido principalmente a la crisis económica por la que atraviesa nuestro país, la mujer ha de mandado cada vez más su incursión al mercado del trabajo asalariado, sin embargo y debido a su condición de mujer, encuentra diversos obstáculos al integrarse al mercado del trabajo asalariado.

"La trabajadora asalariada mantiene una relación directa con el capital y se enfrenta en carne propia a los problemas derivados de las relaciones de producción y de las relaciones de opresión por razones de sexo. Esto determina la forma como la mujer se incorpora al trabajo asa lariado, tipo de trabajo al que se integra y las condiciones en que éste se realiza y se retribuye."(1)

Es decir, que en su arribo al mercado de trabajo asalariado, la mujer se encuentra discriminada y esta discriminación se hace evidente al analizar los tipos de trabajos asignados a las mujeres, los sueldos asignados a dichos puestos y hasta los requisitos para su incorporación.

"Existe una división sexual del trabajo fuertemente acentuada en el ámbito laboral. Esta se refleja en el tipo de sectores de la producción a los que la mujer tiene acceso y en el papel de subordinación... que ocupan al interior de los procesos productivos..."(2)

Si la mujer realiza trabajo doméstico y asalariado no pue-

de dedicarse completamente al segundo porque tiene que atender su hogar, a sus hijos y a su marido, esto además de acarrearle un mayor desgaste físico tiene repercusiones tanto a nivel social, familiar y laboral, éste último, punto central de este estudio.

Por todo lo anterior, nosotras quisimos saber ¿Cuál es la condición laboral de la mujer casada que trabaja en la Sría. de Hacienda y Crédito Público?. Esta inquietud surgió porque deseábamos conocer las características específicas de las mujeres que laboran en dicho sector y que las distinguen de otros sectores.

Nuestro objetivo general es, pues, analizar la condición de la mujer casada que trabaja en la Sría. de Hda. y Crédito Público, retomando elementos sociales, económicos, políticos y psicológicos que intervengan en forma cuantitativa y cualitativa en la participación de ésta en el trabajo remunerado.

Queremos resaltar que el presente trabajo forma parte de un proyecto de investigación denominado "Estudio sociopsicológico de la mujer trabajadora en México" cuyo objetivo principal es el de analizar la condición de la mujer mexicana en los terrenos familiar, educativo, laboral y político y cuya piedra angular la constituye el análisis de los procesos de subjetivización y construcción social del rol femenino y de los factores económicos, políticos y sociales que contribuyen a su formación y perpetuación y de la forma como estos se presentan en los diferentes renglones de la actividad de la mujer.(3)

Para la consecución de nuestro objetivo general, en la primera parte del presente estudio, revisamos los ele-

mentos capitalistas y patriarcales que contribuyen a la opresión y explotación de la mujer en nuestra sociedad, buscando las razones de ello y el cómo se da esta situación de -opresión-explotación. Enseguida detallamos los elementos que constituyen el llamado trabajo doméstico fundamentando su consideración como trabajo productivo y finalmente en la primera parte hablamos acerca de los elementos que caracterizan el trabajo de la mujer dentro del sector analizado.

En la segunda parte de nuestro trabajo se detallan los objetivos generales y específicos de nuestra investigación así como el método y procedimiento utilizados, consistiendo el primero en el estudio de 10 casos y el segundo en el trabajo de campo realizado.

Finalmente, en el capítulo III, analizamos la información obtenida y planteamos las conclusiones pertinentes así como las limitaciones inherentes al propio estudio y las encontradas a lo largo de nuestra investigación.

C A P I T U L O I

"LA OPRESION Y EXPLOTACION DE LA MUJER EN EL

SECTOR PUBLICO "

I. CAPITALISMO Y PATRIARCADO.

Actualmente nuestro país atraviesa por una crisis económica la cual ha mermado el ingreso familiar y ha lanzado a la mujer al mercado del trabajo remunerado. Sin embargo, su baja preparación limita sus posibilidades de acceso a dicho mercado, lo cual trae como consecuencia que desempeñe trabajos que requieren de poca -- preparación como lo son las actividades de servicio que son una prolongación de las labores domésticas (4) que desarrolla en su hogar, así como trabajos de comercio ambulante o "subempleo", e inclusive trabajos que requieren de 2 ó 3 años de preparación después de la secundaria, es decir de poca preparación, y que traen como consecuencia que el salario percibido sea apenas suficiente para cubrir las necesidades de la trabajadora (tales como ropa, cosméticos, calzado, etc., necesarios para la "buena presentación" que su empleo le exige), con lo cual el dinero que le queda para los gastos familiares se ve reducido y más aún si debe comer fuera de casa y además por los gastos de transporte. Si tomamos en cuenta que no todas las mujeres que trabajan lo hacen solamente para contribuir al ingreso familiar sino que incluso soportar en ocasiones el peso del sostén de su familia en el caso que el marido desempeña labores de subempleo o no tiene empleo fijo, nos encontramos con que al incursionar al mercado de trabajo se halla con muchos obstáculos para desarrollarse profesionalmente así como para obtener los recursos económicos que le son indispensables.

Como ya dijimos, la falta de preparación de la mujer

es el primer obstáculo que encuentra en su búsqueda de - empleo, pero si agregamos a ésto que además el trabajo de la mujer es discriminado por los empleadores con la consiguiente baja retribución que de ello se deriva, tenemos - que la mujer enfrenta mayores obstáculos que el hombre - en su acceso al mercado de trabajo.

Generalmente la mujer desempeña trabajos que requieren de un bajo nivel escolar y que representan una extensión del trabajo doméstico. La mujer participa de manera importante en los sectores de la educación , de los servicios y como subempleadas (5).

Los problemas a los que se enfrenta en los procesos productivos y que están íntimamente ligados a su condición de mujer son: la desigualdad en la retribución, en los requisitos de ingreso, en las condiciones de promoción y capacitación (6), entre otros.

A. FINES ECONOMICOS DE LA OPRESION Y EXPLOTACION DE LA MUJER EN EL SISTEMA CAPITALISTA.

El hecho de desarrollar un trabajo remunerado, es - decir, el hecho de vender su fuerza de trabajo, convierte tanto a hombres como mujeres en seres explotados por el sistema capitalista del cual nuestra sociedad forma - parte. (7) Pero la mujer se encuentra además oprimida - en razón de su sexo, por el hombre para quién realiza - tareas de servicio (ó labores domésticas) que lo apoyan - en su labor productiva.

Tanto la explotación de hombres y mujeres como entes productivos como la opresión de la mujer por el hombre - dentro de la sociedad capitalista, tienen un fundamento - económico.

Las ventajas que obtiene el sistema capitalista al - mantener a la mujer artificialmente por debajo del valor del hombre es convertirla en subsidiaria del trabajo pro - ductivo de éste, con lo cual disminuye el "costo de pro - ducción" y aumenta la "ganancia" que obtiene. (8).

Pero la dependencia de la mujer hacia el hombre no es sólo económica sino principalmente ideológica porque ella ha sido educada en un papel de sumisión al hombre.

"El modelo ideal que se le presenta a la mujer es - el de esposa y madre y de acuerdo con él es educada"(12)

Así pues, el proceso de socialización, que es el - encargado de la educación de hombres y mujeres conlleva diferencias para unos y otras.

"(la mujer) ha sido conformada, a través del proceso de socialización, para desempeñar únicamente las actividades que van de acuerdo a su papel femenino y, por otra parte, su situación de dependencia del padre o del marido la limitan en cuanto a tiempo y libertad para lograrlo" (13).

B. EL PAPEL DE LA DIVISION SEXUAL DEL TRABAJO.

Ya dijimos que la mujer y el hombre que venden su fuerza de trabajo se hallan explotados por el sistema capitalista, él como asalariado y ella como "subsidiaria" del trabajo asalariado de él y que además la mujer se encuentra oprimida por el hombre en razón de su sexo, lo cual le genera desigualdad y dependencia hacia él y la destina a labores de servicio.

Esta opresión y explotación de que es víctima la mujer, tiene su origen en la sociedad clasista y en la división del trabajo por sexos al interior de la sociedad capitalista. (9).

Actualmente en nuestra sociedad, la cual también forma parte de dicho sistema, la mujer tiene a su cargo la realización exclusiva de las labores del hogar, mientras que el hombre se encarga de proveer lo necesario para subsistencia de ambos.

Así pues, la división de tareas por sexos al interior de la familia reproduce las relaciones de jerarquía del propio sistema capitalista: subordina a la mujer en todos los aspectos al hombre, debido principalmente a su dependencia económica de él (10).

"El hombre está obligado a mantener a su familia, lo cual le da una posición de supremacía. Una mujer que se dedica de tiempo completo a sus labores domésticas constituye una satisfacción para el esposo y "jefe de la casa" pues significa que él es capaz de ganar lo suficiente para no necesitar que su esposa trabaje, satisfacción que se justifica no sólo económica sino también ideológicamente" (11).

C: SOCIALIZACION DE LA MUJER DENTRO DEL SISTEMA CAPITALISTA PATRIARCAL.

Anteriormente mencionábamos que el sistema capitalista, del cual forma parte la sociedad mexicana, obtiene ventajas económicas de la explotación de la mujer como ente productivo así como de su opresión a través del hombre y que dichas ventajas son el mantenimiento de éste como ente productivo en forma gratuita con una "ganancia" económica y que esto - lo logra a través de la división sexual del trabajo.

Para conseguir esto se vale de diversos agentes socializantes que van formando la personalidad de hombres y mujeres haciéndoles percibir como "natural" la división sexual del trabajo, es decir que los hombres deben dedicarse al - trabajo remunerado y las mujeres al trabajo doméstico.

Los agentes socializantes de que hablamos son: la familia, la escuela, la religión y la cultura, y mediante la interacción de éstos y el individuo se logra el aprendizaje social.

Dentro de la sociedad mexicana nos encontramos que la familia se encuentra estructurada en forma "patriarcal", es decir que en ella privan relaciones de jerarquía en las que el padre o "jefe de familia" ostenta la mayor porque su trabajo, a través del cual aporta los recursos necesarios para la subsistencia de la familia, sí es valorado por la sociedad mientras que la mujer y los hijos ocupan una jerarquía menor y deben obediencia al "jefe de la familia" porque sus actividades no consideradas productivas no son valoradas.

Estas relaciones de jerarquía y autoridad que se dan — dentro de la familia mexicana reproducen las existentes dentro del sistema de producción capitalista en donde se dan relaciones amo-esclavo en que la mujer y los hijos dependen — del hombre para subsistir y se hallan sometidos a él.

Si la familia, cualquiera que ésta sea, constituye un — modelo a seguir para los individuos que la conforman y que — se educan en ella, entenderemos que los niños y niñas que se crían dentro de ella, adopten patrones de conducta idénticos a los de sus padres: los hombres en un papel de dominio y — las mujeres en una posición de sumisión y servicio.

Así mismo, la educación recibida tanto en la familia — como en la escuela y la inculcada por la religión, contribuyen a la diferenciación del trabajo por sexos.

Dentro de la familia estructurada en forma "patriarcal" la niña es preparada para su futuro papel de cuidadora de — los hijos, del hogar y del marido. Le son proporcionados — como juguetes artículos domésticos en miniatura y sus juegos se refieren a tareas consideradas como "femeninas", incluso la forma en como es vestida, con moños y mostrando — las piernas, la predisponen al papel de objeto para el gusto del hombre.

Desde que es adolescente, la joven aprende a "hacerse objeto" por y para el hombre, lo cual es reforzado a través de los estereotipos que le son presentados en diversos medios masivos de información como revistas, televisión, etc.

Simone de Beauvoir encontró diferencias en la educación de hombres y mujeres, las cuales ennumeramos a continuación.

1. Finalidad en el arreglo personal.

El arreglo de las mujeres es con el fin de agradar a los hombres. Esto se debe a que la sociedad estructurada en una forma capitalista-patriarcal, concede mayor valor al hombre porque considera que éste realiza una labor productiva y que la mujer no. Mientras que el hombre se arregla pasí mismo, principalmente.

2. Tareas diferentes.

A la mujer le son asignadas tareas domésticas y de servicio, como cuidadora de los hijos, del hogar y del marido, mientras que al hombre le son asignadas tareas relacionadas con el estereotipo de lo "masculino" en que la fuerza física, la decisión, virilidad y superioridad sean evidentes, tales como las de proveedor de la familia, quien impone autoridad y disciplina, quien concede permisos o castiga, el que realiza tareas que requieren de destreza e inteligencia como la mecánica, electrónica, ingeniería, negocios y similares.

3. Educación distinta.

Este punto engloba los aspectos anteriores y se encuentra altamente relacionado con la socialización de hombres y mujeres. La educación distinta responde a un fin económico a través de la división sexual del trabajo en que el sistema capitalista obtiene gratuitamente el trabajo adicional de la mujer como subsidiaria de la labor productiva del hombre.

D. LA ESTRUCTURACION DE LA FAMILIA EN NUESTRA SOCIEDAD.

Como dijimos en el punto anterior, las ventajas que obtiene el Sistema Capitalista al mantener oprimida a la mujer a través de la división sexual del trabajo son económicas es decir que aprovecha en forma gratuita el trabajo de la mujer para mantener al hombre como ente económico y que esto lo logra a través de los agentes socializantes como son: la familia, la escuela, la religión y - los medios masivos de información.

En el presente trabajo sólo hablaremos acerca de la familia como agente socializante ya que el resto no compete a los objetivos que nos hemos trazado.

Ya Simone de Beauvoir (15) revisa diversos estadios en la historia de la humanidad y encuentra que en diversas formaciones históricas la mujer es primero propiedad del padre y hermanos y cuando contrae matrimonio pasa a ser propiedad del marido, pero advierte que cuando no existe un patrimonio privado la mujer recobra su dignidad de ser humano y así mismo cuando tiene una dote. Es decir que encuentra que es el elemento económico el que subyace en la sujeción y sometimiento de la mujer al hombre.

Actualmente los elementos importantes del Patriarcado que sujetan a la mujer al dominio del hombre son: el matrimonio, el trabajo doméstico, la crianza de los hijos y su dependencia económica del hombre para subsistir.

Dentro de la familia monógama, existe una reproducción de las relaciones de autoridad y jerarquía que se dan en el Sistema Capitalista. Dentro de ésta, la mayor-

autoridad y jerarquía recaen en el hombre debido a su papel de proveedor mientras que la mujer y los hijos son relegados a una mínima categoría ya que no aportan recursos económicos. Así pues, nos encontramos con que los elementos del Patriarcado subsisten aún debido a la división del trabajo por sexos en el seno de la familia y a la desvalorización del trabajo de la mujer al interior de ésta.

2.-EL TRABAJO DE LA MUJER.

En el punto anterior vimos que la mujer y el hombre - como antes productivos son explotados por el sistema capitalista al momento de vender su fuerza de trabajo; que la mujer, además de ser explotada es oprimida en base a su sexo por el hombre y que esto lo consigue la sociedad capitalista a través de la división sexual del trabajo por intermedio de diversos agentes socializantes como son la familia, la escuela, la religión, los medios masivos de difusión, - etc. También intentamos comprender los objetivos que con - ello persigue dicho sistema y conseguimos entender que son económicos, es decir, la apropiación gratuita de la fuerza de trabajo de la mujer como mantenedora y reproductora de - la labor productiva del hombre.

Ahora bien, la opresión de la mujer, como ya dijimos, se da en relación a su sexo, es decir, al serle delegadas - en forma exclusiva ciertas tareas de servicio al hombre. - Estas tareas son las llamadas tareas "domésticas" de las - cuales hablaremos a continuación.

A: EL TRABAJO DOMESTICO.

La realización de las tareas domésticas se deriva de - la necesidad que todo ser humano tiene de comer y vestir ya que es necesario que alguien prepare los alimentos que comemos, que alguien mantenga en buenas condiciones la ropa que usamos y el lugar que habitamos, que alguien eduque y cuide a los hijos que engendramos, en fin, que alguien realice -

las tareas domésticas necesarias para que podamos dedicarnos sin contratiempos a la labor productiva. En nuestra sociedad, dichas actividades han sido asignadas en forma exclusiva a la mujer, quien además suele administrar los recursos económicos en el hogar.

Así pues, tenemos que las labores domésticas son aquellas necesarias para el mantenimiento del ser humano como ente productivo y abarcan: la preparación de alimentos, lavado, planchado, limpieza del hogar, confección de ropa, administración de los ingresos, cuidado y educación de los hijos y en general, todas aquellas labores que sirvan al mantenimiento y reproducción de la fuerza de trabajo ya sea de hombres o mujeres.

Nosotras hemos considerado que éstas labores domésticas deben ser consideradas como "trabajo" en sentido productivo del término, ya que aunque generalmente se entiende por trabajo solamente aquellas actividades remuneradas, las actividades distintas de éstas no son percibidas como tales.

Si consideramos que un "trabajo útil" es aquel cuya utilidad se representa en el valor de uso de su producto, entonces podemos decir que las labores domésticas que la mujer realiza son útiles ya que su "producto" es la fuerza de trabajo del hombre, es decir también tienen un valor que podríamos llamar productivo, aunque no directamente.

Pero el trabajo doméstico es tan sólo una de las facetas del trabajo que la mujer realiza, otra, que además está directamente relacionada con los objetivos de nuestro estudio, lo es el trabajo remunerado.

B: EL SEXISMO EN EL TRABAJO ASALARIADO.

El campo laboral no se halla exento para la mujer de manifestaciones sexistas derivadas de su percepción como objeto decorativo y de placer.

Estas manifestaciones se dan en las condiciones de ingreso, de promoción, salarios y hasta en el acoso sexual de que la mujer es objeto por parte de jefes y compañeros que no la perciben realmente como una igual, como trabajadora.

Demás está decir que estas manifestaciones sexistas constituyen obstáculos para la mujer que pretende incursionar al mercado de trabajo, ya que le generan desigualdad económica y de oportunidades con respecto a sus compañeros varones.

Tanto la asignación de tareas como de puestos ocupados por mujeres muestran esta diferenciación entre trabajos para "hombres" y trabajos para "mujeres", e incluso esta diferenciación se da a nivel de "sectores" exclusivos para uno y otro sexo.

Así tenemos que los sectores educativo, de servicios, hay un porcentaje mayoritario de mujeres. Como también en aquellas actividades de maquila y otras compatibles con las labores domésticas que ellas realizan en su hogar.

La discriminación de la mujer en el campo laboral, en donde no es considerada mas que como objeto decorativo, se aprecia en aquellos trabajos donde el requisito principal es la belleza y apariencia física que debe tener la trabajadora como por ejemplo, en el caso de recepcionistas.

3.-LA MUJER TRABAJADORA DENTRO DE LA SRIA. DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO (S.H.C.P.).

Para poder comprender la condición laboral de la mujer que trabaja en la S.H.C.P. consideramos que, además de revisar los elementos generales de la mujer trabajadora dentro de la sociedad mexicana que como ya vimos forma parte del sistema de producción capitalista y se encuentra estructurada en forma "patriarcal", deberíamos retomar los elementos específicos de la trabajadora que labora dentro de la propia Secretaría.

Así pues, retomamos las "Condiciones Generales de Trabajo"(16) publicadas por la propia Secretaría de Hacienda para conocer los requisitos de admisión, salarios, compensaciones, prestaciones, horario de trabajo, vacaciones, etc.

Lo anterior con la finalidad de detectar si las trabajadoras tienen conocimiento de ellas y por otra de deducir de su experiencia la realidad a la que se enfrentan y así poder realizar comparaciones y sacar conclusiones acerca de la condición laboral de la trabajadora en la S.H.C.P.

A: REQUISITOS DE ADMISION.

-Presentar solicitud. -Ser mayor de 16 años y estar en pleno ejercicio de sus derechos. -Tener los conocimientos o el grado de escolaridad, así como las aptitudes o habilidades que requiere el puesto. -Copia del acta de nacimiento. -Filiarse para el registro de personal federal. -Dos cartas de recomendación. -Protesta de no trabajar en otra dependien

dencia del Ejecutivo Federal ó autorización de compatibilidad.

B: RELACION JURIDICA DE TRABAJO.

Se formaliza con una constancia de nombramiento autorizada por los funcionarios superiores competentes y contiene diversa información como nombre y filiación del trabajador, tipo de nombramiento y empleo, clave de pago y escala de remuneración del puesto, nombre del puesto, percepciones asignadas, horario y duración, percepciones, unidad administrativa de adscripción, descripción de la radiación de pago, - zona económica en donde prestará el servicio, período de vigencia, antecedentes del puesto, datos personales del trabajador, firmas de autorización y del trabajador, protesta, - lugar y fecha de expedición.

C: SALARIO.

Se asigna por tabuladores regionales para cada puesto. Cuando se consignent sueldos equivalentes al salario mínimo, deberán incrementarse en el mismo porcentaje que aumente éste. El salario se cubrirá en el lugar permanente de servicios, mediante cheque nominativo o moneda de curso legal en plazos no mayores de quince días conforme al calendario de pago o bien los días 15 y último de cada mes. El trabajador recibirá el salario devengado efectivamente por días laborados más la parte proporcional a sábados y domingos, computándose los meses por 30 días promedio.

D: JORNADA DE TRABAJO Y HORARIOS.

La duración de la jornada laboral se determinará:

-La jornada diurna comprende el período entre las 7:00 A.M. y las 19:00 P.M. -La jornada diurna de carácter continuo por regla general, tiene una duración obligatoria de 7 hrs. de lunes a viernes. -Fuera de esta jornada sólo funcionarán aquellos servicios que por su propia naturaleza deban prestarse sin interrupción o en horarios especiales y se registrarán en su caso en la Secretaría de Gobernación. -Los horarios de labores podrán ampliarse hasta el máximo legal en forma excepcional... tomando en cuenta la opinión de los trabajadores o la delegación sindical correspondiente con los siguientes requisitos: Como la ampliación es de naturaleza transitoria, la jornada establecida no se modifica; La jornada semanal, junto con la ampliación de horarios no excederá del máximo de horas ordinarias que le corresponda; El trabajador manifestará su consentimiento y se contará en su caso, con la autorización general de personal o de la Administración Regional de Oficialía Mayor correspondiente. La ampliación transitoria de los horarios NO GENERARA PAGO ALGUNO A FAVOR DE LOS EMPLEADOS, pero se tomará en cuenta para el otorgamiento de los estímulos que prevén estas Condiciones. -No deberán asignarse labores peligrosas o insalubres a mujeres o a menores de 18 años. -En caso de trabajar un número de horas mayor a la jornada ordinaria éste trabajo será considerado como extraordinario y no deberá exceder a 3 horas diarias ni de 3 veces consecutivas y SERA PAGADO CON UN CIENTO POR CIENTO MAS del salario asignado a las horas de la jornada ordinaria.

E: CAPACITACION DEL PERSONAL.

-La capacitación para el mejor desempeño del puesto y

el conocimiento y aplicación de nuevas técnicas, tiene el carácter de obligatorio para el trabajador y se imparte dentro de la jornada laboral. -La capacitación para el desarrollo y en general de superación cultural para el trabajador, es potestativa para éste y se realiza fuera de la jornada laboral.

F: DE LA ASISTENCIA DEL PERSONAL.

Los trabajadores gozan de una tolerancia de 20 minutos para el registro de asistencia al inicio de la jornada de labores. -Las madres y en su caso los padres que ejerzan custodia legal sobre menores de doce años y que tengan que conducirlos a guarderías o escuelas del Sistema Educativo Nacional, dispondrán hasta de 30 minutos de tolerancia para dicho registro, siempre y cuando acrediten esta circunstancia mediante las constancias respectivas en cada ciclo escolar.

G: DESCANSOS VACACIONES Y LICENCIAS.

-Los trabajadores que laboren jornadas continuas de más de 7 hrs. tienen derecho a disfrutar de un descanso de 30 minutos, lapso que quedará incluido dentro de su jornada. Este será señalado por la Secretaría con intervención del sindicato en el momento en que puedan disfrutarlo. -Los sábados y domingos serán días de descanso, excepto cuando las necesidades normales y permanentes del servicio requieran que el trabajador labore cualquiera de ellos, en cuyo caso descansará después de 5 días de trabajo. -El trabajador que en forma excepcional preste sus servicios en sábados y

domingos y correspondan a sus días de descanso semanal, tendrá derecho a que se le remunere con salario doble por el servicio prestado (independientemente del salario de éstos días). -El trabajador que ordinariamente preste servicios en domingo teniendo otros días de descanso semanal, percibirá un pago adicional del 25% de su salario como prima dominical. -Las trabajadoras disfrutarán de licencia por maternidad con goce de salario íntegro, un mes antes de la fecha aproximada del parto y dos meses después del mismo, de conformidad a las modalidades que fije el ISSSTE. -Las trabajadoras que sean madres cuyos hijos se encuentren en período de lactancia dispondrán hasta de una hora al día para alimentarlos, sujetas a las modalidades que convengan con su jefe inmediato con la intervención de la sección o delegación sindical. El período máximo de lactancia será de 180 días naturales computados a partir de la fecha de nacimiento, salvo que a juicio del médico deba ampliarse. -Se suspenderán labores los días que señale el calendario oficial y: 4 de diciembre de cada año "Día del trabajador hacendario" y 10 de mayo para las mujeres que sean madres. -Las trabajadoras con más de 6 meses de servicio, disfrutarán de 2 períodos vacacionales de 10 días hábiles cada uno con goce de salario íntegro y una prima adicional sobre las percepciones que correspondan a los períodos señalados. La Secretaría determinará las vacaciones en forma escalonada.

H: MEDIDAS PARA EVITAR LOS RIESGOS DE TRABAJO.

-La seguridad e higiene en el trabajo en las unidades -

de la Secretaría, se norman por lo dispuesto en la Ley, la Ley del ISSSTE y sus reglamentos y por tanto, la propia Secretaría y el Sindicato coadyuvarán en la realización de las acciones de carácter preventivo que promueva el ISSSTE, así como de propia iniciativa, con objeto de abatir la incidencia en los riesgos de trabajo. En relación con lo anterior, facilitarán en lo correspondiente, la realización de estudios e investigaciones sobre la materia; se solicitará el apoyo del ISSSTE para la impartición de cursos de orientación sobre la prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, y difundirán e implantarán en su ámbito, las normas de carácter obligatorio preventivas de riesgo de trabajo. -Se constituirán y funcionarán comisiones mistas de seguridad e higiene, con sujeción a las disposiciones que dicte y promueva el ISSSTE y en su caso, a las recomendaciones que emitan el propio Instituto, la Secretaría y el Sindicato, en beneficio de los trabajadores. -Se considerarán las medidas para evitar los riesgos de trabajo que se contengan en las normas internas que se expidan en las Unidades Administrativas de la Secretaría, con intervención sindical y se aplicarán las disposiciones correspondientes para coadyuvar a la protección civil interna de prevención y auxilio al personal para el caso de catástrofes.

I: EXAMANES MEDICOS.

Los trabajadores se sujetarán a exámenes médicos conforme a lo previsto en la Ley y la Ley del ISSSTE en los casos: -A solicitud del interesado o de la Secretaría por enferme-

dad para la resolución de licencias o traslados. -La presunción de que han contraído alguna enfermedad contagiosa o que se encuentren incapacitados física o mentalmente para el trabajo. -La observación de que algún trabajador -- concurre a su trabajo en condiciones de anormalidad por la acción del alcohol, drogas, enervantes o sustancias medicinales. -La solicitud del interesado, por parte de la Secretaría, del Sindicato y de la Sección o Delegación, a fin de certificar si padece alguna enfermedad de trabajo.

J: DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

El trabajador en lo individual goza de los siguientes derechos, sin perjuicio de lo que consagra la Ley y los que se desprenden de estas Condiciones. -La oportunidad de trabajo dentro de un marco que propicie su desempeño honesto y eficiente y su identificación con los objetivos institucionales y que contribuya a la satisfacción de sus expectativas laborales e intereses y a la promoción de su desarrollo personal y beneficio familiar. -El respeto irrestricto a su condición de persona, así como de servidor público y a las prerrogativas que entrañan conforme a la Ley, estas Condiciones, los dispositivos especiales y supletorios, las leyes del orden común, la jurisprudencia, la costumbre, el uso, los principios generales del Derecho y la equidad. -El trato amable, recto, diligente e imparcial para sí y sus parientes o derechohabientes en su caso, por parte de sus superiores jerárquicos, compañeros y subordinados si los hubiere, dentro y fuera de los recintos de trabajo y de la jornada laboral. -El planteamiento en principio a su jefe inmediato, de sugerencias, asuntos o problemas que le interesen o le afecten y a ser escucha-

do por éste y a ocurrir ante los servidores públicos de mandos medios, superiores u otras instancias, o promover los recursos que procedan. -La preferencia en igualdad de circunstancias, conocimientos o aptitudes y antigüedad para sindicalizados, respecto de quienes no lo estuvieren, a ocupar las plazas vacantes interinas por licencias hasta ciento ochenta días, en tanto se realiza el movimiento escalafonario. -La ocupación de las plazas y puestos de último nivel y de nueva creación o disponibles en cada grupo después de corridos los escalafones, en los términos de la ley. -La prestación del servicio dentro de la jornada estipulada. -La evaluación de su desempeño laboral y al otorgamiento de los estímulos y recompensas civiles a que se refiere la ley de la materia. -La inducción para el mejor conocimiento y su incorporación a la Secretaría, la capacitación para elevar sus condiciones de vida y la eficiencia para la prestación del servicio. -La tolerancia de 20 minutos para el inicio de su jornada y hasta de 30 minutos cuando ejerza custodia legal sobre menores hasta de 12 años a quienes deba conducir a las escuelas del sistema de educación nacional, mediante la acreditación correspondiente. -La justificación de sus faltas de asistencia dentro de los plazos y conforme a los procedimientos previstos en la ley del ISSSTE y estas Condiciones. -El disfrute de descansos, vacaciones, permisos y licencias de conformidad con lo estipulado en la Ley y estas condiciones. -La protección derivada del seguro de enfermedades no profesionales, maternidad y medidas de medicina preventiva, así como del seguro de riesgos de trabajo a que se contrae la Ley del ISSSTE. -La solicitud, y en su caso, su

jetarse a exámenes médicos para la resolución de licencias o traslados por enfermedad y a falta de médico oficial, de presentar certificado médico particular validado por el ISSSTE. -La presentación de petición de traslado, permutas, reubicación, reasignaciones y cambios de adscripción y de funciones, por causas personales o de salud o bien, en términos de los programas de desconcentración y de racionalización de los servicios del personal de la normatividad aplicable y de los señalado en estas Condiciones. -El conocimiento previo de las causas de traslado, comisión o remoción, cuando sean dispuestos por la Secretaría. -La percepción oportuna de pasajes, viáticos, gastos por flete de menaje y de otros apoyos. -La ocupación del puesto o equivalente y a las funciones que desempeñaba, en los casos de supresión o conversión del mismo, al reanudar el servicio del que se hubiere ausentado por enfermedad o licencia sin goce de sueldo o comisiones oficiales temporales. -La reinstalación en su puesto u otro homólogo similar en la época en que ocurra, habiendo mediado separación o suspensión y a la percepción de salarios caídos, o la indemnización constitucional en los términos del laudo firme que al efecto pronuncie el tribunal. -La propuesta en forma preferencial para la incorporación a la Secretaría de un familiar de los considerados por el Código Civil, en el caso de que hubiere iniciado los trámites de pensión, en cualquiera de las modalidades que comprende la Ley del ISSSTE o por fallecimiento del trabajador, cuando hubiese generado derechos para acogerse a pensión dentro de las previstas. En este último supuesto, siempre que hubiere designado beneficiario. -La renuncia a su puesto formulada

por escrito y a retirarse del mismo, con sujeción a las disposiciones de la Ley y a estas Condiciones. -El beneficio de seguros de retiro, pensiones y en su caso otros apoyos y servicios después de la terminación de los efectos de su nombramiento, por separación voluntaria en términos de la Ley del ISSSTE. -Los familiares del trabajador, o quienes hayan vivido con éste a la fecha de su fallecimiento, la percepción hasta el importe de cuatro meses del último salario, si se hicieron cargo de los gastos de inhumación, de conformidad con lo estipulado en la Ley de Presupuesto, -- Contabilidad y Gasto Público Federal.

K: OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

-Desempeñar las labores inherentes a su puesto con el cuidado, esmero, eficiencia y eficacia que requieren la realización de los programas de la Secretaría, en los términos de éstas condiciones. -Sujetarse a la dirección y dependencia de sus jefes inmediatos, cumpliendo las disposiciones que éstos le señalen en el ejercicio de sus atribuciones, e informar con oportunidad de cualquier irregularidad en el servicio de que se tenga conocimiento. -Contribuir de acuerdo con sus funciones, a la formulación de los planes, programas y presupuesto, en su caso, de las unidades de adscripción y guardar reserva de los asuntos que lleguen a su conocimiento con motivo del trabajo, que tengan carácter secreto o que por su naturaleza no deben ser objeto de divulgación. -Cuidar y conservar en buen estado los muebles, documentos, correspondencia, valores, maquinaria y equipo, útiles y demás efectos que se le proporcionen

para el desempeño de su trabajo , e informar por escrito a sus jefes inmediatos los desperfectos que los citados bienes sufran tan pronto lo adviertan. -Cubrir la reparación del daño que intencionalmente, por negligencia o impericia causen a los bienes que estén al servicio de la Secretaría, cuando de las investigaciones que se realicen con la intervención sindical, quede demostrado que éstos le son imputables. -Participar en los programas de capacitación en términos de éstas Condiciones y del Reglamento respectivo. -Asistir puntualmente al centro de trabajo para el desarrollo oportuno de sus labores, permaneciendo en él durante la jornada laboral, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y con sujeción a lo previsto en estas Condiciones y en las normas aplicables. -Desarrollar las funciones correspondientes a su puesto, sin perjuicio de que disfrute de la exención en registro de control de asistencia y de otras modalidades al respecto, en términos de estas Condiciones. -Registrar y actualizar su domicilio particular, dentro de los diez días siguientes a que ocurra el cambio , en su centro de trabajo, en la Dirección General de Personal y en su caso, en las Administraciones Regionales de Oficialía Mayor. -Usar en el desempeño de las labores, los uniformes, equipos de seguridad y las prendas de vestir que la Secretaría le proporcione, cuando la función lo requiera o en acatamiento de las disposiciones aplicables. -Notificar a su unidad de adscripción los casos de enfermedad o accidente que le afecten o de los que tenga conocimiento en términos establecidos en estas Condiciones y la Ley del ISSSTE.

-Participar en actos sociales, culturales y deportivos que promuevan conjuntamente la Secretaría, el Sindicato, la Sección o Delegación y que sean compatibles con sus aptitudes edad y condiciones de salud. -Cubrir los adeudos contraídos con el Estado en términos de la Ley y reintegrar los pagos que se le hayan hecho en exceso, con sujeción a lo establecido en la Ley y en la normatividad aplicable. -Tratar con cortesía y diligencia al público.

Dentro de este título se incluyen además las PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES que son las siguientes:

-Aceptar algún otro puesto, cargo o comisión oficial o particular o desempeñarlo cuando sea incompatible con las funciones y jornada que tiene asignadas y que le impidan las disposiciones aplicables. -Aprovechar su puesto, cargo o comisión para intervenir u obtener beneficio personal, dentro o fuera de la jornada, en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, por sí o por interpósita persona. -Solicitar, insinuar, aceptar gratificaciones, obsequios, así como ofrecerlos o entregarlos a otros trabajadores, por dar preferencia al despacho de los asuntos, obstaculizar su trámite o retardar su resolución, conforme al término señalado en las disposiciones aplicables, así como aprovechar su puesto para influir en la resolución de asuntos en las Unidades Administrativas de la Secretaría. -Hacer dolosamente anotaciones inexactas, alteraciones en documentos en trámite, archivados o en vías de serlo, falsificar éstos, firmas, sellos, calcas, troqueles, credenciales, así como cualquier otro de carácter oficial. -Proporcionar a terceros, sin autorización, expedien

tes, documentos, datos o informes de carácter reservado, relacionados con asuntos propios de la Secretaría así como, - en su caso, destruirlos, sustraerlos y ocultarlos. -Utilizar servicios de los subalternos en asuntos ajenos a sus labores. -Usar, sin autorización, las instalaciones, bienes de la Secretaría, así como los que ésta tenga a su cuidado, para fines ajenos a su naturaleza. -Destruir intencionalmente edificios, instrumentos, y demás materiales o documentos relacionados con su trabajo. -Permanecer o entrar a las oficinas después de la jornada laboral, salvo que se cuente con la autorización del servidor público de mandos medios, jefe de la unidad de adscripción. -Registrar asistencia por otro trabajador o permitir que esta acción se realice en su favor. -Presentarse el trabajador en estado de embriaguez, bajo la influencia de drogas, enervantes o medicinas no prescritas por médico legalmente autorizado. -Cometer actos contrarios a la moral o las buenas costumbres en el centro de trabajo, durante o fuera de la jornada laboral. -Ingerir o introducir alimentos en el centro de trabajo, realizar actos de comercio y hacer préstamos con interés a sus compañeros de labores, ya sea directamente o por interpósita persona. -Portar armas sin la autorización correspondiente y en general, realizar actos ajenos a sus funciones dentro de la jornada y recintos oficiales de la Secretaría. -Suspender la ejecución de sus labores total ó parcialmente durante la jornada de trabajo o instigar a los trabajadores a que dejen de cumplir con sus obligaciones o a que cometan cualquier acto prohibido por la ley y estas Condiciones. -Asistir, dentro de los recintos oficiales, a reuniones de carácter sindical o de otra índole, salvo que

cuenta con la autorización del Director General del área, o del servidor público de mandos medios u homólogo en su caso y previa solicitud de la Sección, Delegación o el Sindicato.

C A P I T U L O I I

"DISEÑO DE LA INVESTIGACION: ESTUDIO EX-

PLORATORIO EN EMPLEADAS DEL SECTOR

PUBLICO (S.H.C.P.) "

C A P I T U L O I I

DISEÑO DE LA INVESTIGACION: "ESTUDIO EXPLORATORIO EN EMPLEADAS DEL SECTOR PUBLICO".

1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

En los capítulos anteriores que comprenden el Marco Teórico hemos hablado acerca del trabajo doméstico y del trabajo remunerado que realiza la mujer casada que trabaja en la S.H.C.P.

También vimos que la opresión de la mujer tiene un fin económico dentro de nuestra sociedad estructurada en forma patriarcal e inserta dentro del sistema de producción capitalista. Esta opresión se da con la división del trabajo por sexos y con la designación exclusiva de las tareas domésticas al cuidado de la mujer.

Cuando además de estas tareas la mujer ingresa al mercado de trabajo asalariado encuentra diversas dificultades para desempeñar con eficacia la labor doméstica - también es un trabajo ya que el producto de éste es la fuerza de trabajo del hombre y ésta a su vez genera trabajo productivo.

El hecho de desempeñar ambos trabajos acarrea a la mujer un mayor desgaste físico y psicológico, ya que además de atender las necesidades emocionales de su familia y las propias debe atender las relaciones de trabajo.

Además de esto sucede que no realiza adecuadamente ninguna de ambas tareas y suele descuidar a su familia y su trabajo se ve afectado por permisos como son las enfermedades familiares, etc.

Por todo lo anterior y como mujeres consideramos - que el problema de realizar una doble tarea de trabajo es un tema de actualidad que genera una problemática a nivel laboral, familiar, social y político, siendo nuestro objetivo general el analizar la condición de la mujer casada que labora en la S.H.C.P., retomando elementos sociales, económicos, políticos y psicológicos que intervienen en forma cuantitativa y cualitativa en su participación de ésta en el trabajo remunerado.

2.- OBJETIVOS Y METAS DE LA INVESTIGACION.

Los objetivos y metas que perseguimos con nuestra investigación son:

OBJETIVO GENERAL.

Analizar la condición laboral de las trabajadoras de S.H.C.P., así como conocer las repercusiones sociopsicológicas del trabajo asalariado femenino en la esfera familiar y social.

OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- 1.- Análisis de las condiciones generales de trabajo:
 - A. -Relaciones de trabajo y contratación.
 - B. -Salarios y compensaciones.
 - C. -Jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, permisos.
 - D. -Prestaciones.
 - E. -Condiciones de higiene y seguridad.
 - F. - Promociones.
 - G. -Oportunidades de capacitación.
- 2.- Análisis de la Organización del trabajo:
 - A. -Organización del trabajo.
 - B. -Participación sindical.
 - C. -Relaciones interpersonales.
- 3.- Repercusiones sociopsicológicas del trabajo - femenino en la esfera familiar y social:
 - A. -Organización del trabajo doméstico.
 - A1. -Relación con su pareja.

A2. -Relación con los hijos.

A3. -Relación con los padres.

B. Relaciones con las amistades y frecuencia de convivencia social.

C. Diversiones.

3.- LAS EMPLEADAS DE LA SRIA. DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO.

Se estudiaron a 10 mujeres trabajadoras de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Dentro de esta Secretaría, la mayoría de mujeres ocupan puestos de limpieza, mecanógrafas, y secretarias de jefes de departamento, puestos que podemos describir como trabajos que no tienen mucha responsabilidad ya que la mayoría de las veces la toma de decisiones depende de otra persona, algunas trabajadoras con personal a su cargo (mínimo una persona) sí toman algunas decisiones importantes y esto es en el caso de jefas de sección.

Las edades de las mujeres estudiadas fluctúan entre los 24 y 36 años de edad. Todas ellas son casadas y la mayoría con hijos pequeños o preadolescentes. En general son personas sencillas y agradables que trabajan por necesidad económica y contribuyen al sostén de su familia, la cual constituye su primera prioridad.

En cuanto a su arreglo personal también es sencillo, con poco maquillaje y vestidas formalmente aunque sin lujos con peinados simples cortos y medianos.

Pertenecen a la clase media/baja y media/media.

La presentación que se le hizo a las entrevistadas acerca de la necesidad de su colaboración, fue que era importante para conocer cómo organizaban su trabajo de oficina y por tanto como concilian su horario con sus labores domésticas, en virtud de que ése era el tema de nuestra Tesis; además se les indicó que sus datos personales serían manejados por seudónimos, es decir en una forma anónima, esto fue para tener más confianza y por lo tanto mayor información.

L U C I A .

Es casada, tiene 32 años de edad, tiene 3 hijos (10,11 y 13 años), vive con sus hijos y esposo, estudió hasta secundaria, actualmente trabaja como secretaria, anteriormente había trabajado como mecanógrafa 5 años, después se cambió a esta secretaría donde no ha cambiado de puesto desde que entró.

R O S I T A .

Es casada, tiene - 31 años de edad, tiene 2 hijos (de 5 y 8 años), vive con sus hijos, esposo y mamá, estudió comercio, actualmente trabaja como secretaria, anteriormente había trabajado 2 años en otra dependencia como mecanógrafa, no ha recibido ningún ascenso en esta secretaría desde que ingresó.

C L A U D I A .

Es casada, tiene 25 años de edad, tiene un hijo (3 años), vive con su hijo y esposo, estuvo estudiando en la Universidad sólo que no terminó, ha trabajado siempre como mecanógrafa en esta secretaría. Durante 7 años que lleva trabajando, no ha podido desde entonces -- lograr un ascenso.

A M A L I A .

Es casada, tiene 36 años de edad, tiene 3 hijos (de 10,13 y 15 años) vive con sus hijos y su esposo, su escolaridad es secundaria solamente, ha trabajado en esta secretaría desde que inició a trabajar, es decir, que no ha tenido otro trabajo, ha trabajado de pagadora y de mecanógrafa solamente.

A D R I A N A .

Es casada, tiene 30 años de edad, tiene 2 hijos (6 y 8 años), trabaja como secretaria, vive con sus hijos y esposo, estudio hasta preparatoria, anteriormente trabajó como mecanógrafa en otra dependencia durante 4 años.

L I L I A N A.

Es casada, tiene 24 años de edad, tiene un hijo (de 5 años), - vive con su hijo y esposo, estudio hasta secundaria, trabaja - como secretaria de jefe de departamento, no ha trabajado en otro lugar solo en esta secretaria.

Y O L A N D A.

Es casada, tiene 32 años, tiene 2 hijos (6 y 8 años), vive con - sus hijos y esposo, estudio la Universidad sólo que no la termi- no, trabaja actualmente como jefe de departamento, no ha trabaja do en otra dependencia solo en esta secretaria. Sus puestos de- sempeñados son secretaria (3 años), jefe de Oficina (3 años), y jefe de departamento (6 años).

O L I V I A .

Es casada, tiene 32 años, tiene 3 hijos (12,14 y 16 años), vive - con sus tres hijos, su esposo y su mamá, estudio la preparatoria y comercio, trabaja actualmente como secretaria, es su único tra bajo ya que no ha trabajado de otra cosa ni en otra dependencia.

A N G E L I C A.

Es casada, tiene 30 años, tiene 3 hijos (de 5, 7 y 8 años), vive - con sus hijos y su esposo, estudio preparatoria y comercio, tra- baja actualmente como secretaria, no ha trabajado en otra depen- dencia sólo en esta secretaria, ha recibido dos ascensos, trabajo 2 años como recepcionista, 5 de mecanografa y lleva 3 de secreta- ria.

M A R I A.

Es casada, tiene 27 años, tiene un año dos meses de casada y no - tiene hijos por lo tanto, estudio preparatoria y comercio, traba- ja actualmente como secretaria de oficina, no ha trabajado en otro lugar fuera de la secretaria, solo la han ascendido una vez de me- canografa a secretaria de oficina.

ESTUDIO DE CASOS.

Por las características de nuestro problema, consideramos que el estudio de tipo exploratorio era el más adecuado. Nos interesa entablar una comunicación directa con las personas y así a través de nuestra cédula de registro poder analizar las condiciones laborales, de capacitación, familiares y sociales en las que estas trabajadoras se han incorporado al trabajo remunerado.

Nos interesa estudiar por casos ya que constituye un conjunto de útiles técnicas de investigación tales como el empleo de documentos personales, el sondeo de muchas facetas de la vida del contestante, el ajuste de la forma de las preguntas para que éstas encajen con la experiencia peculiar del contestante. Aunque desde el punto de vista estadístico, el método es particularmente débil, puesto que no hay forma de calcular los límites del error permisible, ni el número necesario para la muestra, si no se emplea un muestreo estricto de probabilidad.

Por otra parte, el costo que tiene el estudio por casos es mínimo, además de que contamos con poco tiempo para realizar el estudio. Por lo tanto estudiaremos solamente 10 casos donde utilizaremos como técnica principalmente una guía de entrevista.

El estudio de casos es particularmente útil, debido a que intenta encontrar el significado de los datos registrados dentro de la vida del individuo, y sólo después, a base de las clases de individuos. También, a veces, estas experiencias ofrecen nuevos modos de ver, a causa de las propias diferencias que se apartan de las

experiencias ordinarias del investigador.

A pesar de que no es posible identificar el "método" del estudio de casos cual si fuera una técnica particular para conseguir datos, es un modo de organizarlos a base de alguna unidad escogida tales como la historia de la vida del individuo, la historia de un grupo, o algún proceso social delimitado.

Las personas que estudiaremos ocupan puestos de mecanógrafas y secretarias principalmente y cuyos nombres los manejaremos por pseudónimos a partir de este momento.

4.- METODOS Y TECNICAS DE LA RECOLECCION DE DATOS.

Los métodos y técnicas que se utilizaron en esta investigación fueron los siguientes:

La investigación documental, que se basó en la recopilación clasificada y analizada de material bibliográfico. Este material forma parte del proyecto de investigación, que es el "Estudio Sociopsicológico de la mujer trabajadora en México". (+)

Utilizamos el método de estudio de casos tal y como lo señala Goode W., Hatt P. (pags. 403-415), pero no como técnica determinada, sino como una manera de organizar los datos de toda la información recabada, de tal forma que se conservara en todo momento la unidad del caso; Esto lo logramos a través del estudio de casos diferentes, situaciones en la vida laboral, familiar y social de las personas; así mismo, pudimos ver con mayor claridad las oportunidades y limitaciones que tiene la mujer que trabaja por el hecho de realizar también un trabajo doméstico.

La recolección de la información se obtuvo mediante una entrevista abierta, hecha a la persona mediante una guía de entrevista previamente elaborada en la que se mencionan los puntos principales a tratar (Goode, W. Hatt. P. pag. 162). Así, con esta técnica se obtuvo información amplia y detallada acerca de la participación de las personas en su trabajo, así como la dinámica familiar y social en la que ellas se circunscriben.

Por referirse a una técnica de recolección de datos poco estructurada, se elaboró una cédula de registro de información amplia para captar todos los datos posibles.

Esta cédula contenía información referente a los aspectos que se mencionaron principalmente en esta investigación como - fue trabajo, capacitación, vida familiar y social.

La cédula para el estudio de las mujeres se desarrolló de acuerdo con las siguientes categorías generales.

I Ficha de Identificación.

II Descripción del Sujeto.

III Trabajo.

Historia Laboral.

Condiciones de Trabajo.

IV Capacitación.

Historia Escolar.

Preparación Actual.

Cursos de Capacitación dentro de la Secretaría.

V Familiar

Trabajo Doméstico.

Nivel de entendimiento y Comunicación con la Familia.

VI Vida Social.

Vida Cotidiana.

Tiempo Libre.

Amistades.

(+) Dirigido por la Profra. Ana Alicia Solís de Alba y forma parte del "Programa de formación de estudiantes de licenciatura en el estudio sociopsicológico de la mujer trabajadora en México, según convenio UAM/CONACYT.

5.- PROCEDIMIENTO.

La Investigación la llevamos a cabo en un período de seis - meses aproximadamente.

Primeramente establecimos los contactos con las personas - dentro del sector. Por principio de cuenta, como una de nosotras trabaja dentro del sector se encargó de seleccionar entre sus -- compañeras del mismo departamento y de otros departamentos veci- nos al de ella aquellas mujeres con las que íbamos a trabajar; lo que tomó en cuenta fue que éstas fueran casadas. Una vez tenida- la "muestra" se procedió a presentar a la otra de nosotras a 5 per- nas de tal forma que algunas se abordaron en la misma secretaría y otras por teléfono una vez que éstas ya tenían conocimiento de lo que buscábamos.

Las entrevistas abiertas se realizaron en un período apróxi- mado de un mes y medio y se llevaron a cabo en los domicilios de las personas en su mayoría y otras tantas en la misma oficina en tiempos libres.

A las personas entrevistadas fue necesario visitarlas en su mayoría dos veces (6 personas), una vez (3 personas), y tres ve- ces (1 persona). ya que o no podían porque iban a salir, no te- nían tiempo porque tenían cosas que hacer o sólo se hacía la en- tervista en ratitos que se presentaban en el trabajo. El promedio de duración de la mayoría de las entrevistas fue de 3 horas y -- media.

A través de la entrevista obtuvimos información acerca de - las condiciones de trabajo, sociales y psicológicas de su expe - riencia laboral y las consecuencias de la misma en la esfera fa- miliar y social, así como las oportunidades y limitaciones que - existen para la mujer trabajadora en México.

Para obtener las entrevistas abiertas se motivo a las personas diciéndoles que toda la información que nos proporcionaran se iba a manejar en forma anónima y que esta investigación serviría para recabar información acerca de cómo organiza la mujer su trabajo laboral, como lo percibe ella y su familia y como concilia su horario de oficina con sus labores domésticas.

Las entrevistas se llevaron a cabo en forma seria y respetando las creencias y opiniones de las personas entrevistadas sin emitir ningún juicio valorativo al respecto. En consecuencia, la actitud de las personas hacia nosotras fue de respeto y colaboración. Sin embargo, no hubo una confianza absoluta para proporcionarnos mayor información.

Las entrevistas se grabaron en casset y posteriormente se vació la información por ítems la cual se encuentra en el anexo no. cinco.

Una vez creadas las categorías en base a la información obtenida se vació la información en cédulas de registro las cuales nos servirían posteriormente para el análisis, dicha información se encuentra en el anexo número tres.

92496

6.- ALCANCES Y LIMITACIONES

El desarrollo de un trabajo de tipo exploratorio facilita el aumentar la familiaridad con el problema que se investiga lo cual nos permite conocer aspectos del mismo que pudieran no haberse advertido con anterioridad.

En esta investigación se trató de descubrir y comprobar los aspectos más relevantes de la condición laboral de 10 empleadas de la S.H.C.P., sin embargo y debido al tipo de investigación de que se trata no es posible generalizar los resultados obtenidos a la población de trabajadoras de dicho sector.

Creemos que de todos modos conseguimos nuestro objetivo de conocer la condición específica de estas trabajadoras y de familiarizarnos con este Sector, el cual seguramente tiene semejanzas con otros sectores de la administración pública federal, lo cual puede ser útil para investigaciones cuyo objeto de estudio se inserte dentro de un sector similar o bien para lograr algún contraste con otro tipo de sectores.

La selección de nuestros casos fue en base al criterio de que las trabajadoras fueran empleadas de la S.H.C.P. y que fueran casadas porque pretendíamos abarcar también cómo influyendentro del campo laboral, familiar y social, las labores domésticas asignadas socialmente a la mujer.

Entre las limitaciones encontradas fueron que la información personal y privada de las trabajadoras requería de una mayor confianza con nosotras la cual nos la daría el -

tiempo de convivencia con la trabajadora y esto era difícil debido al tiempo libre con que ellas contaban para poder concedernos la entrevista como al tiempo de que disponíamos nosotras para realizar 10 entrevistas, crear categorías y vaciar y analizar la información.

Es decir el tiempo fue una limitante para poder adentrarnos en la forma de vida de la trabajadora y por lo tan to obtener información cualitativa más relevante.

C A P I T U L O I I I

**"TRABAJO ASALARIADO Y TRABAJO DOMESTICO EN
EMPLEADAS DE LA SRIA.DE HACIENDA Y CREDITO
PUBLICO "**

CAP. III "ANALISIS DE LA CONDICION LABORAL DE LA TRABAJA-
DORA DE LA SRIA. DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO.

Por tratarse de un estudio exploratorio, presentamos un reporte esencialmente descriptivo de las condiciones - en que se inscribe la vida laboral, familiar y social de las mujeres trabajadoras así como la forma en que concilian su trabajo laboral y su trabajo doméstico, señalamos las relaciones encontradas entre éstos elementos y puntos de interés que podrían ser útiles para nuevas investigaciones. La interpretación y análisis son con base en los fundamentos teóricos presentados en los capítulos que anteceden.

1.-ANALISIS DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

A: RELACIONES DE TRABAJO Y CONTRATACION.

La mayoría de las trabajadoras se contrataron cuando tenían entre 18 y 21 años de edad, habiéndoles pedido como requisitos de ingreso experiencia y preparación media, habiendo entrado la mayoría a trabajar por necesidad económica, habiendo sido fácil para ellas conseguir el empleo, por ejemplo, María menciona que: "no fue difícil, ya que en ese momento estaban necesitando una persona para cubrir ese puesto y con un examen sencillo más que nada cubrí el requisito y me aceptaron". El 50% de los casos (5 casos) tiene entre 5 y 8 años prestando servicio - en la SHCP y el resto entre 8 y 12. Los puestos que las trabajadoras han desempeñado dentro del sector son: secretaria, mecanógrafa, recepcionista y auxiliar de oficina.

Con lo anterior vemos que existe una discriminación del trabajo femenino, ya que si el 80% de la población es de mujeres y el 60% tiene estudios de preparatoria a universidad, además de varios años en el Sector, creemos que deberían ocupar puestos más altos.

B: SALARIOS Y COMPENSACIONES.

Todas las personas estudiadas coinciden en que además de su sueldo reciben aguinaldo y "quinquenios" es decir, una compensación por cada 5 años de antigüedad. También dicen que reciben horas extras siempre y cuando lo acuerden con su jefe de departamento. La mayoría coincide en que su sueldo está asignado por niveles y ganan aproximadamente un sueldo equivalente al mínimo y medio es decir entre \$360,000.00 a \$420,000.00 mensuales. Las entrevistadas nos indicaron que los aumentos de sueldo se dan sólo cuando cambian de categoría o bien por acuerdo presidencial.

C: JORNADA DE TRABAJO, DIAS DE DESCANSO, VACACIONES Y PERMISOS.

La mayoría tiene un horario de 8 A.M. a 15.00 P.M., sólo un caso tiene un horario de 8:30 a 15:00 P.M. porque tiene licencia ya que tiene un hijo en la guardería. El 50% de los casos ocupa un lapso de 2 horas en transportarse a su trabajo, siendo el promedio de hora y media. La mayoría dijo que no tienen otro trabajo remunerado, excepto amalia que vende diversos artículos en sus horas libres ya que tiene hijas en secundaria que le ayudan en sus quehaceres del hogar. Por ejemplo Adriana dice: "no creo que -- podría tenerlo (otro trabajo) ya que mis hijos son chicos y no puede desatenderlos".

Rosita dice: "...sería casi imposible no tendría tiempo para atender a mis hijos ni mi esposo"; Es decir, la mayoría no tiene tiempo de realizar otro trabajo remunerado, ya que las labores del cuidado del hogar, los hijos y el marido no se los permiten.

Debido al horario de trabajo que es de 7 hrs., las -- trabajadoras no tienen horario de comida el cual deben hacerlo después de sus horas de trabajo.

Todas las entrevistadas coinciden en que cuentan con 2 períodos vacacionales tomados en forma escalonada, tal y como apreciamos en las "Condiciones Generales de trabajo" publicadas por la propia Secretaría.

Además de los días oficiales marcados para descanso, las entrevistadas manifestaron que cuentan con descanso -- el día "Del trabajador hacendario", jueves y viernes de semana santa, 10 de mayo.

D: PRESTACIONES.

La mayoría nos dijo que tiene prestaciones en efectivo, las cuales le son otorgadas por sorteo y por antigüedad también tienen prestaciones en especie para la adquisición de bienes muebles e inmuebles, pero en ambos casos manifiestan que son insuficientes. Por ejemplo Liliana considera -- que "las prestaciones económicas con que cuento son buenas pero los préstamos a mediano y corto plazo deberían aumentar sus montos" y Angélica dice: "A pesar de tener este tipo de prestaciones en realidad no son suficientes para -- adquirir las cosas ya que no alcanza para comprar nada, -- siempre hay que acompletar".

El 90% de los casos no ocupa el servicio de guardería, la cual es una prestación de la propia Secretaría, mientras que sólo un caso la ocupa y manifiesta que es bueno. Igualmente se tiene conocimiento de la existencia de una escuela para los hijos de los trabajadores sin embargo no hacen uso de ella.

E: CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD.

Seis casos reportan que no hay una limpieza adecuada en su trabajo. Lucía dice que "la limpieza regularmente la hacemos nosotras muchas veces las personas de intendencia y limpieza que deben de llegar media hora antes que nosotras no llegan o llegan igual que nosotras y cuando empezamos a trabajar, ellas empiezan a limpiar". Claudia nos dijo: "diario tiran la basura, barren y limpian nuestros escritorios, pero no trapean ya que sólo tenemos un auxiliar y no le da tiempo. En general son buenas..."

Respecto a la seguridad en el centro de trabajo, se cuenta con extinguidores, puertas de emergencia y guardias

En lo que se refiere a material y mobiliario, el 50% dice que sí cuenta con el material y mobiliario necesarios para el desempeño de su trabajo, mientras que los otros 5 casos dicen lo contrario. Adriana menciona que: "En todas ocasiones el material de trabajo con el que -- -- contamos no es suficiente, siempre está todo escaso ya que no nos surte, sin embargo hay que trabajar como se pueda" Olivia dice que: "necesito una máquina de escribir la -- actual está en malas condiciones".

En cuanto al mobiliario, la mayoría concuerda en que está en buenas condiciones. Adriana opina que: "en su mayoría son viejos y pesados... las máquinas de escribir en ocasiones están descompuestas tardan para arreglarlas bien mientras hay que tratar de usarlas". En general opinan que suelen descomponerse ocasionalmente, pero que aunque son muebles y máquinas ya viejas tienen un buen funcionamiento.

El 100% de muestras entrevistadas (10 casos) reportan que sus respectivas familias tienen derecho al servicio médico, 6 casos asisten ocasionalmente mientras que 4 casos casi no asisten. Las primeras dicen que el servicio es regular mientras que las otras que es deficiente.

Rosita nos dice que: "Toda mi familia tiene ISSSTE, algunas veces cuando es necesario lo usamos, la atención que a uno le dan es regular, lo que sí es muy problemático es sacar la cita y perder mucho tiempo esperando que le toque a uno ya que hay mucha gente..." Amalia dice: "Sí tengo servicio médico, lo uso poco, sólo cuando es muy necesario ya que las citas hay que sacarlas muy temprano, cuando tengo que hacer cita le pago a alguna vecina para que me la saque".

Todas muestras entrevistadas aseguran que la ayuda que reciben por maternidad es despensa de leche, atención médica durante la maternidad y nacimiento del bebé, permiso de 3 meses, percibiendo su salario íntegro.

F: PROMOCIONES.

Dos casos dicen que sí han tenido ascensos, circunscribiéndose éstos a los puestos de secretarias, jefe de oficina, las restantes no han tenido ascensos.

Las responsabilidades que éstas dos personas han tenido por sus ascensos son: incremento de trabajo, mayor toma de decisiones, de organización del trabajo, mejora económica. Habiendo ascendido ambas personas por méritos propios sin embargo una de ellas aclara que además tuvo que contar con la recomendación de un superior.

Las mujeres estudiadas dijeron que las oportunidades para la mujer dentro de dicho sector son pocas.

Adriana nos dijo que: "la mayoría de las mujeres ocupan puestos de limpieza, recepcionistas, mecanógrafas y secretarias, los hombres son los que ocupan puestos de jefes y directivos, y son quienes mandan a las mujeres y a través de ellas es como van logrando sus ascensos..."

Yolanda cree que: "sí existe oportunidad pero hasta un cierto límite porque es muy difícil observar a las mujeres en puestos directivos".

G: OPORTUNIDADES DE CAPACITACION.

La mayoría de las personas entrevistadas (6 casos) cuentan con estudios de secundaria y preparatoria. De las mujeres encuestadas encontramos que 4 casos no continuaron sus estudios por falta de interés, otros 4 por falta de recursos económicos, Otra no continuó sus estudios superiores por falta de tiempo y la última considera que no tuvo quien la orientara por el camino del estudio. En lo que se refiere a la edad a la que dejaron de estudiar, tenemos un rango entre 18 y 20 años (4 casos) otras 4 más de los veinte y el resto dejaron de estudiar antes de los 18 años, sin embargo en la actualidad ninguna de ellas estudia. Mientras que el 50% de ellas menciona que de-

seaban terminar una carrera, lo cual les fue imposible por cuestiones económicas. Por ejemplo, Angélica dice que: "sólo llegué hasta comercio porque tenía la necesidad de - trabajar y me conformé con trabajar nada más porque el estudio siempre cuesta un poco más". María dijo que: "mi - historia escolar fue sólo hasta comercio ya que no me fue posible continuar más porque tenía necesidad de ponerme a trabajar" "Creo que el estudio sí me gustaba pero ya no - quise seguir estudiando, en realidad se me hizo fácil trabajar y olvidarme de todo, que siempre requiere un poco - más de esfuerzo". Dos casos consideraron que su actitud hacia el estudio era positiva, una de ellas llegó hasta - universidad y la otra sólo llegó a comercio sólo 3 casos manifestaron una actitud negativa hacia el estudio y dijeron que no les gustó el seguir estudiando, por ejemplo Olivia, en su actitud hacia el estudio dice: "Sí tuve dificultad en cuando al estudio, no fui muy dedicada, en - realidad no me gustó mucho"; Amalia nos dijo: "No me gustaba mucho, por eso comencé a buscar trabajo cuando terminé la secundaria". Dentro de los motivos que manifestaron para haber estudiado, 4 casos dijeron que para - conseguir un buen trabajo, 3 para ganar dinero 1 porque siempre quiso estudiar y las dos últimas porque no conseguían empleo sin estudios, por tanto y derivado de lo anterior, la mayoría de las entrevistadas (6 casos) nos dijeron que sus estudios sí se relacionan con su trabajo - actual en las cosas más esenciales como por ejemplo conq - cimientos de ortografía, mientras que el resto (4 casos) dijeron que sí se relaciona completamente.

En cuanto a las opiniones que nos dieron acerca de sus aspiraciones, la mitad de los casos manifiesta que desea que sus estudios les sirvan para progresar, 4 casos quisieran que les fueran reconocidos sus estudios para poder ganar más, la última no tiene aspiraciones ya que está por jubilarse. Yolanda dijo: "pienso que a base de mi experiencia acumulada pueda aspirar a puestos más altos y que además me reconozcan mi preparación para así poder ganar más"; Claudia, que también cuenta con Universidad trucada, dice: "me gustaría tener la categoría de auxiliar o trabajar en el depto. de personal en algo relacionado con la carrera, que me tomen en cuenta mi preparación para promoverme". Acerca de la capacitación recibida en la propia Secretaría y en lo que se refiere al acceso de la mujer, las entrevistadas en su mayoría (9 casos) opinaron que solamente pueden asistir a aquellos cursos relacionados con su trabajo; Así mismo 9 casos consideran que sí se relacionan dichos cursos con el desempeño de su trabajo; el hecho de que los cursos sean impartidos dentro del horario de trabajo ya los hace atractivos para las entrevistadas, así pues, encontramos también 9 casos que por ello les gusta tomarlos; El 100% de las entrevistadas coinciden que los cursos se imparten en forma continua y que son obligatorios, al respecto, Liliana dijo: "los cursos se imparten dentro del horario laboral y sirven para impartir conocimientos a empleados, cada mes se programan una serie de cursos de acuerdo a una encuesta realizada para determinar las necesidades de capacitación del personal". Adriana dice: "Se efectúan encuestas por departamentos pa

ra saber las necesidades de cada uno y los intereses de los trabajadores y así es como se determinan los cursos que se han de impartir en el mes". Acerca de la finalidad de la capacitación, encontramos que 5 casos consideran a la capacitación para que la gente desempeñe mejor su trabajo, La capacitación se dirige a todo el personal. En cuanto a las limitaciones encontradas para capacitarse, 5 casos no cuentan en su trabajo con tiempo para asistir a los cursos. Lilibiana dice que "en algunas ocasiones, la carga excesiva de trabajo impide la asistencia a los cursos"; Claudia dice: "se imparten en forma continua siempre y cuando tengas tiempo para realizar bien tu trabajo y tomarlos".

2.-ANALISIS DE LA ORGANIZACION DEL TRABAJO.

A.-ORGANIZACION DEL TRABAJO.

Debido a los puestos que desempeñan, los 10 casos reportan hacer funciones secretariales, como son, contestar teléfonos, archivar, escribir a máquina, tomar dictados, tomar recados telefónicos; Así mismo sus responsabilidades son pocas, ellas mencionan que el cumplir su trabajo en forma adecuada así como en la toma de decisiones también se ve reflejada su posición inferior ya que depende de otras personas (7 casos) ó bien de ellas con la ayuda de otra persona. Al respecto, Adriana dijo: "en este puesto hay que hacer las cosas bien, no puede uno andar pasando recados mal ni escribiendo cartas con faltas de ortografía ni mal redactadas, además... hay que terminar diario con aquella correspondencia que se tenga que enviar, algunas veces se tiene mucho trabajo y otras veces no".

Lucía dice que "es importante estar siempre atenta en todo porque luego se requiere de dar información cuando el jefe no se encuentra y es necesario dar la contestación correcta para no cometer errores graves".

B: PARTICIPACION SINDICAL.

La mayoría de las personas encuestadas nos dijeron que se encuentran sindicalizadas (9 casos). Cuatro de los casos nunca asisten a juntas del sindicato, otros 4 sólo van ocasionalmente y 2 de ellas asisten cuando se trata de juntas obligatorias. Ninguna de las personas tiene participación activa en su Sindicato, al respecto 6 casos no tienen conocimiento de si realmente el sindicato apoya al trabajador en la resolución de conflictos laborales. Tres personas manifestaron que son pocos los casos en que el sindicato realmente arregla algún conflicto. La mitad de las mujeres encuestadas considera que el sindicato no sirve para nada. En cuanto a las funciones que tiene el sindicato dentro de la S.H.C.P., las empleadas opinaron que su intervención es casi nula (5 casos), al respecto, María dijo "el sindicato sólo sirve en labores administrativas para gestionar los pocos préstamos que el Sindicato Nacional otorga, los regalos del día de madres, de reyes y la asistencia en días de descanso obligatorio a cambio de otro día". Claudia menciona que: "no tengo conocimiento de ningún conflicto laboral que haya resuelto el sindicato, pero creo que ayuda poco, suele ver más por los intereses de la propia Secretaría, además esto se debe a que no toda la base lo apoya y así no puede hacer mucho, a veces han ame-

nazado a nuestro líder y como no tiene el apoyo suficiente acaba por ceder."

C: RELACIONES INTERPERSONALES.

La opinión que 9 de las entrevistadas manifestaron - acerca de lo que piensa su jefe de ellas es que son personas eficientes y que son trabajadoras que lo hacen por necesidad, igualmente mencionaron que cuentan con poco tiempo para convivir con sus compañeros de trabajo. María dice: "lo que no siempre puedo es convivir con mis compañeros en reuniones de tipo social por falta de tiempo no asisto... y aunque esto es también importante..." Liliana dice: "mis obligaciones del hogar en muchas ocasiones me han impedido asistir a reuniones sociales para festejar el cumpleaños de alguno de mis compañeros".

3.-REPERCUSIONES SOCIOPSICOLOGICAS DEL TRABAJO FEMENINO EN LA ESFERA FAMILIAR Y SOCIAL.

A: Organización del trabajo doméstico.

En primer término nos referiremos a la composición de las familias para pasar después a la Organización del trabajo doméstico.

La mayoría de las mujeres que estudiamos se hallan insertas en una familia compuesta por ellas, su esposo y - sus hijos, las edades de sus esposos fluctúan entre los 30 y 40 años y las de sus hijos entre 5 y 15 años; la mayoría de los esposos son empleados (6 casos) y el resto trabaja - por su cuenta, mientras que los hijos se encuentran en primaria y secundaria. El tiempo de casados se encuentra entre 5 y 13 años.

Los quehaceres que realizan son la atención a su esposo hijos, y las labores del hogar como son: elaborar comida, realizar las compras, lavar ropa y trastes, barrer y trapear, planchar y coser ropa. En cuanto a la frecuencia las tareas que realizan diariamente preparar la comida, hacer compras, revisar tareas a sus hijos, y planchar, así como la atención diaria a sus hijos y marido. Para todos los casos encontramos que es la mujer quien administra los ingresos familiares, gastando solo en lo necesario y el resto lo ahorran.

Ahora bien, respecto a la organización del trabajo doméstico, encontramos que la mitad de los casos no cuentan con ayuda de nadie y al resto tienen alguna ayuda por parte de sus hijos y esposo. Respecto al control del trabajo de hijos, mencionaron que deben decirles qué deben hacer (6 casos), el resto colabora espontáneamente.

A.1.-RELACION CON SU PAREJA.

Tres personas dijeron tener un buen entendimiento con el esposo y cuatro dijeron que no, mientras que el resto se entiende mejor con sus hijos. En términos generales las entrevistadas consideran que su comunicación con su pareja se ve poco afectada debido a sus labores de oficina. Por ejemplo, Claudia dice que: " (la comunicación) con su esposo es regular, ya que siempre están ocupados". Adriana: "nuestro nivel de comunicación es buena ya que no tenemos problemas que nos lo impidan, por las tardes, todos nos encontramos en casa y nos ayudamos...".

A2.- RELACION CON LOS HIJOS.

Respecto a la comunicación que tienen los padres con sus hijos, nos damos cuenta que es la madre quién más convive con los hijos y que en su mayoría de veces hay más - comunicación de parte de la madre a sus hijos que del - - padre, aún cuando ambos trabajen ; esto se debe que aunque ella se va a trabajar es quién esta más involucrada con - las labores domésticas y en su mayoría logra atenderlos - en lo más necesario. Tenemos que Adriana nos dice " Mi - familia no me crítica en realidad saben que trabajo para que estemos mejor no por gusto, y en cuanto al trabajo - del hogar procuro que lo más indispensable siempre este - hecho a tiempo y lo demás conforme se vaya necesitando - y no hay de otra ya que no tengo otra persona que me - ayude." Lucía nos dice "Mi familia sabe que si trabajo - es porque es en bienestar de todos nosotros para que nos alcance bien el dinero". Por todo esto podemos ver que - en la actualidad esta bien visto que la mujer trabaje - ya que es una forma de que se supere y también ayude a - la superación de su familia contribuyendo en forma econó - mica para su bienestar.

A3.- RELACION CON LOS PADRES.

Referente a la comunicación que guarda la mujer con su familia (padres, hermanos, etc.), vemos que si se ve - más afectada ya que en su mayoría de veces no tienen el - tiempo suficiente para visitarse debido a que como traba - jan por las mañanas y en las tardes llegan a hacer sus - actividades domésticas y no cuentan con tiempo alguno para

visitarse sobre todo entre semana, así nos lo hicieron saber el 50% (5 casos) de las personas entrevistadas. El resto fueron de la opinión de que sus esposos las ayudan y las acompañan a ver a sus familiares 30% (3 casos), las demás nos indicaron que sus familiares las visitan. En lo que si coincidieron es que se visitan o se ven más mejor dicho en reuniones familiares, (cumpleaños), que en otras ocasiones.

B. RELACIONES CON LAS AMISTADES Y FRECUENCIA DE CONVIVENCIA SOCIAL.

De acuerdo a las opiniones recabadas de las mujeres entrevistadas en un 70% (7 casos) nos dijeron que su tiempo libre lo ocupan en acabar o hacer sus labores domésticas que durante la semana no pudieron hacer. Aquí es donde nos damos cuenta de que es sobre la mujer donde recae la mayor parte del trabajo del hogar ; ya que muy pocas nos hablaron de que en sus tiempos libres los ocupan para descansar en su casa o ver la t.v., mucho menos de atender sus cosas personales. Por ejemplo, Lucía nos dice que "Entre semana no tengo tiempo de descanso y los fines de semana o días festivos es para hacer todo aquello que no me dió tiempo de hacer entre semana". Rosita nos comenta que "En su tiempo libre generalmente se dedica a hacer todas aquellas labores que no hizo entre semana tanto de sus cosas personales como de su familia. Cuando descansa es porque ve la t.v., o va a visitar a sus familiares" "En realidad sus funciones son trabajar en su oficina por la mañana y por las tardes en su casa", es la forma como convina sus actividades.

De acuerdo a las pláticas de las entrevistadas nos pudimos dar cuenta que en su mayoría su vida social es muy limitada ya que casi nunca tienen tiempo para ello. El 60% de los casos (6 casos) coinciden en que visitan a sus amistades muy pocas veces ya que sus actividades domésticas no se los permite, el resto nos hablaron de que sólo en algún evento social se ven y otro tanto dijo que definitivamente nunca se frecuentan. Cada vez que se llegan a ver hablan más que nada de su vida cotidiana, de sus hijos y sus problemas familiares y en sus casas es donde es más fácil que se vean. Adriana nos dijo que en "realidad las frecuento poco ya que con quiénes más convivo es con los compañeros de trabajo y eso porque los veo en el trabajo", Angélica nos dijo "En realidad no las frecuento muy seguido debido a que la mayoría de ellos viven lejos". Lucía nos dijo " Si tenemos amistades pero en realidad no convivimos con ellas ya que eso requiere de tiempo, sólo de vez en cuando vamos a reuniones o fiestas. Nuestras amistades también nos llegan a frecuentar poco, quizá se deba a que nosotros no lo hacemos o a que saben que no tenemos mucho tiempo libre debido a que siempre que nos visitan estamos haciendo algo".

C. DIVERSIONES.

Como la gente que entrevistamos es de clase media en su mayoría sus comentarios fueron muy similares en cuanto a la forma en como organizan sus vacaciones. Las familias se ponen de acuerdo para tratar de coincidir en sus períodos vacacionales y en su mayoría no pasean muy lejos ya que muchas veces no tienen el presupuesto suficiente para

para hacerlo o tienen que guardar el dinero para otra -
ocasión en que más lo necesiten. Por ejemplo, Olivia nos
dice que en sus vacaciones " Descansa en su casa, cuida -
a su mamá, atiende mejor a sus hijos y esposo; van a lu -
gares cercanos como Xochimilco, Texcoco, etc., ya que su
esposo no le gusta salir más lejos". Angélica nos dice -
que "se organizan todos los miembros de la familia para -
poder salir de vacaciones, algunas veces van a la playa ,
otras veces no muy lejos a acampar, es decir, todo va de
acuerdo al finero que tengamos para gastar!" También pu -
dimos ver que en su mayoría la gente va a provincia ya que
no le alcanza para más.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El trabajo asalariado de la mujer mexicana constituye una alternativa a la crisis económica que vive nuestro país, ya que

"sobre ella recae con mayor fuerza el peso de la crisis y con su trabajo se pretende amainar el golpe sobre la clase trabajadora." (17)

De nuestro estudio nosotras pudimos advertir que esto es cierto para las trabajadoras de la Sría. de Hacienda y Crédito Público, (S.H.C.P.) quienes trabajan, según sus palabras por necesidad económica dando, sin embargo, una mayor importancia a sus labores domésticas que a su trabajo remunerado cuya importancia sólo es percibida por ellas y por sus familias en el sentido que proporciona un poco más de dinero con el que puedan hacer frente a la disminución del poder adquisitivo del dinero.

Tenemos pues que para todos los casos analizados, la trabajadora no da mucho valor a su trabajo remunerado, lo cual puede deberse en este caso específico a la poca oportunidad que tiene para aspirar a puestos más elevados que los de mecanógrafas y secretarias, así como a la falta de conciencia de la importancia que reviste para la mujer el lograr una independencia económica y una realización personal propia y no sólo para servir a los demás.

También nos parece que la socialización de la mujer mexicana tiene un gran peso en cuanto a que hombres como mujeres perciban las tareas domésticas como exclusivas de ellas.

En el sector estudiado encontramos, al respecto, que - el trabajo doméstico que realizan los hijos y el esposo es percibido por todos como una ayuda que dan a lo que es obligación de la mujer y consideramos por sentido común que esto se debe, como dijimos, a la socialización recibida por - hombres y mujeres dentro de nuestra sociedad, la cual como vimos en nuestro marco teórico se halla inserta en un sistema de producción capitalista y reproduce en su interior las relaciones de jerarquía y autoridad de éste, ella realizando las labores de servicio para que él pueda ingresar al mercado de trabajo remunerado.

En cuanto a las condiciones generales de trabajo, las mujeres "entrevistadas" tienen en promedio entre 5 y 12 - años de servicios y su ingreso al sector fue relativamente fácil, ya que se les pedía una preparación media y recomendación de algún trabajador del propio sector. Encontramos que sí existe una discriminación del trabajo de la mujer - ya que les son asignados en su mayoría puestos de mecanógrafas y secretarias aún cuando la población de mujeres en el sector es de un 80%, solo ocupan escasos puestos de jefatura o similares. De nuestro estudio de casos encontramos también que el promedio de duración en el puesto para nuestras entrevistadas es de entre 5 a 10 años en los que casi no recibieron promociones a pesar de que ellas aseguran realizar su trabajo en forma eficiente y que sus jefes así lo consideran. Las actividades que realizan pueden ser consideradas en un nivel similar al de las labores domésticas, ya que son actividades de servicio, aunque con una jerarquía -

mayor que les da el hecho de desarrollarlas en una oficina como son el contestar teléfonos, transcribir escritos, tomar dictado, archivar. Cuando se consiguen puestos de jefatura en adelante se ve que el trabajo de servicio o "secretarial" disminuye para dar paso a actividades que conllevan una mayor responsabilidad, toma de decisiones y en general mayor raciocinio .

Las prestaciones que las trabajadoras reciben, según nos reportaron las 10 entrevistadas son insuficientes ya que los préstamos a corto plazo no llegan en ningún caso - al millón de pesos y los préstamos a mediano plazo para la adquisición de muebles en la Sección a la que pertenecen las trabajadoras estudiadas, es de aproximadamente 3 créditos al año. Igualmente en el caso de préstamos hipotecarios, en promedio se concede uno al año.

Los sueldos en el sector son para mecanógrafas de aproximadamente \$360,000 netos mensuales hasta \$420,000 para jefas de sección.

Derivado de todo lo anterior, consideramos que las condiciones generales de trabajo de las mujeres dentro de la S.H.C.P. son muy precarias aunque debido a la naturaleza de este estudio no son generalizables al resto de las trabajadoras del Sector, sino solamente a los propios casos analizados.

En lo que respecta a la organización del trabajo laboral tenemos primero que no conlleva mayores responsabilidades que el hacerlo en forma oportuna y adecuada.

Y en lo que se refiere a las repercusiones del trabajo asalariado de la mujer en la esfera familiar, social y tiempo libre tenemos lo siguiente:

El promedio de edad del hombre, en la composición familiar de nuestras entrevistadas, es de entre 30 y 40 años, y el de los hijos entre 5 y 10 años. Las opiniones acerca de si la comunicación con su familia se ve entorpecida por las labores extradomésticas de la mujer son muy variadas y por lo tanto no pudimos concluir nada al respecto, sin embargo la comunicación con padres y hermanos sí se ve afectada ya que la mayoría vive lejos de sus respectivas familias y no tienen mucho tiempo para visitarla. En cuanto a la opinión familiar acerca de las labores domésticas y extradomésticas las propias entrevistadas dieron mayor valor al trabajo del hogar y las respectivas familias le dan valor sólo relativamente porque es algo necesario y no un valor en sí mismo.

En términos generales y acerca de las manifestaciones sexistas dentro del Sector pudimos observar que:

La manifestación del sexismo dentro de la S.H.C.P. se manifiesta en primer término en cuanto a la discriminación de la mujer para puestos de jefes de departamento hasta directivos y similares ya que supimos de algunas mujeres con mucha experiencia que solamente llegaron a ser jefes de sección (o de grupo) pero que no lograron otro puesto mayor, lo cual no se explica por falta de estudios ya que según también observamos muchos de los jefes de departamento no tienen estudios universitarios.

También advertimos que los puestos secretariales son asignados de acuerdo a las preferencias personales de cada

jefe de departamento pero en su mayoría se circunscriben al aspecto físico de la trabajadora, es decir que sea más o menos guapa y bien presentada así como con características anatómicas específicas. Esto nos permite afirmar que la mujer dentro de este sector (válido sólo para nuestros casos) es vista como "objeto sexual" más que como trabajadora, sin embargo un punto sobre el cual no obtuvimos información fue acerca del acoso sexual en dicho Sector.

Finalmente y en cuanto a conclusiones se refiere, diremos que las mujeres entrevistadas presentaron una total apatía en cuestiones sindicales y podríamos decir que políticas así como un gran desconocimiento de sus derechos y obligaciones como empleadas del Sector.

En cuanto a las recomendaciones, podemos indicar que cuando se trata de estudios en los que se tiene poco tiempo para su realización creemos que deberían abarcar menos casos pero con una información cualitativa más rica y preferentemente algún punto específico como: sexismo en el campo laboral, participación política y sindical, etc, es decir, abarcar menos a modo de que lo hecho sea más completo.

Recomendamos que en la elaboración de cédulas de vaciado de datos se incluyan categorías cualitativas lo más posible. *información*

C I T A S Y N O T A S

C I T A S Y N O T A S

- 1.- Sánchez Ma. E. Solís de A.A. "la mujer y el trabajo" Cuadernos universitarios UAM I Div. C.S.H., Depto. - de Sociología Area Psicología.
- 2.- Ma. Victoria Abril, señala al respecto en su obra - "La liberación Posible" p.16 , que las mujeres participan de dos formas en la vida económica, primero , como mano de obra asalariada, de reserva y de segunda clase y como reproductora y mantenedora de la fuerza de trabajo a través de la maternidad y del trabajo doméstico,
- 3.- Sánchez Ma. E. Solís de A.A. Op cit. p.69
- 4.- Elu de Leñero, Ma del Carmen "El trabajo social de la mujer en México". IMES,1975. p.25
- 5.- Naldesticher Abraham y otros "Teoría e Investigación en Psicología social II. p. 123
- 6.- Sánchez Ma. E. Op cit.:p. 69
- 7.- Al respecto cabe mencionar que nuestro país es dependiente de la sociedad capitalista de la cual forma parte, pero es un país capitalista subdesarrollado.
- 8.- Para ampliar el tema se recomienda consultar la obra de Carles Max "El Capital" Tomo I volúmenes 1,2,3.
- 9.- Al respecto Engels menciona que la Primera división del trabajo que se da en el seno de la familia "surge la primera división del trabajo a partir de la división que se establece entre el hombre y la mujer para la procreación de los hijos" ver El Origen de la Familia, la Propiedad Privada y el Estado" p. 72
- 10- Se recomienda consultar a Carl Max y F Engels "La ideología Alemana" Ed. de Cultura Popular México, - 1973. p.49.
- 11- Naldesticher Abraham y otros. Op cit. p. 118

- 12- Idem.
- 13- Idem.
- 14- Consultar a Beauvoir Simone "El Segundo Sexo"
México, Siglo XXI. p.106.
- 15- Idem.
- 16- Consultar el manual "Condiciones Generales de Trabajo"
Publicado por la propia secretaría 1987.
- 17.- Sánchez Ma. E. Op. cit. p. 69.

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

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

- ABRIL- Ma. Victoria y Ma. de Jesús Miranda. "La Liberación posible" Akal, editor; Madrid, 1978.
- ALONSO, J. Antonio. "Metodología" Edico, México, 1984 . Sociología Conceptos No.24.
- BENET, Mary Kathleen. "El güetto de las secretarias" - Kairos, Barc., 1975.
- BINGER, Carl. "Disturbios emocionales entre el colegio de mujeres" estudio comparativo. New York, 1961.
- BUSTOS DE LA TIJERA, Leticia. "Actitud del mexicano ante la superación de la mujer" Tesis . Unam, 1981.
- DUVERGER, Maurice. "Métodos de las Ciencias Sociales", - Ariel, Barc., 1974.
- EINSEINSTEIN, Zillah, R. "Patriarcado capitalista y fe_uminismo socialista" S. XXI, México, 1980.
- ELU de Leñero, Ma. del Carmen. "El trabajo social de la mujer en México" Imes, 1975.
- FEM. Año 11, No.58 Octubre 1987. "Hacia una revaloración de las actividades domésticas".
- FEM Vol. V No.19 "La mujer y los Partidos Políticos"
- FEM Vol. VII No.31 Dic-Ene. 83-84 "Reuniones de mujeres"
- F. ENGELS. "El origen de la familia, La Propiedad Privada y el Estado".
- HIERRO, Graciela. "Conflicto de roles en la mujer que trabaja" ciclo de conferencias 'La mujer en el trabajo' 1980.
- JELIN y Fiejóo.
- KOLLONTAI A. "La mujer en el desarrollo social" Punto - Omega, Guadarrama, Barc., España. Edit. Labor, 1979. - Secc. Antropología y Sociedad No.225.

LAFORGUE; Paul. "El derecho a la pereza" Grijalbo, México 1970.

MARX, CARL. "El capital" Tomo I Vol. 1,2,3.

MARX, Carl. "Introducción general a la crítica de la Economía Política y otros escritos" Ed. Cuadernos Pasado y Presente No.1

MARX, Car. y F. Engels. "La ideología Alemana" Ed. de cultura Popular México, 1973. (Bibl. Marx-Engels, No.4).

Naldelsticher Abraham y otros. "Teoría e Investigación en Psicología Social II" Cuadernos Universitarios No.20 UAMI Div.CSH. Depto. Sociología Area Psicología Social.

PARIS, Carlos. "La lucha de clases" Col. Textos vivos No5 Ed. Grijalvo.

PICK, Susan y Ana Luisa López. "como investigar en ciencias sociales" la. reimp. Trillas, México, 1986.

RAMIREZ Santiago. "El mexicano, Psicología de las motivaciones" Pax, México.

ROJAS Palomera, Rosalina de Jesús. "La incorporación de la mujer al trabajo asalariado en México" Tesis, Unam.

ROJAS Soriano, R. "Métodos para la investigación social, una propuesta dialéctica" Folios ediciones, 1988.

SANCHEZ, Ma. Elena, Solís de Alba A. "La mujer y el trabajo" Cuadernos universitarios No.32, UAM I Div. CSH, - Depto. Sociología, Area: Psicología.

STUART Mill, John "De la libertad del gobierno representativo- La esclavitud".

THINES, Georges y Agnes L. "Diccionario General de Ciencias Humanas" Ediciones Cátedra, Madrid, 1978.

A N E X O No. 1.

"GUIA DE LA ENTREVISTA"

GUIA DE LA ENTREVISTA.

I.- IDENTIFICACION DEL SECTOR .

II.- DESCRIPCION DEL SUJETO.

III.-TRABAJO REMUNERADO.

Historia Laboral
Ingreso al Sector
Identificación del Sector
Puesto Actual
Funciones que Desempeña
Puestos Ocupados
Ascensos Recibidos
Sueldo
Otros Trabajos Remunerados
Relaciones Interpersonales
Actitud hacia el trabajo
Participación Sindical
Condiciones de trabajo
Prestaciones
Higiene y Seguridad
Horario de Trabajo
Motivaciones y Espectativas.

IV.- CAPACITACION.

Historia Escolar
Nivel de Estudios
Preparación Actual
Cursos de Capacitación en el Sector
Acceso y Utilidad
Actitud hacia los cursos.

V.- FAMILIA.

Miembros que integran la familia
Nivel de Comunicación con la familia.
Relación y Actitud hacia la familia.
Ocupaciones de los miembros de la familia

VI.- TRABAJO DOMESTICO.

Organización del Trabajo Doméstico
Actitud hacia el Trabajo Doméstico
Administración de los Ingresos de la Familia
Percepción y Autoimagen de la mujer
Opinión y Actitud de la familia.
Vida Cotidiana
Tiempo Libre.

VII.-VIDA SOCIAL.

Amistades
Relaciones Individuales y de Grupo
Actividades
Vacaciones.

A N E X O No. 2

"CEDULA DE REGISTRO DE INFORMACION"

(FORMATO).

CEDULA DE REGISTRO DE INFORMACION.

Esta cédula tiene la finalidad de recabar información acerca de la mujer casada que trabaja en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y por lo tanto desempeña una doble jornada de trabajo. A continuación la detallamos.

No. de la entrevista.

Entrevistada por;

No. de entrevistas realizadas;

Duración de cada una;

I.- FICHA DE IDENTIFICACION.

- a. Nombre
- b. Domicilio
- c. Estado Civil
- d. Escolaridad
- e. Ocupación.

II.- DESCRIPCION DEL SUJETO.

- a. Apariencia
- b. Impresión que causa al investigador
- c. Lenguaje
- d. Arreglo personal.

III.- TRABAJO(S) REMUNERADO(S).

- a. Historia Laboral:
 - Tipos de trabajos desempeñados
 - Duración en cada empleo.
 - Salarios percibidos

- Períodos de desempleo
 - Motivos de separación
 - Dificultad para conseguir trabajo.
- b. Contratación:
- Requisitos de ingreso
 - Motivo por el cual ingresó a este empleo.
 - Facilidad para conseguir el empleo.
 - Tiempo de trabajar en el sector.
- c. Ingreso al Sector:
- Puestos desempeñados
 - Duración en cada uno de ellos
 - Motivos por los que se cambio.
 - Facilidad o dificultad para su cambio.
- d. Puesto Actual:
- Funciones que realiza
 - Responsabilidades
 - Toma de decisiones
 - Asistencia y participación en juntas de trabajo.
 - Antigüedad en el puesto.
 - Relación entre su preparación y su trabajo.
- e. Ascensos Recibidos:
- Que ascensos ha recibido
 - Responsabilidades de cada ascenso.
 - A tenido mejoras económicas por los ascensos.
 - Motivos por los que la ascendieron
 - Como consiguió el ascenso.
- f. Identificación del Sector.
- Oportunidades de proceso para la mujer en dicho sector.
 - Puestos ocupados en su mayoría por mujeres.
- g. Condiciones de Trabajo:
- A) Prestaciones.
- Que prestaciones económicas tiene,

- Requisitos para tener acceso a ellas.
- Que otras prestaciones tiene (en especie).
- Que piensa de este tipo de prestaciones.
- Tiene servicio de guardería para sus hijos.
- Que otras prestaciones escolares tiene para sus hijos.

B) Higiene y Seguridad.

- Tiene servicio médico.
- Frecuencia con que lo utiliza.
- Que piensa del servicio que le dan.
- Que ayuda recibe la mujer en la maternidad.
- Cuentan con servicio médico sus familiares por parte de su trabajo.
- Tiene derecho a atención medica en el trabajo de su esposo.
- Condiciones de limpieza en su trabajo, de luz, de ventilación y de ruido.
- Su material es el adecuado para su trabajo.
- En que condiciones estan sus herramientas de trabajo.
- Que equipo de seguridad hay en su trabajo.
- Con que personal de seguridad se cuenta.
- Que seguridad tiene el edificio donde usted labora (para el caso de desastres).

C) Remuneración.

- Que otras compensaciones económicas tiene aparte de su sueldo
- Como esta determinado el sueldo que percibe el trabajador (por puestos, categorías, niveles, etc)
- Cada cuando tiene aumentos de sueldo.

h. Jornada Laboral:

- Horario de trabajo.
- Tiempo que toma en transportarse a su trabajo y viceversa.

- Cuántas horas le quedan libres para su hogar.
- Tiene otros trabajos remunerados, que horario tiene.
- Como distribuye el tiempo que le queda para su hogar.
- Tiene en su trabajo tiempo para comer.

i. Vacaciones y Descansos:

- Que tiempo de vacaciones le dan.
- Que días descansa al año (además de los oficiales).
- Que hace en sus días de descanso.

j. Relaciones Interpersonales:

- Cómo es percibida en su papel de mujer trabajadora por sus jefes y compañeros.
- Opinión de su jefe acerca del desempeño de su trabajo.
- Su convivencia con jefes y compañeros se ve afectada por sus obligaciones domésticas.

k. Otros Trabajos Remunerados:

- Que otros trabajos remunerados tiene.
- En qué horario los realiza.
- Desde cuándo realiza ambos trabajos.

l. Participación Sindical:

- Se encuentra sindicalizada.
- Asiste a reuniones.
- Tiene participación activa.
- En conflictos laborales el sindicato apoya al trabajador.
- Que piensa de su sindicato.
- Funciones del sindicato.

m. Actitud hacia su Trabajo:

- Motivos por los que trabaja.
- Aspiraciones y expectativas.

IV. CAPACITACION.

a. Historia Escolar:

- Nivel de estudios.
- Dificultades en los estudios.
- Edad a la que dejó de estudiar.
- Actitud hacia el estudio.
- Motivos por los que estudió

b. Preparación Actual:

- Aspiraciones en relación con su preparación y su trabajo actual.

c. Capacitación dentro del Sector:

- Acceso a la capacitación.
- Utilidad para el desempeño de su trabajo.
- Actitud hacia los cursos
- Los cursos qué horario tienen (dentro del horario laboral o fuera de éste).
- Frecuencia con que los imparten.
- Son voluntarios u obligatorios.
- Finalidad de la capacitación.
- A quién van dirigidos éstos cursos.
- Limitaciones para tomar los cursos.

V. FAMILIA.

a. Composición de la familia:

- Miembros que la integran.
- Edades.
- Ocupaciones.
- Tiempo de casada.
- Profesión de su pareja.
- Tipo de trabajo que desempeña su esposo.

b. Comunicación.

- Nivel de entendimiento y comunicación con su esposo e hijos.

-Se ven entorpecidas las relaciones de comunicación por sus actividades fuera del hogar.

-Se ven entorpecidas las relaciones y la comunicación con sus padres y hermanos por sus actividades fuera del hogar.

VI. Trabajo Doméstico:

a. Organización del trabajo doméstico.

- Ayuda con la que cuenta (hijos, esposo, sirvienta)

- Labores que realiza.

-Frecuencia.

-Administración de los ingresos

-Control de los ingresos.

-Control del trabajo de los demás miembros de la familia.

b. Percepción y autoimagen.

-Opinión de los miembros de su familia acerca de sus labores domésticas.

-Acerca de sus actividades fuera del hogar.

-Valor que los miembros de su familia y ella misma otorgan al trabajo doméstico y al trabajo remunerado, de ella.

c. Vida Cotidiana:

-Actividades que realiza en un día común.

-Distribución del tiempo libre.

-Combinación del trabajo remunerado y el doméstico.

VII. Vida Social:

a. Amistades.

-Frecuencia con que visita a sus amistades.

-Actividades que realiza con estas.

-Actitud de la familia hacia sus relaciones con sus amistades.

b. Vacaciones.

-Cómo organizan sus vacaciones.

-Qué actividades realizan , a dónde van.

G L O S A R I O

G L O S A R I O.

EXPLOTACION.

Hablamos de la opresión y explotación del hombre por el - hombre como una apropiación gratuita, por parte de quienes poseen los medios de producción del fruto de trabajo adicional y a veces del trabajo necesario de los productores directos.

(Carlos Max, "El Capital". TOMO I)

TRABAJO.

Es un proceso que se efectúa entre los hombres y la naturaleza, y en el cual, los hombres valiendose de los instrumentos de trabajo y mediante su actividad diaria hacia un fin determinado, modifican los objetos de la naturaleza de modo que estos puedan satisfacer sus necesidades.

(Carlos Max, "El Capital". TOMO I).

TRABAJO REMUNERADO.

El hecho de desarrollar un trabajo remunerado, es decir, - hecho de vender su fuerza de trabajo una persona, convierte tanto a hombres como mujeres en seres explotados por el sistema capitalista del cual nuestra sociedad forma parte. (Engels. ver "Origen de la familia, la Propiedad privada y el Estado").

PATRIARCADO.

Hablamos de una Autoridad y poder casi absolutos que se - ejerce por el padre de familia sobre su comunidad. Vemos además la opresión y explotación de que es víctima la mujer y tiene su origen en la sociedad clasista y en la división del trabajo por sexos al interior de la sociedad - capitalista.

(Engels. ver "Origen de la familia, la Propiedad privada y el Estado").

DIVISION DEL TRABAJO.

La división de tareas por sexos al interior de la familia reproduce las relaciones de jerarquía del propio sistema - capitalista. Subordina a las mujeres en todos los aspectos al hombre, debido principalmente a su dependencia económica de él.

(Carl Marx y F. Engels. "La Ideología Alemana" P.49).

SOCIALIZACION DE LA MUJER.

La mujer ha sido conformada a través del proceso de socialización, para desempeñar únicamente las actividades que de acuerdo a su papel femenino y por otra parte, su situación de dependencia del padre o del marido la limitan en cuanto a tiempo y libertad para lograrlo.

(Naldesticher Abraham y otros. No.20 UMA-I) Div.CSH.

SOCIEDAD.

Hablamos de grupos de individuos que viven en relación de unos con los otros así como su cooperación en todas las actividades. Grupo de personas, generalmente coactantes en su conducta que están asociadas por un fin o interés común.

(Thines, Georges y Agnes. "Dicc. Gral. de Ciencias Humanas" Edic. Cátedra, Madrid 1978).