

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

IZTAPALAPA

C. S. N.

090000

LICENCIATURA EN PSICOLOGIA SOCIAL

TESIS:

**LA MUJER TRABAJADORA DEL SECTOR ASEGURADOR:
EL TRABAJO ASALARIADO Y EL TRABAJO DOMESTICO. ESTUDIO DE CASOS**

AUTORAS:

NORMA DE LA CRUZ BALCAZAR MOTA

MA. DEL PILAR CAMPOS AUREOLES

VERONICA IRENE OSORIO HERRERA

DIRECTORA: ANA ALICIA SOLIS DE ALBA

LECTOR: DAVID MIGUEL GARCIA GUZMAN

MEXICO, D.F., SEPTIEMBRE DE 1989

CAPITULO III

DISEÑO DE LA INVESTIGACION	31
1. FORMULACION DEL PROBLEMA Y OBJETIVOS	31
2. NATURALEZA DE LA INVESTIGACION	33
3. LAS COMPANIAS DE SEGUROS	34
4. LAS EMPLEADAS DE LAS ASEGURADORAS	35
5. METODOS Y TECNICAS DE OBTENCION DE INFORMACION	39
6. TRABAJO DE CAMPO	42
7. DIARIO DE CAMPO	43
BERENICE	46
CASIOPEA	47
LIRA	48
HIDRA	49
CADELA	50
COLUMBA	51
ALTAIR	52
AURIGA	53
ANTARES	54
ANDROMEDA	55
CALENDARIZACION	56
8. ALCANCES Y LIMITACIONES	57
9. METODOS Y TECNICAS DE REGISTRO, SISTEMATIZACION Y ANALISIS DE LOS DATOS	57

CAPITULO IV

ANALISIS DE RESULTADOS	64
-------------------------------------	-----------

CONCLUSIONES	80
ANEXO	84
GLOSARIO	96
NOTAS BIBLIOGRAFICAS	104
BIBLIOGRAFIA	106

INTRODUCCION

La forma de la participacion femenina en la actividad economica, difiere de la participacion masculina no sólo cuantitativamente, sino tambien en lo que se refiere al tipo de actividades en que trabajan, las ocupaciones que desempeñan.

El comportamiento de la oferta de mano de obra femenina obedece a factores considerablemente diferentes a los que presenta la oferta de mano masculina. La mujer ofrece o no su fuerza de trabajo.

En la presente investigacion nos avocaremos al estudio de la situacion social, económica y política de la mujer que labora en el sector asegurador en México, y a las condiciones en las que realiza una doble jornada de trabajo, es decir, el trabajo doméstico y el trabajo asalariado.

Empezamos dando una sustentacion teórica de la división sexual del trabajo, con el fin de exponer los elementos que nos permitan explicar la condición de opresión y explotación que sufre la mujer en la sociedad capitalista y patriarcal, tanto en el ámbito de trabajo asalariado como en el trabajo doméstico.

Posteriormente abordamos el sector específico de las compañías aseguradoras, dando un breve panorama de ellas.

Diseño 2.
↓
Lo correspondiente al Diseño de Investigación es una explicación de los aspectos metodológicos que seguimos en nuestra investigación.

En el registro, la sistematización y el análisis de la información obtenida, hacemos una interpretación fundamentada en las

entrevistas realizadas.

Finalizamos dando las conclusiones a las que llegamos después de haber realizado nuestro trabajo de investigación.

Damos nuestro especial agradecimiento a todas las personas entrevistadas que nos transmitieron sus conocimientos y sus pensamientos acerca de lo que necesitábamos saber, permitiéndonos el uso de una grabadora para recopilar la información y sobretodo, brindándonos una parte de su tiempo. Asimismo, le agradecemos al Director General de Seguros Chapultepec, S.A., la facilidad que nos dió de proporcionarnos información referente a la cuestión de seguros; y muy especialmente, queremos agradecerle a nuestra Directora de Tesis, la Lic. Ana Alicia Solís de Alba, la aportación de sus conocimientos y experiencias, la información teórica con libros y tesis, así como sus consejos y correcciones para llevar a cabo la presente investigación. A su vez, le hacemos patente al Lic. David Miguel García Guzmán, el haber aceptado nuestra petición de ser nuestro lector y a todas aquellas personas que de una u otra forma nos apoyaron en la consecución de nuestro trabajo.

no copiada

CAPITULO I

MARCO TEORICO

PANORAMA SOCIO-HISTORICO DE LA MUJER Y SU SITUACION LABORAL.

En la actualidad se ha podido observar una gran demanda participativa de la mujer en el trabajo asalariado; sin embargo, se le ha incorporado pero a sectores en donde no le es reconocida su capacidad productiva. Si a esto le agregamos que al mismo tiempo la mujer desempeña sus funciones familiares de madre y esposa, entonces el resultado es la realización de la doble jornada de trabajo, es decir, la mujer se desempeña en un trabajo asalariado (ámbito público) y un trabajo doméstico (ámbito privado).

Considerando la estructura del presente capítulo, partiremos de un primer eslabón: el origen de la condición de opresión y explotación de la mujer; lo que nos puede llevar posteriormente a entender el desarrollo que la mujer ha experimentado y su situación actual dentro de la familia, la sociedad y el trabajo.

1. INTER-RELACION ENTRE EL SISTEMA CAPITALISTA Y EL SISTEMA PATRIARCAL.

La relación que hay entre patriarcado y capitalismo es un proceso integral, ya que mientras el capitalismo se vale del patriarcado, este, a su vez, se encuentra determinado por el capital. La combinación entre patriarcado y capitalismo forma la economía política de la sociedad, ya que el patriarcado (como supremacía masculina) proporciona la organización social jerárquica, mientras que

el capitalismo (como sistema económico de clase), impulsado por la ganancia, alimenta al orden patriarcal. Siendo ésta la base de la conservación de la opresión y explotación de la mujer.

El patriarcado, como sistema de opresión de las mujeres por los hombres, tiene una base material en donde se produce y reproduce la estratificación de los géneros basada en las diferencias sexuales, por lo tanto, la estratificación sexual del trabajo es anterior al capitalismo. En la familia patriarcal precapitalista "la autoridad del padre sobre la mujer y los hijos se apoyaba en la economía de la familia, consistente en la producción de bienes materiales por el cultivo de la tierra o el trabajo en el taller".¹

La conservación de las formas precapitalistas es lo que ha dado lugar a la historia patriarcal para las mujeres.

Con el capitalismo se instaure la familia monogámica, cuya función es el restablecimiento de la fuerza de trabajo y la reproducción de la ideología misma. En esta familia se establece una separación radical entre el trabajo productivo del padre y el trabajo doméstico de la madre, siendo este último, trabajo gratuito destinado a la crianza y educación de los hijos y a la renovación cotidiana de la fuerza de trabajo del marido.

"Sin embargo, el capitalismo sigue manteniendo la ideología, las leyes y las costumbres correspondientes a la familia patriarcal precapitalista, para asegurar la reproducción y el mantenimiento a bajo costo de la fuerza de trabajo femenina que necesita, así como la transmisión de la ideología dominante".²

No se puede hacer un análisis de la opresión de la mujer sin

tomar en cuenta la realidad tal como es, por lo tanto, las luchas de clase y de raza son necesarias para entender la historia patriarcal. Considerando tales afirmaciones, ratificamos que la opresión de la mujer refleja el problema del capitalismo y del patriarcado.

Para terminar con las relaciones patriarcales, es necesario destruir las estructuras de la jerarquía sexual, racial y de clase. "Si cambiamos las relaciones sociales de poder, los hombres tendrán que cambiar, porque no tendrán más su base jerárquica."³

lo digo → Marx está orientado al estudio de las relaciones de poder en la sociedad, pero su análisis también se podría utilizar para estudiar la lucha patriarcal. "Transformando su método podremos comprender la conexión entre la historia patriarcal y la historia de clase, e interpretar la dialéctica entre sexo y clase, sexo y raza, raza y clase y sexo, raza y clase".⁴ Es decir, retomando esta corriente podremos analizar la opresión de la mujer, a partir de tres ángulos: a). El primero se genera en función de la estructura de clases capitalistas, mujer (proletariado), hombre (burguesía). b). El segundo es el origen jerárquico de los mundos masculino y femenino en el patriarcado; y c). La división racial del trabajo cuyas raíces son precapitalistas y se encuentran en la esclavitud. "El replanteamiento de la metodología marxista significa utilizar la teoría de las relaciones sociales para expresar las relaciones de patriarcado capitalista".⁵

2. CONDICION DE OPRESION Y EXPLOTACION DE LA MUJER

La opresión de la mujer se debe a su explotación, por un lado como trabajadora asalariada, y por el otro como procedente de aquellas

relaciones que determinan su existencia dentro de la jerarquía patriarcal sexual, esto es, la mujer es madre trabajadora doméstica y consumidora. La opresión refleja las relaciones jerárquicas de la división tanto sexual como racial del trabajo y de la sociedad.

¿Quién es?

Para delinear la conceptualización de opresión y explotación a que haremos referencia, acudiremos a la interpretación de Zillah Eisenstein, quien plantea la explotación como "la realidad económica de las relaciones capitalistas para hombres y mujeres"⁶, pero si se hace extensiva a las mujeres, entonces se sugiere que la posibilidad de libertad está a lado de la explotación y de la opresión, puesto que potencialmente la mujer es mucho más de lo que en realidad es. En cuanto a la opresión, se refiere "a las mujeres y a las minorías definidas dentro de las relaciones patriarcales, y raciales y capitalistas"⁷, planteando que la supremacía masculina y el capitalismo están definidas como las relaciones que determinan la opresión de la mujer.

¡muy repetitivo!

Basándonos en estos planteamientos, percibimos que la opresión se deriva de la ideología patriarcal, la cual crea una estructura de la familia tradicional, con papeles y posiciones de cada uno de los miembros de la familia con ideas, valores y mitos relativos a la vida familiar que son resultado de la combinación de la estructura económica actual con las anteriores (la mujer como productora y reproductora de la especie). Una característica de los valores que genera es que contiene acondicionamientos biológicos que regulan la cultura y en consecuencia, determinan la inserción de cada sexo en la sociedad. La mujer se halla enajenada, porque sin esa enajenación

tendría identidad propia, sería percibida al mismo nivel que el hombre. La teoría de la enajenación nos menciona que los seres humanos poseemos la característica de "vida de especie". El cual, significa que tendremos la capacidad de creatividad, así como el potencial para revolucionar nuestra situación, sin embargo, el sistema capitalista interioriza en nosotros las relaciones de explotación-poder. El poder o ausencia de él proviene de la posición de clase por tanto, a la mujer la enajena y en nuestro caso, carece de este poder, por lo que la condición de la mujer se deriva de la condición social, dándose la opresión como el resultado de la organización capitalista.

¿aviz es? Por su parte, Zillah Eisenstein al citar a Shulamith Firestone, ésta explica la opresión de la mujer por su biología, la cual, anatómicamente es diferente, y por tanto, el privilegio no es el mismo. Trata de articular el poder sexual al ver al hombre y a la mujer como clases opuestas. Argumenta que "la función reproductiva de la mujer resulta fundamental de manera inherente a su opresión".

La mujer es definida únicamente como reproductora, como una clase sexual. Pero en realidad lo que sucede es que la diferencia biológica se ha traducido en desigualdad social para la mujer y es la sociedad la que reduce el objetivo único de la mujer a su capacidad reproductora. Pero no es este hecho biológico lo que oprime a la mujer, sino el que esta capacidad para reproducir sea vista como función. Por lo que no se trata de una opresión biológica, sino cultural. "Las instituciones de la familia y el matrimonio, así como los sistemas legales y culturales que las protegen y que refuerzan la heterosexualidad, constituyen las bases de la opresión política de las

mujeres" 10.

*ergir la situación
del planteamiento
de Engels.*

3. TRABAJO DE LA MUJER EN LA SOCIEDAD

Retomando el punto a que hicimos referencia sobre producción y reproducción, se hace necesario ver que para Engels, lo que se deriva de las relaciones de producción es la esclavitud de la mujer en la familia, colocando al hombre como la burguesía y a la mujer como el proletariado. A su vez, señala que lo que va a determinar la vida de las mujeres es la relación que hay entre la familia y la sociedad, así como la producción y la reproducción.

Si tomamos en cuenta que la base del capitalismo y, por lo tanto, del patriarcado lo conforma la familia como una unidad social, económica, política y cultural de una sociedad; es importante señalar que la familia no es natural, sino que es producto de las relaciones específicas de la sociedad. En ellas se dan una serie de relaciones que determinan las actividades de la mujer, tanto internas como externas a ella. Algunas de las relaciones que determinan a la mujer por sus actividades son:

a). En primer lugar, la mujer es productora de niños, los cuales, se convierten en trabajadores para la economía y en miembros de la sociedad. La mujer es la que socializa a los niños.

b). En segundo lugar, la mujer es consumidora. Ella es quien compra los productos necesarios para la familia. "Ella está haciendo que resulte absolutamente necesario para la economía: consumir."¹¹

Estas relaciones dentro de la familia perjudican a la mujer en el mundo del trabajo, se le paga menos dentro de la fuerza de

trabajo, debido a las relaciones que la atan a la familia. Con respecto a este punto, mencionaremos que debido a la naturalidad de la capacidad biológica de la mujer se da por sentado que la mujer debe actuar como madre. Sobre familia y economía, Engels divide a la sociedad en producción material y reproducción humana, haciendo una comparación con los medios de existencia con el trabajo y la producción de la gente con la familia. Mas en cambio, Gayle Rubin afirma que sobre la actividad económica, el modo de producción se forma de la tecnología y la organización social, por los que la sociedad se apropia de la naturaleza y la transforma para su consumo y satisfacción de sus necesidades. Asimismo, señala que la división existente entre la economía (el mundo de los hombres) y la familia (el mundo de las mujeres), más que una separación, hay una liga que toma numerosas formas, dentro de las cuales, la maternidad es la característica principal de nuestro sistema de género, ideología y desigualdad sexual. Siendo una característica universal en la familia y la sociedad, el que la mujer lleve a cabo las funciones de la paternidad. incluyendo en esta parte, el que se ocupe de la educación de los hijos y que trabajen.

A partir de la característica que tiene la maternidad de las mujeres como el fundamento de la organización social, surge una diferenciación social en dos esferas: la esfera doméstica que le corresponde únicamente a la familia por estar organizada en torno a las madres y los niños; y la esfera pública que le corresponde a lo no familiar, lo extradoméstico, lo social y lo cultural, cuya organización está en torno a los hombres.

Ahora bien, si tomamos en cuenta que el patriarcado se ha sostenido gracias a la sociedad y a la división sexual del trabajo que se genera dentro de ella; esto va a tener como fundamento el uso cultural, social y económico que se tiene del cuerpo de la mujer como medio de la reproducción. "Las relaciones de producción-reproducción son las que determinan las relaciones que tiene una mujer consigo misma y con la sociedad como reproductor".¹²

4. DIVISION SEXUAL DEL TRABAJO

Con relación al capitalismo y al patriarcado, la división sexual, y la sociedad, sientan las bases del patriarcado, tienen tanto forma material (los propios papeles sexuales) como realidad ideológica (los estereotipos, mitos e ideas que determinan estos papeles).

Las mujeres al ser producto de su historia social, al mismo tiempo pueden determinar sus propias vidas. El patriarcado y el capitalismo operan dentro de la división sexual del trabajo y la sociedad, mas bien que dentro de la familia.

Anterior al surgimiento del capitalismo, es decir, en la industrialización, la mujer se dedicaba a actividades como la manufactura, de granjeras, maestras o curanderas; generándose con esto, que la mujer volviera al seno del hogar como madre y educadora; así como la necesidad de estudiar, aunque algunos de éstos estudios eran una extensión de las actividades domésticas y familiares, tales como la enfermería.

La sociedad industrial originó que las mujeres se incorporaran al mundo de la producción, pero encomendándoseles tareas

manuales, rutinarias, sin interés ni posibilidad de creación individual. Su salario era inferior al de los hombres, aunque realizaran trabajos similares y con poca promoción, aunque tuvieran la capacidad para ocupar cargos de mayor responsabilidad. La ideología patriarcal se ha filtrado de tal modo dentro del mundo del trabajo, que se acostumbraba a tener a la mujer en rangos inferiores y de subordinación, dándose por sentado, que era natural que el hombre se sintiera humillado si recibía órdenes de una mujer.

Al trabajar, la mujer procura "no salirse de su papel", su jefe o algún compañero toma la imagen de la autoridad y la superioridad masculina (padre o marido).

En lo que respecta a la definición sexual de la mujer como madre, tiene dos orientaciones; una de ellas es que la mantiene dentro de su casa haciendo trabajo no pagado, y la otra, hace referencia a que sea contratada con un salario menor por su inferioridad sexual previamente determinada. Todos los procesos incluidos en el trabajo doméstico, hacen perpetuar la sociedad porque: a). las mujeres estabilizan las estructuras patriarcales (como la familia, ser ama de casa, madre, etc.), al cumplir con estos papeles; b). de manera simultánea las mujeres están produciendo a los nuevos trabajadores, ya sea para la fuerza de trabajo asalariada como la no asalariada; ellas cuidan de los hombres y los niños de la sociedad; c). trabajan también dentro de la fuerza de trabajo con menores salarios; y d). estabilizan la economía gracias a su papel de consumidoras. Estas exposiciones nos remotan a contemplarlas como ocupaciones, pero que son diferentes de otras, por el hecho de que las mujeres están ligadas al trabajo

Confuso

doméstico por el matrimonio, y por lo tanto, no puede ser comparable con otras ocupaciones.

El papel que desempeña el trabajo doméstico en la creación del valor, es el de considerar que el trabajo doméstico no crea valor, lo que crea, es plusvalor al mantener el trabajo necesario a un nivel más bajo que el nivel de subsistencia de la clase trabajadora; esto quiere decir que a partir de que la mujer no recibe paga por este trabajo doméstico y se encuentra en el ámbito de lo privado, crea plusvalor o conveniencia del capital, incluyendo como beneficiado: al hombre.

La situación económica actual, hace que la mujer se incorpore al mercado de trabajo realizando otro tipo de actividades económicas dentro de la "economía subterránea", como aquel trabajo de casa y otro ingreso vendiendo o haciendo lo que puedan para un ingreso económico "extra".

En cuanto al trabajo productivo, a éste se le definió como trabajo asalariado, es decir, aquél que produce plusvalor, capital. La burguesía como clase se beneficia de la disposición básica del trabajo de las mujeres, mientras que todos los hombres como individuos se benefician del trabajo que hacen las mujeres para ellos dentro de la casa. A continuación nos referiremos a los fundamentos sociales y en consecuencia ideológicos que originan que la mujer trabaje de acuerdo a sus "habilidades" o "características" femeninas. Para ello lo retomaremos el núcleo del sistema que se encarga de resguardar y reciclar el entorno femenino: la familia.

La cuestión de la división del trabajo se genera en la

OK → *construye con un enfoque inconsciente*

5. SOCIALIZACION DE LA MUJER

La familia, junto con otras instituciones, modela a la mujer y al hombre desde su nacimiento, y construye mecanismos ideológicos y psicológicos de la relación entre los sexos, según una división de papeles que valoriza al hombre, atribuyéndole el protagonismo de la vida social, y desvaloriza a la mujer, encerrándola en los límites del hogar, creándose así una separación entre lo público y lo privado.

Dentro de la familia se transmiten los mitos de la feminidad y de la virilidad que atribuyen a cada sexo rasgos psicológicos, aptitudes, funciones y reglas diferentes. Por medio de una educación diferente (juegos, lecturas, deportes y morales) se crean las bases de la división sexual del trabajo y se asegura la reproducción de las relaciones de producción capitalista.

También la escuela como otra institución confirma y refuerza la inferioridad de la mujer. La publicidad, la moda, las revistas femeninas, hacen el resto. De todo esto resulta una imagen de la mujer que la presenta, de manera simultánea y contradictoria, como ama de casa (consumidora), como ser adornado de virtudes (castidad, pureza, fidelidad conyugal, etc.) y como objeto sexual, cuya imagen se utiliza como argumento publicitario o se vende en la industria pornográfica. El objetivo de toda esta maquinaria es apartar a la mujer de la realidad social y ocultar su opresión.

Por lo que afirmamos que algunos de los elementos que intervienen en la formación de la mujer son la cultura a través de los medios masivos de comunicación.

Con lo anterior, comprendemos que vivimos en un "mundo

definido y dirigido por hombres".¹⁹

*- relativamente y que
mujer contribuye
familia decisiva de la*

En nuestra sociedad actúan valores que tipifican la idea femenina como representaciones de características "propias del sexo" ya que existe la creencia de que la mujer debe actuar y comportarse de cierta manera por el simple hecho de ser mujer. Asimismo, existen tareas "para mujeres", subordinación al varón, pasividad, abnegación en cuanto a la anulación de sus propios intereses, para prestar más importancia a los de su esposo e hijos, así como falta de iniciativa en cuanto a decisiones importantes, las cuales son más bien para los hombres. → sin chinasat. say.

Lo que hemos explicado anteriormente, nuestra sociedad lo ve como algo "natural", aquí encontramos el origen de que la mujer estudie y labore en actividades que vayan de acuerdo con sus características "naturales", que en realidad son socialmente impuestas. Los mecanismos ideológicos reproducen la imagen que la mujer tiene de sí misma y la que el hombre tiene de ella.

Con respecto a lo anterior, la mujer puede romper el rol ya sea por medio de la educación que algunas veces le puede dar cierta independencia económica y psicológica frente al hombre; además, su movilidad social y el consumo que le imponen los medios de comunicación, hacen que choque el trabajo fuera del hogar como alternativa para satisfacerlas, únicamente que con la ventaja de que pueden apoyarlo en la explotación del servicio doméstico.

Al disolverse la comunidad se le confina a la mujer en la elaboración de valores de uso para el consumo inmediato separandola del trabajo visiblemente productivo.

El hombre por el modo de producción, convertía en objetos económicos y socialmente visibles destinados a crear riquezas, es decir, producía mercancías y su posición social estaba en función del intercambio de esa producción de bienes, lo que le permitía consagrar toda su fuerza a la actividad pública.

La mujer, en cambio, tenía su función económica en la reconstitución de la fuerza de trabajo del hombre por esos valores de uso para el consumo inmediato y que básicamente eran la alimentación, el vestido, la educación de los niños, la construcción y el mantenimiento de la casa. Pero como este trabajo no acumulaba riquezas ni transformaba mercancías que entraran al mundo del intercambio, entonces era considerado como trabajo invisible.¹⁴

De la división del trabajo se origina la división de la vida social en: a). la esfera pública cuya evolución se debe al intercambio mercantil y la propiedad privada, con el desarrollo político y cultural, y b). la esfera doméstica en donde surge el hogar simbolizado por la casa.

El hombre recibe un salario al ser propietario de su fuerza de trabajo e incorporar sus productos al mercado; sin embargo, la mujer ni vende su fuerza de trabajo ni sus productos, aceptando con el matrimonio la obligación de ocuparse de su familia, de las compras, de procrear y de servir a cambio de su mantenimiento; siendo su única aportación la reconstitución de la fuerza de trabajo de otros trabajadores.

← Ubicar el momento y contexto.

6 SEXISMO EN EL TRABAJO ASALARIADO

A continuación mostramos un breve bosquejo del papel que ha desempeñado el sexismo en el trabajo asalariado.

A través de los siglos, la mujer ha desempeñado toda clase de menesteres, de ahí que no se haya especializado en determinadas labores: ha trabajado la tierra, ha cuidado el ganado, ha vivido en la esclavitud y la servidumbre, ha sido artesana, obrera.

Durante la primera y segunda guerras mundiales se presenta una oportunidad para la mujer: el hombre tiene que ir a combatir y ella es llamada para ocupar su puesto en la industria; es así, como sale entonces de su hogar. Pero al terminar estos acontecimientos, la situación se vuelve crítica, los hombres regresan a sus puestos, y las mujeres se niegan a volver a recluirse en sus hogares. Muchas mujeres dejaron de trabajar; aquéllas que perdieron a sus esposos, padres y hermanos en la guerra, y que trataron de seguir en sus trabajos, fueron relegadas a ocupaciones que no eran tan solicitadas por los hombres (labores de oficina, atención a clientes en tiendas y comercios, etc.).

Sin embargo, la actividad de la mujer no ha quedado insertada en el proceso social como lo ha sido la del hombre. "La historia del trabajo está escrita por la historia del varón trabajador".¹⁵

En el siglo XIX, se crea una nueva imagen: la de la "madre educadora", la cual la aleja del mundo del trabajo. El énfasis en la importancia de la familia y las funciones que le corresponden "naturalmente" a la mujer, ha sido utilizada por la sociedad para mantenerla alejada en otros ámbitos, en donde pudiera resultar una competencia para el hombre.

↓
de hecho lo fue en el desarrollo de la 2ª guerra mundial.

esto no es cierto la mujer destituye el trabajo del hombre.
Engels según la historia copiar al momento

El trabajo de la mujer nunca ha gozado de reconocimiento social, ni en trabajos rudos, ni en trabajos delicados que requieran pericia y paciencia.

"Ni siquiera cuando participa activa y directamente en luchas revolucionarias que se consideran pasos estratégicos para la liberación de la humanidad y que tienen enunciados fundamentales como "libertad", "igualdad" y "fraternidad", llega la mujer a recibir, a cambio, el acceso a los derechos por los cuales luchó".¹⁶

Actualmente la mujer no es aceptada en determinados puestos y/o empleos ya que existe, en nuestra sociedad, una valoración diferente hacia el hombre y hacia la mujer. Los puestos disponibles deberían ser ocupados por las personas más calificadas, independientemente de su sexo, pero dada la persistencia de valores de una subcultura tradicional, se genera un mecanismo valorativo que trata de alejar a la mujer del campo laboral.

Aunada a esta cultura tradicional, la mujer se "rige a sí misma" y acepta seguir una formación de nivel medio, la cual la conduce a realizar actividades subalternas, marginales y en el mejor de los casos, decorativas. El tipo de formación que le es ofrecida, así como aceptada por ella, favorece su explotación y su subordinación en las cuestiones laborales. Por todo lo anterior, concluimos que los condicionamientos recibidos por la educación y la presión social, hacen que la mujer considere al trabajo como una extensión más de sus características "naturales", es decir, un lugar donde debe continuar con su pasividad y obediencia, donde ocupa y recibe el lugar "justo" y en algunas ocasiones, como consecuencia, considera al trabajo como algo

Unicar el momento histórico.

provisional con un carácter auxiliar y temporal. Auxiliar, por buscar puestos subalternos, y temporal, porque, tanto si es soltera, como casada, tiene la característica de temporalidad. Ella trabaja mientras se casa, o mientras el marido puede conseguir un trabajo o mejor sueldo.

Comparando el status de la mujer con el hombre en el trabajo, presenta algunas ventajas: la primera como por ejemplo, cuando la mujer ocupa un lugar equiparado al de un varón, generalmente se manipula la idea de que no lo obtuvo por su capacidad intelectual, sino por su presentación decorativa, así como su mismo uso de mujer-objeto. La segunda desventaja es que la mujer sigue apuntalando sus raíces ideológicas procurando "no salirse de su papel" y aceptando la sumisión ante su jefe o algún compañero que represente la imagen autoritaria y la superioridad masculina.

← ¿y las ventajas q' se mencionaron donde están?

Otro obstáculo dentro del ámbito laboral, es el hostigamiento, ya que generalmente se piensa que la mujer con necesidad económica debe aceptar desde agravios verbales hasta agravios físicos. El hostigamiento sexual revela una vez más el problema de la desigualdad económica y social, ya que se da en un contexto en el cual, el hombre detenta el poder y la mujer desempeña puestos inferiores.

El hostigamiento sexual implica toda una serie de insinuaciones sexuales, verbales, físicas o de otro tipo que degradan, discriminan y humillan a la mujer creándole un ambiente laboral amenazador e intimidatorio. Este se da individualmente, pero socialmente se cree que tienen mutua responsabilidad agresor y agredida.

1991 reformas al código penal del delito sexual, ya se tomó en cuenta.

Quines tienen también mayor posibilidad de sufrir ese problema son las mujeres que trabajan en industrias y ocupaciones no tradicionales en las que los hombres predominan. Generalmente, los compañeros de trabajo lo utilizan como una táctica para intimidar y desalentar a las mujeres que solicitan empleos ocupados tradicionalmente por hombres. Esto afecta a la mujer en sus condiciones de trabajo porque si no lo acepta es despedida y proporciona malas referencias en otras oportunidades de empleo. Por lo tanto, este factor afecta la situación de la mujer en cuanto a perspectivas de empleo, promoción de trabajos así como su propia seguridad.

La última desventaja para enfrentarse al trabajo es que la mujer no es aceptada en empleos que exijan prolongada convivencia con hombres, o sea necesario viajar constantemente, o trabajar de noche, ya que esto implica "peligros" para su "virtud" e "imagen social". Cuando se da tal caso, ella comienza a ser minorizada por los hombres y obstaculizada, además de ser señalada por sus compañeras. Siendo éstos, valores que limitan su realización y que norman la actividad actual de la mujer.

El pequeño trabajo de las oficinas en el siglo XIX, representaba una relación personalizada entre el patrón y el empleado; lo que propiciaban que se dieran el fenómeno del empleado fiel a la empresa, aquél que se pasa la mayoría de su vida en un mismo trabajo por su lealtad más que por su deseo de aumentar la producción material.

Al crecer las oficinas (fines del siglo XIX) los patronos se vieron en la necesidad de recurrir a la mano de obra femenina educada, ya que en 1820 las mujeres recibían educación secundaria pública.

fuente de datos?

A fines del siglo XIX las escuelas fueron el principal empleo para las mujeres educadas; ya que las profesiones empleaban a números pequeños de personas pero aumentando la ocupación de trabajo social y enfermería. → ¿En que sociedades? ¿En que País?

Al ser más las mujeres que los hombres quienes recibían la educación secundaria y ser las escuelas las únicas que les proporcionaban empleo como docentes, pero en escasa proporción, es entonces cuando la mano de obra femenina educada participa en las labores oficinescas en las décadas de 1880 y 1890, época en la que hubo expansión y consolidación de las empresas. ¿En donde?

Para 1890 la máquina de escribir fue aceptada como máquina de oficina práctica, haciéndose evidente su utilidad por la rapidez con la que se atendían los procedimientos de oficina. Por lo tanto, marcó la entrada de las mujeres al trabajo oficinesco, comenzando su uso por ser neutral, pero avanzando rápidamente hacia una feminización como un "trabajo de mujeres".

Algunos de los elementos por los que las mujeres se convirtieron en oficinistas, pueden ser: ← MUCHA especulación. resulta muy "relativista" esta parra fo

a) La necesidad económica: tanto por mujeres solteras como casadas con un nivel medio de ingresos o inmigrante de la clase trabajadora, para salvar del hombre a su familia.

b) Era mejor pagado que los otros empleos que podía obtener: ya que el salario era relativamente más elevado que los de las trabajadoras domésticas, las trabajadoras industriales y que las vendedoras de tiendas.

c) Tenía un status relativamente alto: las mujeres de la clase

trabajadora lo preferían a uno de servicio doméstico o de una fábrica.

No obstante lo anterior, aún recibían la desaprobación de algunos funcionarios "que las consideraban frívolas al ser incapaces de trabajar un día entero honestamente, ya que consideraban que se las pasaban arreglándose ante un espejo, peinándose, leyendo o tirando tinta".¹⁷

Aunado a este punto, se hacen presentes las insinuaciones sexuales a las que se arriesga la mujer al tratar de invadir la reserva masculina de la oficina, tal pareciera que la oficina era un lugar peligroso para una mujer virtuosa. Aconsejándoles algunas personas que abandonaran la oficina y volvieran a sus hogares, donde les correspondía estar. Debido a esto, el fortalecimiento de la división sexual del trabajo en la oficina (donde los hombres ocupan la mayor parte de los puestos ejecutivos y las mujeres ocupan los puestos de bajo nivel) proviene de las posiciones de hombres y mujeres fuera de la oficina.

7. SEXISMO EN EL TRABAJO DOMESTICO

Actualmente la mujer tiene dos posibilidades:

1. Dedicarse totalmente al quehacer del hogar y socialmente ser considerada económicamente inactiva.
2. Realizar actividades hogareñas y a su vez incorporarse al mundo del hombre que es el trabajo remunerado.

Nosotras nos enfocaremos a los diferentes papeles que involucra la segunda situación. Un gran porcentaje de ellas son mujeres casadas, divorciadas, viudas o en unión libre. Una de las causas por

*esto es
muy subjetivo.*

las que fundamentalmente trabajan es la de ayudar a la economía familiar.

La mujer desde que se casa adquiere ciertos compromisos, la misma palabra lo explica: "matrimonio" se deriva de "matri" (matriz-madre) y de "manus", cargo u oficio de madre. La mujer desde que nace, culturalmente, posee un oficio fundamental que es el casamiento, el cual es la meta para continuar la línea generacional de dedicarse al matrimonio, fusionando el tiempo individual al colectivo, porque una vez cumpliéndola se mantendrá un equilibrio familiar que llenará sus expectativas como ser humano: tendrá sentido su existencia como mujer. La fusión del tiempo individual al colectivo se diría que es el factor común arraigado culturalmente a todas mujeres. Pero de ahí derivan otras como: dependencia y maternidad, las cuales se desvirtúan en una envoltura doble: sadismo y sacrificio. Sadismo porque la mujer es convertida en propiedad del marido, así como en representación material de lo que la sociedad quiere como "mujer" para seguir apuntalando el sistema. Sacrificio porque ella ha sido creada para servir, para acompañar en alegría y pesares, para encerrarse en su casa y utilizar el tiempo como si fuera ajena a sí misma. Sin embargo, socialmente esto reviste una faz contraria: a la mujer le es y debe ser más agradable "dirigir" una familia, unirlos, convivir y cumplir con sus quehaceres porque ahí va a ser el lugar donde va a tener "voz" y "mando", es decir, un lugar que tiene valor social y en donde va a respirar mayor libertad de palabra y expresión.

Respecto a la maternidad, ésta constituye a la supremacía masculina porque subraya aún más la división sexual del trabajo. La

mujer en este ámbito se siente dichosa por su capacidad reproductora biológica y ve en ella otra oportunidad de llegar a las metas que anteriormente se había trazado, por lo que le cede esa responsabilidad a los hijos: "tú serás lo que yo no pude ser". A su vez, el cuidado de los hijos suele parecerle más creativo y reconfortador que buscar como alternativa el trabajo. Porque pareciera que la mejor manera de cubrir su vacío social es a través de la procreación y labor hogareña.

La mujer trabajadora realiza una doble jornada: es al mismo tiempo trabajadora y madre o esposa. Existen diversos enfoques respecto a la concepción que se tiene de el trabajo doméstico. ¿Cómo es considerado este tipo de trabajo?

El trabajo que la mujer realiza dentro del hogar ha degenerado tanto, que dejó de considerarse como tal; actualmente, no se le reconoce como trabajadora si no ejerce una actividad remunerada fuera del hogar. Las tareas realizadas por la mujer han sido tan desvalorizadas a tal punto que se han hecho "invisibles". El tiempo que la ama de casa dedica a la reproducción de fuerza de trabajo no tiene valor de cambio en el mercado, tratándose de esta manera de una ocupación disfrazada para la sociedad por el hecho de que se trata de un trabajo no pagado. Por qué no es remunerado? si, -por ejemplo, el trabajo que realiza una mujer en el hogar de otra mujer, se considera como trabajo doméstico y por lo tanto, se paga, pero, en cambio, lo que realiza la mujer como esposa o madre dentro de su propio hogar no es considerado trabajo y no se da a cambio un salario directo, la sociedad no lo considera como trabajo. Las actividades "propias" de la mujer se caracterizan por ser inferiores, despreciadas y, por lo tanto, no

1.
gratificadas.

¿no es consensado?

En la actualidad, cuando se le pregunta a la mujer, ¿qué hace usted?, ella generalmente contesta que "no hace nada": "yo me quedo en casa". Esto nos habla de la subvaloración y el ocultamiento del trabajo femenino.

Las actividades hogareñas para las mujeres poseen cierta libertad ya que carecen de superiores o jefes estipulados. Pero realmente, hay tal autonomía? → ¿Qué contestan?

Ninguna de las amas de casa reciben remuneración por su trabajo, por lo que se define a éste como trabajo gratuito. Las amas de casa no intercambian actividades específicas o porciones de tiempo por dinero o bienes. Sino que en el matrimonio tradicional el marido proporciona su sueldo a su esposa para que ésta lo administre y este ciclo se queda hasta ahí. Pero si comparamos circunstancias como por ejemplo: el hombre aquí en México (estipulado en la ley federal del trabajo) el máximo de horas de trabajo por día es de 8 horas; es el tiempo por el cual recibe una remuneración. Mientras que la mujer que trabaja al "igual" que el hombre en el ámbito del trabajo asalariado y el doméstico continúa su tregua durante todo el día. Ahora bien, algunos autores nos citan acerca de la no remuneración como son:

que filósofos e historiadores?

Que tanto filósofos como historiadores aseveran que no es posible el pago de estas actividades porque no son las mismas funciones que las de un hombre. Siendo éste su análisis universal.

Otro enfoque es que el trabajo doméstico no crea valor, y en consecuencia lo que no tiene valor, tampoco tiene precio. De ahí que se

repite lo que ya se abordó en capítulos anteriores.

diga que aquella actividad que realiza la mujer y que no recibe una paga y no cobra, cae dentro de la categoría del trabajo doméstico. *¿?*

Como otro punto, la tarea es similar al significado de trabajo o profesión, por lo tanto, existe una separación entre tarea técnica y trabajo (con el objeto de diferenciarlos). Esta diferencia radica básicamente y principalmente en la paga y no en el estilo o la forma en que se ejecuta una actividad. Con esto, se refiere a su particular y peculiar organización, es decir, el lugar donde se lleva a cabo la relación de producción y sobre todo, que si es en casa quiere decir que es gratuito para el marido.

→ fuera de contexto.

El capitalismo se desarrolló apartir del feudalismo através de la aparición de la dependencia de los trabajadores respecto al sistema salarial y ha conservado el trabajo doméstico para realizar una parte importante de la reproducción y de la conservación de la fuerza de trabajo. Es decir, el trabajo doméstico es necesario para mantener y reproducir la fuerza de trabajo. Así mismo para beneficiar al hombre dentro de la casa.

Ahora bien, si el hombre considera el trabajo de la mujer como un trabajo indeseable por su carácter de opresión que eso si reconoce; es evidente ver que él no es capaz de reconocer, por otro lado, que no puede prescindir de ese trabajo con todo y su carácter de opresión. Por lo tanto, los servicios que la mujer presta en el hogar gratuitamente, permiten reducir el salario del marido y aumentar así la apropiación de plusvalía por el capital. *→ ¿?*

Considerando las actividades de las mujeres que realizan una doble jornada de trabajo, es decir, al tiempo que trabajan en el ámbito

Muy repetitivo.

público mantienen la organización de la familia observamos que realizan un arduo esfuerzo donde la presión, embuida de ideología patriarcal, intenta culpabilizarlas acusándolas de no poder cumplir "como es debido" con sus obligaciones en el hogar, pues la entrada de la mujer en el mundo exterior implica de alguna forma la debilitación del papel que la sociedad le otorga prioritariamente: el de cuidadora y educadora de los hijos. Su trabajo es convertido en el "causante de todo" lo negativo que sucede en el hogar. Y lo peor de todo es que ella misma lo cree así. Existe una justificación en el trabajo que ellas realizan y que ellas mismas se la dan y que no es otra cosa que si hacen la limpieza de su hogar, no es porque sea una manera de ganarse la vida, sino que lo que hace simplemente por amor a esa actividad, aunque esa tenga, inclusive, un horario. Con todo esto, no cabe duda, de que la sociedad es la que organiza la opresión y adquisición de imagen de la mujer; creándole al mismo tiempo, un sentimiento masoquista que desemboca en el hecho de que las mujeres acepten que amarse es amar el sufrimiento. Ya que paradójicamente a su sentimiento de culpa, se hace indispensable su contribución económica hacia su familia.

Para finalizar nuestra reflexión y fundamentos teóricos de las condiciones de opresión y explotación de la mujer, retomemos un pensamiento que viene de Francia, en la época de la Ilustración, durante la influencia de Rosseau, el cual menciona determinadamente la asignación de las actividades para la mujer en su obra. Emilio señala que toda la mujer debe ir encaminada a hacer de ella una sirvienta del hombre. Robespierre prohíbe a las mujeres toda participación política e insiste en la "organización natural de las mujeres" que la hace incapaz.

Pensamos que es importante tomar conciencia de la realidad social ~~política~~ ya que el trabajo para la mujer, puede constituir un factor determinante que coadyuve a su liberación en cuanto a generar en ella una fuente de autonomía, dignidad, valoración social y un espíritu crítico que la oriente a tomar decisiones por sí misma, así como a rechazar, deshacerse de los dogmas preestablecidos, desarrollando una nueva concepción de la familia despojada de las relaciones de dependencia y sumisión; pero también es importante reflexionar y distinguir la otra cara del trabajo ya puede ser una nueva y mayor enajenación; una nueva adopción de roles que vayan en contra de su liberación y que son aún más peligrosas porque van investidas de solo una supuesta y aparente emancipación.

CAPITULO II

LAS ASEGURADORAS EN MEXICO

1. EL SEGURO EN MEXICO

En la historia del seguro en México, se distinguen cuatro etapas definidas:

1. Libertad absoluta, exenta de control gubernamental.
2. Control eficiente y parcial de las empresas de seguros del ramo de la vida, enfocados especialmente al aspecto tributario.
3. Franca intervención del Estado en la organización y funcionamiento de todas las instituciones de Seguros.

2. CARACTERISTICAS DEL SEGURO

La legislación actual de México para el Seguro Privado, data desde 1917 y que de acuerdo con la Ley General de Instituciones de Seguros, sólo puede ser operado por Compañías autorizadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (S.H.C.P.), y ante mediación de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros (C.N.B.S.) creada en 1970, casi alternativamente se crea la Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros, con el fin de regular el desarrollo Técnico de las Compañías afiliadas; con base en esta ley han surgido:

1. Las Instituciones Nacionales de Seguros (son aquellas constituidas con intervención del Estado Federal; ejemplo: "Aseguradora Mexicana, S.A." y "Aseguradora Hidalgo".
2. Las Sociedades mexicanas Privadas autorizadas para practicar operaciones de Seguros. Ejemplo: La Nacional.

Provincial, Seguros de México, Seguros América, Seguros La Comercial, Monterrey, entre otras.

3. Las Sucursales de Compañías extranjeras de Seguros autorizadas para operar en la República conforme a la Ley.

3. LEGISLACION Y TENDENCIAS ACTUALES.

En 1981 entran en vigor las reformas a la ley General de Instituciones de Seguros, en donde se marca a las instituciones de seguros que realicen su objetivo social que la Comisión Nacional Bancaria y de seguros puede proceder a la remoción o suspensión de funcionarios cuyas designaciones no correspondan a personas con suficiente calidad moral o técnica para el manejo de las instituciones. Así mismo, se publica en el Reglamento de Agentes de Seguros los requisitos para agentes de seguros tanto para personas físicas como para morales, entre las cuales están: los ajustadores representantes de aseguradoras extranjeras; a las personas que ejerzan coacción en la colocación de seguros; y como causas: el incumplimiento de la ley, por acciones dolosas o de lucro, por recibir dinero por un contrato de seguros sin estar facultado y por operar ramos para los que no esté autorizado.

4. ORGANISMOS REGULADORES

Todas las Compañías de Seguros están regidas por un órgano de gobierno denominado Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, el cual, les dicta ciertas normas, aunque cada una de ellas tiene la posibilidad de ser flexible en sus reglamentos y prestaciones internas. Existe a su vez, la Asociación Mexicana de Instituciones de

Seguros, cuya organización es importante porque en ella participan la mayoría de las Compañías de Seguros, funcionando como informadora de lo que sucede con las demás que la forman. Con lo anteriormente señalado, consideramos necesario señalar la existencia de un sindicato en cada una de ellas, encontrándose reguladas por un órgano sindical denominado: Sindicato Nacional de Trabajadores de Instituciones de Seguros.

5. IMPORTANCIA FINANCIERA

En la economía nacional, precisamente su importancia se ve reflejada en el sector financiero del país, siendo su principal participación la de garantizar la continuidad de los negocios en caso de un siniestro. Por otro lado, en el sistema de reservas que tienen las compañías aseguradoras para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones, representan una parte muy importante dentro de la economía nacional, ya que su aportación al mercado de las finanzas de todas las compañías aseguradoras, alcanzan la suma de 4,001,388,000,000.00 (información proporcionada por el "Boletín Estadístico AMIS" del 2do. trimestre de 1989).

Asimismo, las aseguradoras participan como un factor que con las nuevas modalidades que ofrecen los planes de "vida", se han convertido en un instrumento de ahorro importante tanto para los asegurados como para las compañías aseguradoras.

En resumen, se puede decir que el sector asegurador se fundamenta básicamente en la acumulación de fondos económicos de reserva así como de la inversión, por tener la característica de proporcionar una fuente importante de recursos financieros para el gobierno.

CAPITULO III

0902

DISEÑO DE LA INVESTIGACION

Este capítulo constituye lo correspondiente a los aspectos metodológicos que utilizamos en la presente investigación, esto es con el objeto de tener una estructura general de todo el trabajo realizado, lo que significa partir desde el planteamiento de nuestros objetivos; pasando por la exposición de métodos y técnicas que nos ayudan tanto para la obtención como para el registro de la información, hasta concluir con la interpretación de los resultados.

1. FORMULACION DEL PROBLEMA Y OBJETIVOS

El capitalismo descansa en la ideología patriarcal, el cual a ubicado a la mujer en un rol social y familiar que se caracteriza por la opresión y explotación tanto en el ámbito del trabajo doméstico, como en el asalariado. La mujer actual realiza actividades domésticas (las cuales son consideradas socialmente como propias de su sexo) y simultáneamente se incorpora al trabajo asalariado, pero en éste se encuentra cierta tendencia a realizar actividades que son vistas como prolongación de las actividades domésticas. De esto se desprende que el capitalismo a retomado la ideología patriarcal delimitando el territorio del hombre y el territorio de la mujer, colocándola en un segundo plano en el mercado del trabajo.

Tomando como antecedente estos elementos consideramos como problema investigar el siguiente:

¿Qué factores económicos, políticos y sociales intervienen en

la realización del trabajo doméstico y del trabajo asalariado en mujeres del sector asegurador? y ¿cuál es la problemática que se deriva a partir de la división sexual del trabajo?.

Lo anterior, con la finalidad de propiciar, la concientización que conlleve a una transformación de la forma de vida de la mujer trabajadora del sector asegurador.

OBJETIVOS

Nuestros objetivos generales son los siguientes:

Identificar aquellos factores políticos, económicos y sociales que determinan las condiciones en que realiza el trabajo doméstico y el trabajo asalariado, la empleada de aseguradoras.

- Conocer cuáles son las condiciones en las que realiza el trabajo doméstico y el trabajo asalariado, así como la problemática que se genera en las áreas políticas, sociales y económicas.

- Proporcionar elementos de reflexión para propiciar una concientización en las mujeres trabajadoras y a partir de esto, una posible transformación de su condición actual dentro de la sociedad.

- Obtener y proporcionar una base para investigaciones posteriores sobre la problemática psicosocial de la mujer trabajadora del sector asegurador.

Tenemos como objetivos específicos el estudio y análisis de las condiciones en que realiza tanto el trabajo asalariado como el trabajo doméstico, el cual para su mejor comprensión, queda como continuación se presenta:

A. CONDICIONES DEL TRABAJO ASALARIADO

1 Incorporación al mercado de trabajo

- 2 Contratación y relaciones laborales
- 3 Jornada laboral y suspensión de la relación laboral
- 4 Puesto y jerarquía
- 5 Capacitación
- 6 Promociones y ascensos
- 7 Salario
- 8 Prestaciones
- 9 Participación política
- 10 Relaciones en el trabajo

B. CONDICIONES DEL TRABAJO DOMESTICO

- 1 Mantenimiento de la casa
- 2 Obtención de bienes para el consumo diario
- 3 Administración del gasto
- 4 Preparación, elaboración y distribución de alimentos
- 5 Atención y cuidado de los hijos
- 6 Atención y cuidado del marido
- 7 Atención de la salud
- 8 Trabajo afectivo
- 9 Educación
- 10 Esfera social
- 11 Esfera política
- 12 Descripción de un día laboral
- 13 Descripción de un día de descanso

2. NATURALEZA DE LA INVESTIGACION

La presente investigación pretende ser, en la medida de lo

posible, una aproximación al estudio de las condiciones sociales, políticas y económicas de la mujer trabajadora del sector asegurador en México.

Para tal efecto, consideraremos que el estudio exploratorio es el que más se adapta a nuestra investigación, dado que nos permite la posibilidad de introducirnos de una manera idónea, es decir, incorporarnos al sector asegurador a través de sus empleadas con el fin de que una vez familiarizadas con esta área, la información que nos proporcionen nos pueda dar una visión de las condiciones en que la mujer trabajadora desarrolla dos actividades diferentes: el trabajo doméstico y el trabajo asalariado.

Para lograr los objetivos de la investigación, recurrimos al estudio de casos, porque consideramos que es el método más adecuado para tener un mayor acercamiento con las empleadas de las aseguradoras, el cual nos permitirá entablar relaciones de confianza y obtener datos más fidedignos. Con tal fin, realizamos 10 estudios de caso, cuya única característica que debía reunir la persona seleccionada, fue ser trabajadora de alguna de las 3 compañías seleccionadas para realizar nuestra investigación: Seguros La Comercial, S.A., Seguros Interamericana Independencia, S.A. y Seguros Chapultepec, S.A..

Respecto al tipo de entrevista, seleccionamos la entrevista no estructurada, la cual dió mayor libertad a la entrevistada para expresar sus sentimientos y opiniones.

3. LAS COMPAÑIAS DE SEGUROS

Las compañías de seguros estudiadas se encuentran divididas en

tres grupos de acuerdo a su potencial de captación económica y a la dimensión que guardan en el mercado asegurador; teniendo dentro de las grandes a Seguros La Comercial, S.A.; en las medianas a Seguros Interamericana Independencia, S.A. y en las pequeñas a Seguros Chapultepec, S.A..

La ubicación de las Compañías Aseguradoras a investigar se localizan en diferentes puntos de la ciudad:

Seguros La Comercial, S.A. - Av. Insurgentes Sur 3900, Col. Tlalpan.

Seguros Interamericana Independencia, S.A. - Av. Insurgentes Sur 1136, Col. Del Valle.

Seguros Chapultepec, S.A. - Manuel Ma. Contreras 59, Col. San Rafael.

4. LAS EMPLEADAS DE LAS ASEGURADORAS

Resultados que se pueden obtener.

El criterio que utilizamos para escoger a las empleadas que trabajan en las aseguradoras, se basó principalmente en el hecho de que son conocidas de una de las autoras de este estudio, y cuya participación nos facilitó el contacto con ellas.

Nuestra intención fué tomar una variedad de mujeres de diferentes compañías aseguradoras que nos dieran una imagen general de las empleadas que participaban en el sector asegurador.

En un primer instante, nuestro propósito era entrevistar mujeres casadas y con hijos, porque consideramos que en ellas se ve más acentuada la doble jornada de trabajo; ya que al ser ellas únicamente las "amas de casa, recae todo el peso, toda la responsabilidad del hogar, los hijos y la atención del marido, además de tener que cumplir con el trabajo asalariado. Por lo que no tomamos características

especificas como estado civil, estudios o número de hijos, sino que únicamente que trabajan en compañías aseguradoras. Para garantizar el anonimato de las entrevistadas, elegimos el nombre de diferentes estrellas como pseudónimo.

A continuación especificamos las características de las entrevistadas:

Berenice: Tiene 20 años, es soltera, sin hijos y vive con su mamá y una hermana de 19 años. Como estudios realizados tiene la preparatoria terminada y actualmente estudia la carrera de Ingeniería Química. Es secretaria del Departamento Jurídico con una antigüedad en el puesto de 4 meses y en el sector asegurador de 4 meses.

Casiopea: Tiene 31 años de edad es casada, sin hijos y vive con su esposo de 30 años. Como estudios realizados tiene la secundaria terminada y una carrera comercial de Secretaria Ejecutiva Terminada. Actualmente no realiza ningún estudio profesional. Es secretaria de la Dirección Técnica con una antigüedad en el puesto de 5 años y en el sector asegurador de 12 años.

Andrómeda: Tiene 27 años de edad es soltera, sin hijos, y vive con 2 hermanos: un hermano de 26 años y una hermana de 25 años. Como estudios realizados tiene la secundaria terminada y una carrera comercial de Secretaria Ejecutiva terminada. Actualmente no realiza ningún

estudio profesional. Es promotora en el Departamento de Ventas con una antigüedad en el puesto de 2 meses y en sector asegurador de 9 años.

Lira:

Tiene 29 años de edad, es soltera, sin hijos y vive con sus padres y 2 hermanos: una hermana de 18 años y un hermano de 7 años. Como estudios realizados tiene la secundaria terminada y una carrera comercial de secretaria Ejecutiva Bilingüe terminada. Actualmente no realiza ningún estudio profesional. Es Gerente de Promoción en el Departamento de ventas con una antigüedad en el puesto de 4 meses en el sector asegurador de 10 años.

Hidra:

Tiene 24 años de edad, es soltera, sin hijos y vive con su mamá, 4 hermanos y un sobrino: un hermano de 32 años, una hermana de 31 años, con un hijo de 11 años, un hermano de 25 años y una hermana de 21 años. Como estudios realizados tiene la preparatoria terminada y actualmente está terminando la carrera de Contador Público. Es auxiliar de contabilidad en el Departamento de Contabilidad con una antigüedad en el puesto de 4 meses y en el sector asegurador de 3 años 8 meses.

Capela:

Tiene 33 años de edad, es casada con un hijo de 3 años

y vive con su esposo de 38 años. Como estudios realizados tiene la secundaria terminada. Actualmente no realiza ningún estudio Profesional. Es ejecutivo de cuenta en el Departamento de Ventas con una antigüedad en el puesto de 2 años y en el sector asegurador de 8 años.

Columba:

Tiene 25 años, es soltera, sin hijos y vive con 2 hermanos: un hermano de 26 años, su esposa de 27 años, una niña de 6 años, un niño de 3 años y una hermana de 20 años. Como estudios realizados tiene la preparatoria terminada con una carrera comercial de Secretaria Ejecutiva Bilingüe y actualmente estudia el noveno cuatrimestre de la Licenciatura en Administración de Empresas con una antigüedad en el puesto de 1 año 4 meses y en el sector asegurador de 5 años 6 meses.

Altair:

tiene 36 años de edad, es casada, con una hija de 6 años y vive con su esposo de 45 años. Como estudios realizados tiene la vocacional terminada y el primer año de Contaduría Pública sin terminar. Actualmente no realiza ningún estudio profesional. Es auxiliar de Contabilidad en el Departamento de Contabilidad con una antigüedad en el puesto de 5 años y en el sector asegurador de 10 años.

Auriga: Tiene 30 años de edad, es soltera, sin hijos y vive sola. Como estudios realizados tiene la secundaria terminada y una carrera comercial de Secretaria terminada. Actualmente no realiza ningún estudio profesional. Es jefe de suscripción autos en el Departamento de automóviles con una antigüedad en el puesto de 4 meses y en el sector asegurador de 12 años.

Antares: Tiene 25 años de edad, es casada, sin hijos y vive con su esposo de 28 años. Como estudios realizados tiene la preparatoria terminada y una carrera comercial de Secretaria Ejecutiva terminada. Actualmente no realiza ningún estudio profesional. Es jefe administrativo en el Departamento de Personal con una antigüedad en el puesto de 2 años y en el sector asegurador de 8 años

5. METODOS Y TECNICAS DE OBTENCION DE LA INFORMACION

Para la realización del presente estudio, en esta sección se pretende hacer la descripción de las técnicas y métodos que se utilizaron para obtener la información que dé respuesta al objetivo que nos propusimos.

Con el objeto de homogenizar los datos, recurrimos a la elaboración de una guía que esboza los puntos más relevantes acerca de la doble jornada de trabajo que la empleada del sector asegurador lleva a cabo. La mencionada guía de entrevista tiene los siguientes rubros generales:

TRABAJO ASALARIADO: Incorporación al mercado de trabajo, contratación y relaciones laborales, jornada y suspensión de la relación laboral, puesto y jerarquía, capacitación, promociones y ascensos, salario, prestaciones participación política, relaciones en el trabajo.

TRABAJO DOMESTICO: Mantenimiento de la casa, obtención de bienes para el consumo diario, administración del gasto, preparación, elaboración y distribución de alimentos, atención y cuidado de los hijos, atención y cuidado del marido, atención de la salud, trabajo afectivo y educación.

ESFERA SOCIAL

ESFERA POLITICA

DESCRIPCION DE UN DIA LABORAL

DESCRIPCION DE UN DIA DE DESCANSO

La técnica que utilizamos para entrevistarnos con las trabajadoras, se seleccionó a aquella que fuera flexible en su aplicación, esto es, que nos sirviera únicamente para seguir los lineamientos de cada punto y poder encauzar la entrevista, sin que se viera forzada ésta, para así poder conocer las condiciones económicas, sociales y políticas en que se desarrolla la doble jornada de trabajo; con el objeto de poder darle respuesta a nuestro planteamiento central. La entrevista no estructurada da mayor libertad a la entrevistada para expresar sus sentimientos y opiniones.

Por lo antes mencionado, los estudios de casos nos permiten establecer un contacto más estrecho con las empleadas de las aseguradoras, con el objeto de que los datos que nos proporcionen, nos sirvan para tener una visión más profunda de la problemática social en relación a la doble jornada de trabajo.

790909

6. TRABAJO DE CAMPO

En este apartado, es nuestra intención la narración de forma cronológica y sistematizada del desarrollo de nuestra investigación.

El tiempo que utilizamos para la elaboración de la presente investigación fué de 7 meses, aproximadamente (2 trimestres y un mes de período vacacional), que abarcaron las asignaturas de Seminario de Investigación I y II de la Licenciatura de Psicología Social.

Los métodos y técnicas a las que recurrimos durante este trabajo son los siguientes:

Los tres primeros meses (marzo, abril y mayo), acudimos a bibliotecas y librerías para la recopilación documental, clasificación y análisis del material obtenido, así como del material que nos proporcionó la asesora de la tesis. Una manera de revisar la información fué a través del fichado de párrafos que nos sirvieran para elaborar un marco teórico tentativo. Después seleccionamos los instrumentos que nos ayudaran a recolectar, sistematizar y analizar la estructura correspondiente al Diseño de Investigación. Posteriormente contemplamos la posibilidad de llevar a cabo entrevistas individuales, orientadas a recolectar las experiencias de la participación de la mujer tanto en el trabajo asalariado como en el trabajo doméstico.

Al inicio de los cuatro meses siguientes y considerando que una de las personas que estamos realizando la investigación trabaja actualmente dentro de una compañía aseguradora, se vió la facilidad de considerar su lugar de trabajo (Seguros Chapultepec, S.A.), además de otras dos compañías con las que ella está relacionada (Seguros Interamericana Independencia, S.A. y Seguros La Comercial, S.A.). La

selección de las compañías anteriores se realizó con el fin de que el sector en estudio quedara representado de la mejor manera posible.

Procedimos a elaborar una lista del número de personas, las cuales, podrían participar en la investigación. Como siguiente paso, nos presentamos con cada una de las posibles participantes para saber quienes nos facilitarían y proporcionarían su tiempo y sus experiencias. Como respuesta a nuestra petición, notamos mucha colaboración de su parte, porque de las doce posibles entrevistadas sólo se descartaron dos personas, debido a falta de tiempo, ya que argumentaron que se anteponían primordialmente sus responsabilidades familiares respecto al quehacer de la casa y la atención de su esposo e hijos. De las diez participantes que nos informaron su aceptación, se empezó a establecer contacto con ellas, para elaborar una calendarización de las entrevistas que se realizaron en todo el mes de Agosto, así como fueron contemplados los posibles lugares en que se llevarían a cabo éstas.

Como instrumento auxiliar se utilizó la grabadora para obtener la información más fidedigna y para aminorar el tiempo de las sesiones. Dicha información estuvo basada en una guía que nos sirvió para dirigir nuestro tema de conversación.

7. DIARIO DE CAMPO

En la presente sección describiremos la forma en que se llevaron a cabo las entrevistas, así como la manera, el lugar y el número que realizamos de ellas.

Para efectuar el presente trabajo, se planeó realizar en un

mes las entrevistas con las 10 mujeres trabajadoras del sector asegurador. Cinco de ellas pertenecen a Seguros Chapultepec, S.A., tres pertenecen a Seguros Interamericana Independencia, S.A. y dos a Seguros Chapultepec, S.A..

Once sesiones tuvieron lugar en la casa de las entrevistadas, dos en la casa de un familiar de una de nosotras y las siete restantes en sus respectivos centros de trabajo. Por el contenido y el tiempo que se llevó en cada entrevista, nos vimos en la necesidad de hacerla en dos encuentros por cada una de ellas, lo que representó hacer 20 sesiones. Estas nos tomaron toda la tarde, por lo que no pudimos hacer más de una entrevista en un solo día.

Las entrevistas siempre las comenzamos con la parte de trabajo asalariado para posteriormente, continuar con la parte correspondiente a trabajo doméstico. Por lo regular, en la primera entrevista se habló todo lo referente a trabajo asalariado y en la segunda de trabajo doméstico. De nuestras entrevistadas, tres son secretarías, cuatro ocupan cargos ejecutivos intermedios y tres tienen puestos de auxiliares del departamento al que pertenecen.

El criterio fundamental utilizado para la selección de las trabajadoras, fué que actualmente se encontraran laborando. Las entrevistas siempre fueron llevadas a cabo por las tres integrantes que estamos haciendo la presente investigación, quienes formamos parte del curso de Seminario de Investigación I y II de la Licenciatura de Psicología Social.

Como ya se mencionó anteriormente, a las 10 entrevistadas se les propuso nuestro interés de platicar con ellas sobre temas

relacionados con el trabajo asalariado así como del trabajo doméstico, con el fin de conocer la situación que guarda la mujer trabajadora en el sector asegurador frente a la doble jornada de trabajo y específicamente en torno a la división sexual del trabajo. La propuesta fué muy bien aceptada. Sin embargo, el hecho de que las trabajadoras carezcan de tiempo y de un lugar para sí mismas, influyó para el logro de las entrevistas, ya que éstas se tenían que efectuar una vez que terminaron su horario laboral o salieran de su centro de trabajo, comenzando las sesiones entre las 16:30 y 17:00 horas. El hecho de contar con un lugar para la realización de las entrevistas fué un elemento fundamental para el éxito de las mismas.

La duración de las entrevistas fué de una hora y media a dos horas, fueron casos excepcionales aquéllos donde se utilizó menos y más frecuente el que se rebasara este tiempo. Asimismo, a todas nuestras entrevistadas se les garantizó una completa confidencialidad y respeto a toda la información proporcionada y el uso de pseudónimos en lugar del nombre verdadero; también se les pidió autorización para grabar la conversación que sostuviéramos, con el fin de conservar lo más fielmente toda la información.

B E R E N I C E

El 14 de julio se le solicitó a "Berenice" la posibilidad de contar con ella para la realización de una entrevista relacionada con nuestra tesis. Se le informó que el contenido de la entrevista consistiría en puntos o elementos que nos dieran a conocer la situación que guarda la mujer trabajadora en seguros frente a la doble jornada de trabajo y específicamente en torno a la división sexual del trabajo. Le indicamos que en la entrevista no aparecería su nombre, sino que en su lugar, utilizaríamos un pseudónimo garantizándole, con éste, una completa confidencialidad y respeto a toda la información que nos proporcionara. A su vez, le pedimos nos autorizara (siempre y cuando no le fuera incómodo), nos permitiera grabar la entrevista para efectos de mayor brevedad de tiempo.

"Berenice" accedió gustosamente al saber que era la primera persona entrevistada y sobre todo, pensó que algún día llevaría a cabo su tesis y se vería en la misma situación que nosotras.

Nos proporcionó una cita para el viernes 21 de julio, sin embargo esta sesión no fué suficiente para terminar la entrevista porque ella tenía compromisos escolares; por lo que tuvimos que dejarla pendiente para continuarla el siguiente viernes 28 del mismo mes. La primera entrevista se realizó en su centro de trabajo comenzándola a las 16:30 hrs y terminándola a las 18:00 hrs..La segunda se llevó a cabo en su casa a las 17:00 hrs. y finalizándola a las 18:00 hrs.. En toda la entrevista se mostró con buena disposición y un carácter alegre.

C A S I O P E A

A "Casiopea" se le platicó con anterioridad brevemente del contenido de nuestra tesis y la necesidad que teníamos de entrevistarla, para lo cual, estuvo de acuerdo en cooperar con nosotras. El día 14 de julio se le pidió de una manera más formal nos diera una cita para entrevistarla, dándonosla para el día 26 de julio.

Ella preguntó si su nombre aparecería, a lo que le repondimos que no se publicaría en la tesis, ni tampoco su nombre, sino un pseudónimo, dándole la garantía de un uso confidencial a la información que nos diese, así como un completo respeto a todo lo que nos proporcionara. A su vez, le indicamos la necesidad de utilizar la grabadora para tener una mayor fidelidad de todo lo que nos platicara, con el objeto de no dejar escapar ningún detalle que nos sirviera para el trabajo que estamos realizando.

En las dos entrevistas que realizamos dimos comienzo después de que la invitamos a comer, para posteriormente dirigirnos a su casa. Una vez en el interior de ésta, la primera entrevista dió inicio a las 17:40 hrs. y terminándola a las 19:30 hrs.; la segunda entrevista se hizo al día siguiente (27 de julio) comenzando a las 17:00 hrs. y finalizando a las 18:00 hrs. Nos retiramos de su casa dándole las gracias por el tiempo que nos dedicó y por aceptar que se llevara a cabo la entrevista; contestándonos que le había parecido muy interesante el tema. Nos despedimos pero no sin antes irnos con un atento ofrecimiento de utilizar su casa para otras entrevistas en el caso de que no tuviéramos un lugar para llevar a cabo nuestro trabajo.

L I R A

El día 25 de julio tuvimos la oportunidad de tener comunicación telefónica con ella para proponerle nuestro interés en tener una entrevista para nuestra tesis, con una breve explicación del contenido de ella y su finalidad. Originalmente nos propuso que fuera el jueves 3 de agosto, pero por compromisos con su trabajo y un curso que le surgió improvisadamente, nos informó el primero de agosto que no podía el día señalado, posponiendo nuestro encuentro para el día 7 de agosto.

Se le comentó la necesidad de que nuestra conversación se llevara a cabo en un lugar que de preferencia no hubiera mucho ruido del exterior; por el uso que se haría de una grabadora lo que ella nos permitió y que nos serviría para tener la conversación lo más fiel al momento de transcribirlo. Así mismo, se le hizo saber su anonimato y la confidencialidad de la información que nos proporcionara.

Ella nos ofreció que la entrevista se podía llevar a cabo en su oficina y la cita nos la dió para las 17:30 hrs. A dicha hora dió inicio la conversación y se terminó a las 19:30 hrs. solicitándole otra cita para continuarla. Ella nos ofreció que fuera en esa semana y nos señaló el día 10 como el más conveniente para ambas partes a la misma hora y en el mismo lugar, lo que quiere decir que la terminamos a las 18:30 hrs., con el comentario siguiente: "me pareció muy interesante la entrevista y muy bien realizada". Le agradecemos su opinión al respecto y el que nos hubiera dedicado ese tiempo, indicándole que había sido muy ágil y ameno nuestro encuentro.

H I D R A

El día primero de agosto le pedimos a "Hidra" que nos otorgara lo más cercanamente posible una cita para realizar la entrevista de nuestra tesis y de la que ya tenía conocimientos por comentarios que le hizo "Berenice", debido a dichos comentarios, también sabía que utilizaríamos grabadora para la entrevista, por lo que ella estuvo totalmente de acuerdo. Lo único que agregamos para redondearle la información fue la garantía de que toda la información que nos proporcionara sería confidencial, así como el uso de un pseudónimo en lugar de su nombre.

"Hidra" nos señaló los días 8 y 11 de agosto como los más factibles porque iba a salir más temprano de lo que normalmente sale. En ambas citas nos pidió que pasáramos por ella a las 15:45 hrs. para llegar al lugar de la cita a las 16:00 hrs.; en este caso no hubo la facilidad de hacerlo en su centro de trabajo porque no dejan entrar a personas ajenas fuera del horario de trabajo, ni en su casa porque no nos la ofreció, pero esto no nos obstaculizó el trabajo porque en las citas que realizamos acudimos a la casa de un familiar de una de nosotras.

En las dos entrevistas que tuvimos con "Hidra" tuvimos gratas impresiones porque es una persona muy alegre, dinámica y ocurrente en sus comentarios, haciendo muy amena la hora y media que cada entrevista duró. Además se mostró muy cooperativa con nosotras y muy sincera en su conversación. Le agradecemos su cooperación y el tiempo otorgado para llevar a cabo nuestra entrevista.

C A P E L A

En una oportunidad que tuvimos de ver a "Capela" el 3 de agosto, nos permitimos platicarle brevemente la temática de nuestra tesis comentándole que necesitábamos nos concediera una cita para entrevistarla. Procedimos a solicitarle su autorización para usar una grabadora con la garantía de no hacer mal uso de la información, así como la mayor confidencialidad; asimismo, le aseguramos que su nombre no aparecería aunque sí un pseudónimo. A todo lo comentado accedió y nos dió una cita para el 9 de agosto a las 16:30 hrs. en su casa, que es la hora que llega de recoger a su hijo de la guardería.

Ese día después dimos comienzo a la entrevista a las 17:00 hrs. terminando a las 21:15 hrs. por las constantes interrupciones que hacíamos, unas veces porque se paraba a atender a su hijo y otras por contestar el teléfono.

Le solicitamos una segunda entrevista con el objeto de finalizar la parte que nos hacía falta y nos dió como fecha probable el día 14, pero nos lo confirmaba un día antes. Así lo hicimos no obteniendo ningún cambio en la fecha, a la misma hora en su casa. Acudimos al lugar de la cita e iniciamos a las 17:00 hrs. y terminamos a las 19:00 hrs. por los mismos motivos que nuestra entrevista anterior.

Cuando nos disponíamos a retirarnos nos ofreció su casa para una posterior visita y también para cuando no tuvieramos un lugar en donde realizar nuestro trabajo. Esto nos dió la oportunidad de notar su buena disposición y así se lo hicimos saber, agradeciéndole sus atenciones y el tiempo que pudo brindarnos.

C O L U M B A

El día 3 de agosto tuvimos la oportunidad de pedirle a "Columba" que nos pudiera conceder una cita para hacerle una entrevista relacionada con la investigación que estábamos realizando para nuestra tesis, explicándole brevemente de lo que se trataba. ✓

Se le hizo saber la necesidad que teníamos de tener grabada la conversación, garantizándole la confidencialidad y máximo respeto a la información proporcionada por ella; asimismo, el uso de un pseudónimo en lugar de su nombre. A todo lo anterior estuvo de acuerdo al señalararnos el día 16 a las 16:00 hrs. en su oficina.

El día señalado dimos comienzo a la entrevista sin interrupciones, porque era la hora de la comida, hasta que empezó a llegar más gente a trabajar y tuvimos que suspender la entrevista a las 17:30 porque ya le hablaban. Nos pidió que la pospusieramos porque su jefe ya le estaba llamando. La siguiente cita nos la dió para el 18 con la promesa de que no habría tantas interrupciones.

La segunda entrevista se realizó de nuevo en su oficina, pero en esta ocasión nos encerramos en una sala de juntas para que no la vieran y la interrumpieran. Comenzamos a las 16:10 y terminamos a las 17:00 hrs.

Al igual que en las demás entrevistas, le hicimos patente nuestro agradecimiento por el tiempo, el lugar y la cooperación para poder llevar a cabo nuestra investigación.

090966

ALTAIR

Para llevar a cabo nuestra entrevista con "Altair", nos vimos en la necesidad de hablarle por teléfono a su trabajo el día 14 de agosto y después de un breve saludo, se le comentó la necesidad de tener una entrevista con ella para nuestra tesis. Le hicimos saber que consistiría en temas como el trabajo doméstico y trabajo asalariado realizados por la mujer. Nos dió la opción de escoger el mismo día o el siguiente, a lo cual, decidimos el día 15 porque ese mismo día teníamos otra entrevista. Ella aceptó y nos la dió para las 18:00 hrs. en su casa porque no había quien cuidara a su hija.

Llegamos a la hora señalada y antes de dar inicio a nuestra conversación, le mencionamos el anonimato, dándole la garantía de confidencialidad y respeto a toda la información que nos proporcionara. Se le solicitó que nos permitiera grabar la entrevista a lo que no se opuso, pero nos comentó que la ponía un poco nerviosa la grabadora, pero que le tranquilizaba el uso que le íbamos a dar.

Dimos inicio a la entrevista a las 18:15 hrs. hasta las 19:45 hrs. terminamos una parte; solicitándole otro día para continuarla, señalándonos el día 17 en su casa a las 17:00 hrs.

El día señalado dimos comienzo enseguida que llegamos porque tenía un compromiso con su esposo en la noche, por lo que se vió agilizada la conversación, terminándola a las 18:00 hrs.

Le agradecemos las entrevistas que nos había concedido y nos comentó que "le habían parecido buenas pero un poco largas, lo que quiere decir que no sean interesantes".

AURIGA

El día 16 de agosto tuvimos la oportunidad de platicarle a "Auriga" que estábamos realizando nuestra tesis, para lo que necesitábamos realizar una serie de entrevistas y pensamos en que ella nos pudiera ayudar concediéndonos una cita. Antes de que nos diera la fecha nos preguntó cuál era el tema de la entrevista, contestándole que se refería a la mujer que trabaja en el sector asegurador para conocer lo que piensa sobre la división sexual que se da tanto en el trabajo doméstico como en el trabajo asalariado. Después de esta breve explicación, le señalamos que necesitábamos que la conversación se grabara, a lo que ella nos lo concedió ya que también le dimos la garantía de no dar a conocer su nombre sino el de un pseudónimo, así como confidencialidad y respeto a la información que nos proporcionara.

Previendo por nuestra parte la necesidad de hacer la entrevista en más de una sesión, le pedimos viera la posibilidad de darnos dos citas. Nos dijo que nos confirmaba antes de salir a trabajar y así lo hizo, dándonos el día 22 y 23 después de comer, pero le indicamos que necesitábamos un lugar en el cual no hubiera mucho ruido; ella nos ofreció su casa para realizar las entrevistas.

En ambas citas después de ir a comer nos dirigimos a su departamento, dando inicio ambas citas a las 17:30 hrs. y terminando, la primera a las 19:30 hrs. y la segunda a las 19:00 hrs. En las dos ocasiones se mostró cordial y alegre al platicar sobre lo que necesitábamos saber, diciéndonos que le habíamos hecho pensar en cuestiones que normalmente se pasan por alto. Le dimos las gracias por su colaboración, tanto por el tiempo como por darnos a conocer su

opinión y ofrecernos su casa.

A N T A R E S

Platicamos con "Antares" el día 17 de Agosto con el fin de darle a conocer nuestro interés en que nos proporcionara una cita para entrevistarla; le comentamos que la necesitábamos por su experiencia vivencial para la tesis que estábamos realizando.

Se le hizo saber la necesidad de que nos pudiera proporcionar dos fechas por la probabilidad que existía de no terminar en un solo día y aprovechamos para pedirle nos dejara grabar la conversación, con la garantía del uso confidencial y respetable de lo grabado, así como el uso de un pseudónimo en lugar de su nombre.

"Antares nos dijo que no tenía inconveniente, en la grabadora ni le daba importancia a la parición de su nombre. Acto seguido, nos dió los días 21 y 24 en su casa, ya que le comentamos la necesidad de un lugar en donde no hubiera mucho ruido. La hora nos la dió despues de que realizó una llamada para decirnos que nos esperaba a las 17:00 hrs.

La primera entrevista se realizó a la hora indicada y terminamos ese día a las 19:10 hrs. La segunda entrevista la comenzamos a las 17:15 hrs. y la pudimos concluir a las 18:00 hrs. con la promesa de repetir la reunión pero ya con un carácter meramente social.

Le agradecemos su cooperación para realizar las entrevistas y el tiempo que nos dedicó en las mencionadas; a lo que ella nos dijo que le habían parecido interesantes.

ANDROMEDA

Le pedimos su cooperación a "Andrómeda" para llevar a cabo una entrevista para nuestra tesis, le informamos que consistiría en conocer aspectos relacionados con el trabajo asalariado y con el trabajo doméstico, lo que se le dió a conocer el día 28 de julio.

De manera casi inmediata nos fijó el día 2 de agosto a las 17:00 hrs. en su oficina, ya que previamente le comentamos la importancia y la necesidad de contar con un lugar en donde no hubiera mucho ruido por la grabadora que ocuparíamos, a lo que no se opuso. También le hicimos mención de que su nombre no aparecería, y que usaríamos un pseudónimo, y le garantizamos un uso confidencial de la información proporcionada.

El día de la primera entrevista comenzamos 30 minutos más tarde, esto es, a las 17:30 hrs., concluyendo a las 19:45 hrs. La segunda entrevista se hizo de 17:00 hrs. a 18:15 hrs. del día 3 de agosto también en su oficina nos hizo el comentario de que le había parecido algo larga pero no por eso dejaba de ser interesante; por nuestra parte, le agradecemos su cooperación y el tiempo que nos dedicó para la realización de nuestro objetivo.

CALENDARIZACION

Berenice	Julio 21
Casiopea	Julio 26
Casiopea	Julio 27
Berenice	Julio 28
Andrómeda	Agosto 2
Andrómeda	Agosto 3
Lira	Agosto 7
Hidra	Agosto 8
Capela	Agosto 9
Lira	Agosto 10
Hidra	Agosto 11
Capela	Agosto 14
Altair	Agosto 15
Columba	Agosto 16
Altair	Agosto 17
Columba	Agosto 18
Antares	Agosto 21
Auriga	Agosto 22
Auriga	Agosto 23
Antares	Agosto 24

8 ALCANCES Y LIMITACIONES

A lo largo de la realización de la presente investigación se tuvieron limitaciones y alcances. Dentro de las limitaciones nos enfrentamos a falta de publicaciones (material bibliográfico y estadísticas) sobre la inserción de mujeres a este ámbito, así como de sus condiciones laborales. De ahí el interés por conocer y analizar por medio de entrevistas la condición laboral, familiar y social de las mujeres que pertenecen al sector asegurador.

Otra limitante fué el tiempo (7 meses), porque debido a este factor, nos vimos en la necesidad de llevar a cabo 10 estudios de caso, con mujeres casadas y solteras indistintamente, con hijos o sin hijos.

Como alcance, consideramos importante contribuir en la investigación concerniente a la situación laboral de la mujer del sector asegurador, en cuanto a sus características, causas y consecuencias, de tal modo que constituya la base para posteriores intervenciones.

9. METODOS Y TECNICAS DE REGISTRO,

SISTEMATIZACION Y ANALISIS DE LOS DATOS

En esta sección expondremos sistemáticamente los resultados obtenidos en nuestras entrevistas, por medio del estudio de casos. Utilizamos este método para conocer de manera más aproximada la vida laboral, familiar y social de las mujeres que trabajan en el sector asegurador.

Esta técnica nos permitió organizar los datos obtenidos sin

perder la unidad de cada caso.

Mediante este método pudimos percibir las condiciones y situaciones que existen en los diferentes ámbitos en los que se desarrollan las trabajadoras. También pudimos conocer las ventajas y desventajas que implica el haberse incorporado al trabajo remunerado, esto para cada uno de los casos.

La información se sistematizó de la siguiente manera:

Después de realizar cada entrevista grabada, procedimos a vaciar la información por escrito, para posteriormente registrarla en hojas tabulares conforme al orden de los rubros de la guía de entrevista.

El análisis de dicha información nos sirvió para rescatar los datos necesarios de acuerdo a los objetivos señalados anteriormente.

Dicho análisis se realizó en su mayoría en forma cualitativa y en algunas partes utilizamos porcentajes, asignando el 10% a cada uno de nuestros 10 casos, para obtener un total del 100%. El análisis está dividido en dos secciones principales: trabajo asalariado y trabajo doméstico de la mujer que labora en el sector asegurador.

Una vez obtenida la información tanto objetiva (porcentajes) y subjetiva (opiniones de cada una de las entrevistadas), procedimos a describir cada rubro de la guía de entrevista, integrando porcentajes y opiniones; asimismo señalamos las relaciones encontradas entre los elementos que conforman la vida familiar, laboral, social y política de las trabajadoras del sector asegurador, tratando con ello de obtener un informe global respecto a las empleadas de dicho sector.

Las categorías que consideramos importantes definir son las

siguientes:

TRABAJO ASALARIADO

Castigos en función del no cumplimiento del horario:

Castigo: se proporcionan 10 minutos de tolerancia, después de los 10 minutos es retardo. A los 3 retardos se castiga con un día de suspensión, sin goce de sueldo.

Conocimiento de las medidas de seguridad:

Si: conoce las medidas de seguridad como salidas de emergencia; uso de equipos tales como extinguidores.

No: desconoce lo anterior.

Muy poco: sabe de la existencia de botiquín y sabe donde están los extinguidores, por ejemplo, pero no los sabe utilizar en caso de emergencia.

Existencia de supervisión:

Mucha: existencia de supervisión estricta.

Poca: supervisión periódica, ya sea mensual o con base en la revisión de resultados del trabajo.

Nada: no hay supervisión.

Conocimiento de derechos salariales:

Si: que se tiene que trabajar 8 horas; que se tiene que percibir mínimamente el sueldo mínimo autorizado; que hay días de vacaciones, que se goza de un aguinaldo, así como reparto de utilidades; que hay

indemnización en caso de liquidación, si se es mujer y se está embarazada se tienen derecho a incapacidad y servicio del I.M.S.S..

Poco: conocen derechos y obligaciones, pero ambigualmente, no sabe(n) artículos, ni porcentajes con precisión.

No: no tienen ningún conocimiento sobre derechos salariales.

Tipo de prestaciones:

Fondo de ahorro: se descuenta una cantidad mensual y a fin de año les dan esa cantidad, mas un 50% .

Vales de despensa: consiste en vales canjeables por despensa con valor de \$28,000.00 mensuales.

Prestamo personal: cuando se tiene un año de antigüedad, se tiene derecho a un préstamo de 6 meses de sueldo.

Prestamo hipotecario: se da un préstamo para comprar una casa-habitación. Se debe tener como mínimo 5 años de antigüedad.

Refreperio: es un apoyo donde el trabajador/a paga un 40% de la comida y la empresa un 60%.

Requisitos para tener derecho a prestaciones:

Antigüedad: la antigüedad mínima es de un año para tener derecho a las prestaciones .

Derecho a incluir a otras personas al servicio médico:

Las únicas personas que pueden incluir son aquéllas que son dependientes del trabajador como son los padres, los hijos, esposo. La única limitación es que no es posible incluir a hermanos, ni parientes

lejanos como primos o tíos.

Permisos para asistir al médico en horario de trabajo:

Si: se les permite ir en el horario de trabajo, pero presentando justificación o pidiendo autorización al jefe inmediato.

Conocimiento de prestaciones por maternidad:

Si: conocen la incapacidad por maternidad de 42 días antes del alumbramiento y 42 días después; la prestación de la lactancia de llegar 30 minutos después del horario más 10 minutos de tolerancia, y de salir 30 minutos antes del horario de salida. Así como permisos para faltar a sus labores para cuidar a su hijo cuando se enferme.

Conocimiento de Servicios de Guardería:

No conoce: no cuentan con servicios de guardería, pero no todas lo saben .

Conocimiento de la organización sindical:

Poco: por lo menos saben el nombre de la organización a la que pertenece el sindicato.

Nada: desconocen por completo todo lo referente al sindicato.

Diferencias sexistas en el trato de supervisores/as:

Si: son supervisoras y son más exigentes con las mujeres.

TRABAJO DOMESTICO

Tipo de actividades para la limpieza:

Lavar: implica lavar vidrios, ropa, cocina, baño y trastes.

Actividades de mantenimiento y reparación del hogar:

Otra persona: ya sea pagada o el marido o hermano.

Frecuencia: (Mantenimiento y reparación)

Esporadico: no hay una frecuencia específica; es irregular el tiempo en que lo realiza.

Actividades para el gasto familiar:

Ahorro: depositar dinero en el banco, unirse a tandas, ahorrar personalmente, calcular con una libreta la proporción para cada uno de los gastos, distribución del dinero para gastos.

Apoyos:

Actividad extra: obtener dinero fuera del trabajo asalariado con otras actividades como vender o unirse a tandas.

Apoyo familiar: apoyo económico de algunos familiares como padres, hermanos, hermanas, tíos, etc., para el sostenimiento de la casa.

Ninguno: sólo la mujer aporta el dinero para el gasto.

Cuidado de los hijos

Actividades:

Escuela: implica llevar al niño/a a la escuela, recogerlo, revisar sus tareas, comprar lo que le pidan, asistir a eventos escolares como juntas.

NOTA: La definición de las categorías que consideramos necesario

aclarar, se hicieron con base en la información que nos proporcionaron las entrevistadas; pero no en todos los casos fue necesario explicarlas porque no representan mayor dificultad para ser entendidas.

CAPITULO IV

ANALISIS DE RESULTADOS

El presente capítulo tiene como finalidad la interpretación de los resultados obtenidos en nuestras entrevistas, es decir, presentamos tanto la parte objetiva representada numéricamente por porcentajes y números de casos, así como la parte subjetiva representada por la opinión, los sentimientos, los significados, y de forma general, el pensamiento hacia cada punto desarrollado de cada una de nuestras entrevistadas, sin perder de vista el enfoque principal que nos ocupa: la división sexual del trabajo. Para lo cual, damos comienzo con la parte correspondiente a trabajo asalariado para posteriormente continuar con trabajo doméstico, con el fin de que nos reflejen su posición ante la doble jornada de trabajo.

TRABAJO ASALARIADO

INCORPORACION AL MERCADO DE TRABAJO

El promedio de edad en que se incorporaron al mercado de trabajo de las mujeres del sector asegurador a quienes entrevistamos es de 19 años.

De lo cual se desprende que la mujer ingresa muy joven al mercado de trabajo, debido a la estructura socio-económica del país que genera la necesidad de que la mujer se incorpore al trabajo remunerado para subsanar la economía familiar.

En cuanto a requisitos se refiere, en el 90% (nueve) de

nuestros casos analizados les pedían preparatoria o equivalente, es decir, carrera comercial, siendo predominante la de secretaria, sólo el 10% (uno de los casos) tiene estudios de contabilidad.

El 60% (6 de los casos) obtuvo el trabajo por medio de recomendaciones, el 20% (2 casos) por anuncios y el restante 20% (2 casos) lo obtuvieron a través de bolsa de trabajo. Considerando lo anterior, nos percatamos de que la mayoría de las mujeres se ven en la necesidad de recurrir a otra persona para poder incorporarse al trabajo.

El 90% (9 casos) se incorporaron al mercado de trabajo debido a la necesidad económica. Lo que indica que la mujer no ingresa al mercado laboral porque busque su realización, sino porque las circunstancias económicas así lo requieren.

La mayoría de las entrevistadas se percató de que existen diferencias entre hombres y mujeres para ser aceptados en un empleo, ya que a una mujer se le "escoge" por su físico más que por sus conocimientos; además de que el ser casada constituye un obstáculo más, porque aunque sea competente y responsable no se le acepta fácilmente, se duda de su capacidad para desempeñar un cargo: "Los jefes a veces no creen que una mujer es capaz de desempeñar el mismo trabajo que el hombre sin ponerse a pensar que ella puede realizar lo mismo que ellos y hasta mejor" (Capela).

En el caso de nuestras entrevistadas no se consideró un requisito el que fueran solteras, ya que la mayoría ingresó por recomendaciones.

Resulta evidente que el estado civil puede influir de

diferente forma para ser aceptado en un empleo, por ejemplo, para el hombre casado es más fácil que se lo den por la responsabilidad que tiene de mantener a su familia y es lo que le da estabilidad en su trabajo; en cambio para la mujer, casada es más difícil porque tiene mayores responsabilidades para con esposo, sus hijos y su hogar, no pudiéndole dedicar más tiempo a la empresa.

CONTRATACION Y RELACIONES LABORALES

Un 70% (7 de los casos) ha permanecido 5 años o más dentro del sector asegurador, no necesariamente en la misma compañía.

La mayoría conoce muy poco ó nada acerca de la Ley Federal del Trabajo, por lo tanto, desconocen los derechos que tiene como trabajadoras.

Los principales requisitos que les pedían para su contratación fueron escolaridad y disponibilidad de horario, siguiéndoles experiencia, exámenes médicos, edad, sexo, y estado civil (solteras).

Opinaron que a las mujeres casadas y sobretodo a las que tienen hijos se les pone muchos obstáculos para cotratarelas en un empleo, ya que esto implica que muchas veces no puedan dedicarse por la misma capacidad para desempeñar el mismo puesto, a la mujer, muchas veces la aceptan por su presentación: "es normal que la quieran para aparador" (Berenice).

JORNADA LABORAL

El 80% (8 de los casos) de las entrevistadas opinó que en

donde se encuentra mayor fuerza de trabajo femenina es en el área de emisión, en el cual se realizan básicamente actividades mecanográficas. Le sigue el área de las actividades de menor responsabilidad, así como las más pesadas y agotadoras. En el segundo caso (ventas), frecuentemente se eligen a mujeres "atractivas", con ciertas características, ya que la compañía le conviene esto para las ventas.

En contraste con lo anterior, las áreas en donde casi no hay mujeres es en contabilidad y en puestos ejecutivos o gerenciales. Es raro que una mujer ocupe uno de estos puestos, porque ya están acaparados por el hombre.

Respecto al horario, todas las entrevistadas entran a las 8:00 hrs. y su hora de salida es a las 3:30 hrs., y solo el 30% (3 de los casos) se queda a trabajar después del horario normal.

No existe ningún estímulo en función del cumplimiento del horario, pero sí castigos, ya que si la trabajadora acumula tres retardos (pasando 10 minutos después de las 8 A.M.) se le suspende un día sin goce de sueldo.

Al respecto, las entrevistadas, notaron que existe diferencia en cuanto a que la compañía prefiere contratar hombres para ciertos puestos porque tienen horarios nocturnos (horarios de 8 P.M. a 3:30 A.M.) "un hombre puede llegar más tarde a su casa que una mujer, o está más expuesta al peligro que un hombre, o a veces los hombres tienen coche y las mujeres no y tienen que venir por ellas, entonces ahí es en donde a veces hay diferencias". Además de que la diferencia no está en la inteligencia ni en la preparación o capacidad, ya que es

la misma, más bien, la sociedad le ha designado a la mujer los papeles de secretaria, cocinera, costurera, etc. (Lira). Berenice dice al respecto: "hay un machismo en la preferencia hacia ellos que hacia ellas".

CAPACITACION

El 70% (7 de los casos) de las entrevistadas ha recibido capacitación en trabajos anteriores pero, no ha obtenido en la compañía y en el puesto en que actualmente trabaja. Sólo un 20% (2 de los casos) lo adquiere.

En cuanto a los requisitos para recibir capacitación, los principales son según el área o puesto y la autorización del jefe.

La capacitación se da con base en el puesto, sin embargo muchas veces, la empresa descuida este aspecto. La capacitación es una motivación para el trabajador, además de que le sirve para actualizarse y prepararse más. Opinan que debería haber un curso de relaciones humanas para hombres y mujeres porque "al hombre no le gusta que lo mande una mujer y ella debe saber pedirle las cosas sin hacerlo sentir mal" (Capela).

SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD

Respecto a las medidas de seguridad, el 60% (6 de los casos) no tienen conocimiento al respecto, el 40% (4 de los casos) restante conoce lo básico como la existencia de botiquín o en dónde se encuentran los extinguidores, pero no saben hacer uso de ellos.

Opinaron de que en caso de que se diera algún tipo de

instrucción para el uso de equipos de seguridad y emergencia debe darse tanto a hombres como a mujeres.

JERARQUIA DEL PUESTO

El 60% (6 de los casos) tiene sólo meses de ocupar el puesto actual, aunque ya hayan estado en el sector asegurador, pero en otros puestos.

Solo el 20% (2 de los casos) dieron como una razón para ocupar puestos de mayor jerarquía la superación, esto nos muestra el tipo de socialización que recibe la mujer y que se refleja en sus aspiraciones, sus expectativas y su ideología.

Dentro de las razones que dieron para no ocupar puestos de mayor jerarquía encontramos que: no tienen conocimientos para ocupar otros puestos y ocupan uno de acuerdo a sus posibilidades; otro motivo es que los puestos de mayor jerarquía implican más responsabilidad y más tiempo.

El 90% (9 de los casos) tiene poca supervisión, es decir, está en función a su trabajo o bien, la supervizan periódicamente; el 10% (uno de los casos) no es supervisada.

Los puestos de mayor jerarquía y, por lo tanto, de mayor responsabilidad son ocupados por hombres; son casos excepcionales cuando la mujer llega a tener un puesto a nivel ejecutivo o gerencial, y en estos casos, la mujer tiene que hacer a un lado la vida de pareja y se dedica totalmente al trabajo, "Hidra" dice al respecto: "tenemos un gerente administrativo que es mujer, pero es importante mencionar la situación de esta chica porque ya tiene más de treinta años y es

soltera, entonces ahí se ve como si eres mujer tienes que sacrificar forzosamente algo y no es justo, porque tanto te deberías desarrollar como profesionista, porque tienes derecho a hacerlo, pero no tienes que sacrificar el otro aspecto". Pero sucede lo contrario con las mujeres casadas, quienes dan prioridad a su familia y no al aspecto profesional, sin darse cuenta que con ello se hacen a un lado y dejan el campo libre al hombre.

PROMOCIONES Y ASCENSOS

El principal requisito que les piden para tener ascensos es la antigüedad.

El 60% (6 de los casos) ha tenido ascensos, el 30% (3 de los casos) ha permanecido en el mismo puesto.

Según "Hidra" "muchas veces las diferencias, uno como mujer también se las impone, porque tenemos bien arraigada la cuestión de que como somos mujeres, nos autoponemos las trabas". Es necesario hablar y demostrar con hechos la disposición y capacidad de enfrentar y resolver las dificultades de un ascenso.

"Hay favoritismo más notable en los hombres, como que es una parte del inconsciente el que el hombre va a gobernar más y mejor que la mujer, como que tiene más carácter para desempeñar un puesto más elevado; lo cual no es verdad, ya que algunas mujeres tienen mayor capacidad o inteligencia que los hombres" (Berenice). Ya que actualmente la mujer tiene puestos que antes no habían sido ocupados más que por hombres.

TRABAJO DOMESTICO

MANTENIMIENTO DE LA CASA

En lo que se refiere a las actividades que realiza para mantener la limpieza de su hogar, los resultados fueron los siguientes:

Respecto al tipo de vivienda de las personas entrevistadas el 60% (6 de los casos) habitan en casa propia, sólo en un 10% (uno de los casos) la casa es rentada, y un 40% (4 casos) vive en departamentos rentados.

En cuanto a las actividades que con más frecuencia realizan para la limpieza del hogar, un 70% (7 de los casos) trapean, sacuden y lavan (lavar implica lavar ropa, vidrios y trastes). En actividades menos frecuentes: un 40% (4 de los casos) barren, en porcentajes menores, es decir, 20% (2 de los casos) y 10% (1 de los casos) planchan, cocinan, aspiran y escombran.

En cuanto al tiempo y la frecuencia que le dedica a la limpieza, el promedio alcanzado es de 4 a 5 horas los fines de semana, lo anterior, un 70% (7 de los casos) y un 30% (3 de los casos) la realizan diariamente de 1 a 2 horas.

El apoyo que reciben principalmente provienen de familiares, esto en un 60% (6 de los casos); el 20% (2 de los casos) lo representa la ayuda tecnológica (lavadoras, aspiradoras, etc.); el 10% (1 de los casos) representa la ayuda pagada y otro 10% (1 caso) no tiene ningún tipo de ayuda. La toma de decisiones es personal y voluntaria, es decir, son tiempos y frecuencias que ellas mismas se establecen, por lo que se descarta la posibilidad de que exista la presión de otras

personas.

Las entrevistadas piensan que debe existir una ayuda mutua entre los que habitan una casa, así como la ayuda del esposo en el aseo de la vivienda. Sin embargo, en este último punto expresan que "debería" ayudar el hombre, pero no creen que la ayuda pueda proceder de él y como consecuencia, lo hacen a solas. A este hecho se le puede agregar la idea que se ha transmitido de la "obligación" de la mujer para con su casa, como aquella actividad que le corresponde, mientras que al hombre no se le enseña a hacer ninguna actividad relacionada con el hogar.

Al mismo tiempo que se dedica a la limpieza, va unido el gusto por tener un lugar limpio para satisfacción propia.

MANTENIMIENTO Y REPARACION

El 50% (5 casos) de las entrevistadas realiza actividades de mantenimiento y reparación de tipo menor, esto es, que no representen gran especialidad; en el caso de que esto suceda, entonces recurren a algún familiar como el padre o el hermano.

Como resultado del análisis respecto al tiempo que le dedica a este aspecto, se puede concluir que casi no le dedican tiempo, y de hacerlo, no hay una duración ya que depende de la reparación de que se trate. De la misma manera, no hay una frecuencia específica; pudiéndosele denominar como una actividad esporádica.

En este sentido, no se puede hacer una generalización ya que mientras una opina que "no me gusta atenerme a un hombre" (Berenice), otra más opina que recurre al técnico porque ellos "ponen cualquier

pretexto" (Capela); así como "por comodidad se le deja a que el hombre las haga" (Antares) y porque "con actividades más pesadas en comparación con las que ella puede realizar, que son más sencillas" (Columba).

De lo anterior se desprende que hay una carencia de conocimientos técnicos por parte de ella, pero en el caso de que se sientan capaces, por comodidad se lo dejan a otra persona.

OBTENCION DE BIENES PARA EL CONSUMO

Las mujeres que realizan las compras de los alimentos es del 90%, lo que significa que la mayoría se encarga de efectuar las compras de los bienes necesarios, llevándoles un tiempo promedio de una a tres horas. Se detectó que la frecuencia de dichas compras no predomina una sobre otra, es decir, pueden ir desde tres veces a la semana, cada ocho días o hasta cada quince días. De igual forma, notamos que mientras el 50% no recibe apoyo de nadie, el otro 50% lo recibe de algún pariente, pudiendo ser el esposo, la mamá o los hermanos y hermanas.

Como idea central manejada por nuestras entrevistadas fue que el hacer las compras necesarias es una responsabilidad compartida por los dos sexos, por el simple hecho de que lo adquirido es para beneficio de ambos.

Aunado a este punto, existe en el pensamiento de la mujer "la costumbre y la obligación". Está reflejado tanto por parte de ella -al ser la que siempre va de compras y piensa en lo que hará de comer- como por parte de él - al no estar "acostumbrado" a participar en

estas labores.

Una explicación que puede sustentar lo anteriormente dicho, se puede ver en el pensamiento de "Capela" al decir que es una "...costumbre que traen desde solteros".

ADMINISTRACION DEL GASTO

El 40% (4 casos) de las entrevistadas no tiene un plan administrativo de sus gastos, esto es, que no existe un plan para distribuir sus ingresos. El otro 60% (6 casos) lo representa el grupo de mujeres trabajadoras que contemplan el ahorro como uno de sus principales equilibrios económicos. Como algunas de las actividades que pueden ser contempladas en el ahorro se encuentran: ahorro bancario, ahorro personal e independiente de una institución bancaria, "tandas", calcular en libretas para registrar la proporción de cada uno de los gastos y la distribución del dinero para cubrir esos gastos.

La frecuencia está representada de la siguiente manera: el 50% (5 casos) se administra cada 15 días, coincidiendo con el día en que cobran; el 40% (4 casos) no lo hace nunca, correspondiendo con aquellas que no tienen un plan administrativo, y el 10% (1 caso) lo hace cada 8 días.

Para obtener los datos que nos indicaran el apoyo que reciben, encontramos que para el sostenimiento de la casa, el 90% (9 casos) reciben apoyo económico de algunos familiares como esposo, hermanos(as), padres. El 10% (1 caso) restante no recibe apoyo de ninguna especie, en donde sólo ella aporta dinero para el gasto.

Revisando la proporción del salario que la trabajadora aporta al gasto, nos resultó interesante conocer qué porcentaje es destinado a este renglón, llegando a la conclusión de que el 90%, contribuye a su vez en un porcentaje que va desde el 50% hasta el 100%, como mínimo su aportación va de la mitad de su sueldo hasta el total.

Recolectando algunas opiniones al respecto, se pudo encontrar que hay quienes indican que es necesario contar con un cálculo sistemático de su presupuesto económico, con el fin de distribuir el gasto pero contemplando en ello la posibilidad de ahorrar. Ahora bien, esta posibilidad le puede brindar un apoyo extra sin tener que esperar el consentimiento o el dinero de otra persona del núcleo familiar, para hacer lo que ella desee con su dinero.

La opinión que enmarca de manera global el pensamiento de las entrevistadas, es aquella que Berenice dice: "la responsabilidad debe ser compartida". El porcentaje de salario debe estar equilibrado, administrando cada cónyuge su salario sin tener que corresponderle toda esa actividad al marido, ya que los dos luchan por una mejor situación, aportando determinada cantidad de acuerdo al ingreso que perciba cada uno.

En el caso de las mujeres que viven solas deben tener una administración rígida al no recibir apoyo de nadie, con el objeto de no pasar privaciones; quienes para salir adelante dicen no necesitar el apoyo de otra persona aunque sola se adquieren mayores responsabilidades.

PREPARACION, ELABORACION Y DISTRIBUCION DE LOS ALIMENTOS.

En este punto consideramos importante conocer el estado civil de nuestras entrevistadas, con el objeto de saber en qué medida ellas participan en la preparación, elaboración y distribución de los alimentos. El 60% (6 casos) son solteras, el 20% (2 casos) son casadas sin hijos y el otro 20% (2 casos) son casadas con hijos. Una vez conocido su estado civil intentamos encontrar alguna relación con la frecuencia dedicada a la elaboración de los alimentos, pudiéndose encontrar una estrecha relación demostrada como sigue: un 30% (3 casos) se ocupa diariamente de la comida y precisamente son aquellas que son casadas; el 70% (7 casos) a veces lo hace, es decir, correspondiendo este porcentaje con el de las solteras, quienes tienen un familiar que lo haga por ellas, comen en la calle o cuentan con una alimentación que no requiere de mucha preparación.

De esta manera los resultados muestran que un 40% (4 casos) le dedican una hora, el 30% (3 casos) dos horas o más y un 30% (3 casos) no le dedican nada de su tiempo en donde este último grupo coincide que son solteras y no le prestan importancia a este aspecto por tener otras actividades que la distraen de esta área y contar con el apoyo de otras personas.

Al referirnos a la participación que el hombre tiene en este aspecto se pudo generalizar que él no es dado a meterse a la cocina a guisar, le corresponde a ella y esto lo hace ser visto más como una obligación y no como si quiere o no hacerlo. Tal parece que el trabajo es para ella como "dueña de la cocina" (Columba), función que ha sido transmitida por generaciones.

De esta manera se hace necesaria mencionar que las mujeres desean recibir ayuda tomando conciencia de lo que es el trabajo de casa. También se hizo patente la idea acerca de que el hombre no le puede pasar, ni perdería nada si cooperara con la mujer, dejando a un lado el papel de receptor y la idea de que el cocinar es una función exclusiva de la mujer. La idea es que el hombre participe pero "desgraciadamente no es así" (Casiopea).

Una proposición que se hizo manifiesta fue el dejarle esta obligación al hombre unos días, pero es una proposición relativa ya que el hombre llega solo a comer y regresa al trabajo, pero cuando se queda, se pone a ver la televisión.

CUIDADO DEL MARIDO

Se pueden resumir en dos actividades básicamente: cuidado de la ropa del esposo y la alimentación; dichas actividades son realizadas única y exclusivamente por las mujeres casadas en su totalidad. Nuestra información está representada de la siguiente manera: el 40% de las mujeres son casadas y estas dos actividades son realizadas por ellas sin excepción. Lo que significa que son las actividades que por excelencia lleva a cabo en cuanto atenderlo y cuidarlo. estas actividades las realiza diariamente con un horario no estandar, es decir que este horario puede ir desde 1 hasta 6 horas. el pensamiento que expresan es sincero en el sentido de que aceptan la responsabilidad de atenderlo porque a ellas les corresponde hacerlo. Altair piensa "esta obligación es mía", pero por otro lado no descartan la idea de que él les ayude "no dádole más trabajo del que

ella tiene de por sí" (Capela).

También se pudo conocer que el hombre sabe y "puede hacerse sus cosas como planchar, lavar, coser, etc., pero "como no está acostumbrado y piensa que no le corresponde no lo hace aunque sepa" (Casiopea).

CUIDADO DE LOS HIJOS

El tipo de actividades que realiza para atender y cuidar a sus hijos se pudo encontrar como sigue: el 20% (2 casos) de nuestras entrevistadas tiene hijos, pudiéndose encontrar que las actividades que realizan son las mismas, como el cuidado de su ropa, la alimentación, el aseo personal y la escuela (en donde pueden encontrarse actividades tales como llevar al niño (a) a la escuela, recogerlo, revisar sus tareas, comprar lo que le piden, asistir a eventos escolares y juntas.

La frecuencia es diaria y el tiempo empleado en ellos es de 2 a 3 horas.

Una de las razones que se manejan por lo que el hombre participa poco en este renglón, es aquella que se refiere al tiempo, en el que ella puede disponer de él y dedicarlo a la casa y los hijos porque "tiene la tarde libre" para eso; a diferencia del marido, quien sale más tarde y llega cansado a su casa o bien ya se encuentran dormidos sus hijos.

Es sabido que la responsabilidad de los hijos es de la pareja, pero prácticamente esta responsabilidad corresponde a la mujer.

ATENCIÓN DE LA SALUD

Aunque en este aspecto no reportamos algún porcentaje significativo, si consideramos importante mencionar el pensamiento de algunas de nuestras entrevistadas, como es el caso de "Capela" quien nos dice: "normalmente soy yo la que deja de trabajar cuando alguno de los dos está enfermos, ya que cuando yo lo estoy, tengo que cuidarme sola porque él no falta a sus labores por cuidarme, de no ser que esté delicada". Por lo que Berenice agrega: "debería haber una ayuda mutua, no ser tan diferente la situación".

CONCLUSIONES

En esta sección hemos plasmado de una manera sintética, la integración de la parte teórica con los datos obtenidos a través de nuestras entrevistadas, con la finalidad de dar respuesta a nuestro problema planteado inicialmente y como se recordará, intentamos ubicar a la mujer en su realidad, el que esté consciente del papel que juega en la posición de clase dentro de su familia en la sociedad, en el trabajo y la sociedad en general.

En la sociedad actual quedan aún los vestigios de la sociedad patriarcal, esto aunado al sistema capitalista de producción, da como resultado la opresión y explotación de la mujer, relegándola al hogar como el ámbito privado y cuyo ámbito le es conferido como propio, quedando en segundo plano el ámbito público, es decir, el trabajo asalariado.

La familia, como socializante, transmite la ideología del sistema capitalista patriarcal, en donde la mujer juega un papel determinante ya que es ella quien básicamente socializa a sus hijos y de esta manera reproduce la ideología dominante, la cual, ha interiorizado a tal punto, que asume su rol de opresión como algo "natural".

A la mujer desde pequeña se le inculcan ciertas "costumbres" tales como atender a los hombres de la familia, es decir, hermanos, y padre, lo cual, la perjudica porque cuando la mujer llega a una edad adulta, esas "costumbres se convierten en "obligaciones" como atender al marido y a los hijos, lo que implica prepararles alimentos, ir de

compras, mantener su ropa y la casa limpia; todas estas actividades sin recibir ningún salario por realizarlas, convirtiéndose en un trabajo gratuito y de esta forma representando un ahorro económico para el hombre al no destinarle una paga a la mujer, beneficiando así al sistema, al no tener que aumentarle el salario al hombre para remunerar el trabajo doméstico.

En lo concerniente a las condiciones en las que la mujer realiza la doble jornada de trabajo, concluimos que el papel que desempeña la mujer dentro del núcleo familiar afecta su desarrollo laboral. Esto lo pudimos constatar por medio de la información recabada, en donde las entrevistadas opinaron que preferían dedicarle más tiempo a su familia que a su trabajo. Lo que origina que no acepten horarios fuera del trabajo para recibir algún curso de capacitación que la beneficiaría laboralmente.

Encontramos como un resultado de nuestra investigación, que la mujer trabajadora en aseguradoras destina la mayor parte de su salario al gasto familiar representado por la compra de alimentos o algún artículo para el hogar, quedando en un segundo nivel sus gastos de tipo personal.

A la mujer se le valora más por su apariencia que por su capacidad del área laboral, esto significa que para incorporarse a un empleo, le solicitan como requisito una buena presentación, además de conocimientos en el área a emplearse, lo que la puede dejar en desventaja con el hombre a quien el físico no se le toma en consideración ya que a él se le contrata por sus aptitudes.

Al encontrarnos que las trabajadoras en Compañías

Aseguradoras que analizamos tienen una carrera comercial secretarial, esto nos lleva a concluir que en cuanto a carreras de tipo técnico se refiere, éstas se orientan a actividades de oficina y comercio, lo que confirma lo expresado con anterioridad en nuestro marco teórico, cuando se hace mención de que las mujeres que han llegado a estudios profesionales, eligen carreras de humanidades, sociales o médico asistenciales.

Con base a la información obtenida mediante a las entrevistas, pudimos confirmar la existencia de la supremacía masculina. Refiriéndonos al ámbito laboral, vemos como el hombre es el que ocupa los puestos de mayor jerarquía como son los puestos ejecutivos y gerenciales, mientras que la mujer sólo excepcionalmente llega a dichos niveles y en cambio ocupa la mayoría de las veces puestos "más bajos" y de menor jerarquía.

La mujer se encuentra en desventaja en dos aspectos: el primero: la mujer que trabaja recibe una remuneración de acuerdo al puesto que ocupa, aunque generalmente ocupa puestos o realiza actividades "para mujeres" que reciben una menor paga pero se le exige una contribución de salario familiar igual que al hombre quien gana más. Por otro lado, sufre también, en el sentido de que tiene obligaciones domésticas entre semana y fines de semana, lo que genera que no tenga descanso y que a diferencia del hombre, sólo aporta el gasto y se desliga de cualquier tipo de cooperación esperando sólo que le sirva la mujer para su cuidado y bienestar propio.

Respecto a la situación laboral de la mujer en las aseguradoras advertimos que en general no poseen conocimientos básicos

sobre sus derechos dentro de la empresa (Ley Federal del Trabajo), lo que impide que adviertan sus condiciones laborales, ya que notamos que algunas de las empleadas hay ocasiones que se han visto en la necesidad de quedarse horas extras en el trabajo, sin embargo, no les son pagadas como tales, sino que perciben su salario normal.

El propósito perseguido al realizar esta investigación fué el de contribuir modestamente a proporcionar información concerniente a la situación laboral de la mujer del sector asegurador, sus características, causas y consecuencias, de tal modo que éste conocimiento constituye la base para la elaboración de posteriores investigaciones tendientes a mejorar las condiciones y posibilidades de la mujer trabajadora de este sector, en la realidad socioeconómica del país.

A N E X O

TRABAJO ASALARIADO

1. Incorporación al mercado de trabajo.

- Edad en la que empezó a buscar su primer trabajo.
- Lugar en donde empezó a buscar trabajo.
- Requisitos que le pedían para ingresar a los diversos trabajos.
- Formas a las que tuvo que recurrir para conseguir el trabajo.
- Justificaciones y argumentos de la trabajadora para buscar su primer trabajo.
- Tiempo que tardó en encontrarlo.
- Prioridades que marca; significado que tiene para ella; sentimientos que le provoca; opiniones, críticas, explicación o alternativas dirigidas hacia la división sexual del trabajo.

2. Contratación y relaciones laborales.

- Edad y fecha en la que se contrató en el sector asegurador.
- Razón social de la empresa.
- Ubicación del trabajo.
- Tipo de trabajo que realiza.
- Conocimiento de la Ley Federal del Trabajo.
- Tipo de contrato (de base, temporal, a destajo).

- Duración del contrato.
- Requisitos para la contratación (edad, sexo, escolaridad, experiencia laboral, estado civil, situación familiar, disponibilidad de horario, exámenes de ingravidez).
- Justificaciones y argumentos de la trabajadora para aceptar los términos de la contratación y aceptar el trabajo.
- Prioridades que marca; significado que tiene para ella; sentimientos que le provoca; opiniones, críticas, explicación o alternativas dirigidas hacia la división sexual del trabajo.

3. Jornada laboral.

- Número de días laborales y de descanso a la semana o al mes; tolerancia de faltas; días de descanso obligatorios (fechas).
- Departamentos y/o puestos donde se encuentra mayor fuerza de trabajo femenina y aquellos donde no la hay; casos o ejemplificaciones.
- Horario de trabajo (entrada y salida); retardos y minutos de tolerancia.
- Estímulos y castigos en función del cumplimiento del horario.
- Duración de receso para alguna actividad diferente del trabajo (comer, café, lunch, etc.).
- Diferencias en la jornada diaria de trabajo entre los hombres y las mujeres que trabajan en la misma empresa,

considerando puestos y/o departamentos.

- Suspensiones laborales.
- Prioridades que marca; significado que tiene para ella; sentimientos que le provoca; opiniones, críticas, explicación o alternativas dirigidas hacia la división sexual del trabajo.

4. Capacitación en el trabajo.

- Tipo de capacitación recibida, frecuencia y utilidad para el trabajo.
- Importancia de seguir los cursos de capacitación.
- Requisitos para recibir la capacitación.
- Prioridades que marca; significado que tiene para ella; sentimientos que le provoca; opiniones, críticas, explicación o alternativas dirigidas hacia la división sexual del trabajo.

5. Salud, higiene y seguridad.

- Conocimiento de los riesgos de trabajo.
- Condiciones físicas del lugar de trabajo.
- Equipo de seguridad (existencia, posibilidades de uso, mantenimiento, accesibilidad).
- Servicio médico de emergencia dentro de la empresa, equipo de primeros auxilios.
- Conocimiento de las medidas de seguridad.
- Tipos de accidentes de trabajo que se presentan en la

empresa, accidentes que se presentan con mayor frecuencia.

- Requisitos que tiene que cubrir un accidente para que sea considerado accidente de trabajo.
- Incapacidad: número de días, tipo de trámites, requisitos a cubrir.
- Prioridades que marca; significado que tiene para ella; sentimientos que le provoca; opiniones, críticas, explicación o alternativa dirigidas hacia la división sexual del trabajo.

6. Jerarquía del puesto.

- Antigüedad en el puesto.
- Razones y motivos para aceptar o no puestos de mayor jerarquía y responsabilidad.
- Mecanismos y formas de supervisión del desempeño del trabajo dentro del departamento.
- Prioridades que marca; significado que tiene para ella; sentimientos que le provoca; opiniones, críticas, explicación o alternativas dirigidas hacia la división sexual del trabajo.

7. Promociones y ascensos.

- Requisitos para la promoción (capacitación, antigüedad, actitudes ante el trabajo, recomendaciones amistades, montos de producción.)
- Siempre ha permanecido en el mismo puesto o ha tenido

posibilidades de ascenso o cambio.

- Tiempo que tenía en la empresa cuando se presentó la posibilidad de una promoción.
- Prioridades que marca; significado que tiene para ella; sentimientos que le provoca; opiniones, críticas, explicación o alternativas dirigidas hacia la división sexual del trabajo.

8.

Salario.

- Tiempo que tiene percibiendo el salario actual.
- Frecuencia del salario: semana, quincena, mes.
- Horas extras, compensaciones, sobresueldos.
- Estabilidad del salario, aumentos o disminuciones (criterios, modalidades, ocasiones).
- Motivos de descuentos salariales.
- Conocimientos sobre derechos salariales que otorga la Ley.
- Aguinaldo, gratificaciones, reparto de utilidades.
- Prioridades que marca; significado que tiene para ella; sentimientos que le provoca; opiniones, críticas, explicación o alternativas dirigidas hacia la división sexual del trabajo.

9.

Prestaciones.

- Tipo de prestaciones.
- Requisitos para tener derecho a las prestaciones.
- Servicio Médico en la empresa (IMSS, ISSSTE, otro,

ninguno).

- Derecho a incluir a otros familiares en dicha atención.
- Permisos para asistir al médico en el horario de trabajo.
- Prestaciones por maternidad (tiempo y duración, licencias, permisos para lactancia, reducción y/o carga de trabajo sin afectación del salario, licencias para enfermedad del niño).
- Política de la empresa ante la maternidad de las trabajadoras.
- Existencia de servicios de guardería.
- Derecho a préstamos.
- Prioridades que marca; significado que tiene para ella; sentimientos que le provoca; opiniones, críticas, explicación o alternativas dirigidas hacia la división sexual del trabajo.

10. Participación sindical.

- Existencia y/o conocimiento de la organización sindical.
- Nombre del sindicato.
- Fecha en que se afilió al sindicato
- Monto de las cuotas sindicales.
- Tipo de afiliación (voluntaria, obligatoria).
- Requisitos para poder afiliarse o no al sindicato.
- Razones y motivos para afiliarse o no al sindicato.
- Prioridades que marca; significado que tiene para ella; sentimientos que le provoca; opiniones, críticas,

explicación o alternativas dirigidas hacia la división sexual del trabajo.

11.

Relaciones en el trabajo.

- Que entiende por hostigamiento sexual.
- Tipo de manifestaciones del hostigamiento sexual (invitaciones indecorosas, miradas, amenazas, etc.) tanto de sus jefes como de compañeros de trabajo.
- Trato con sus compañeros de trabajo.
- Diferencias sexistas en el trato de supervisoras y de supervisores.
- Relaciones de cooperación con los jefes y compañeros de trabajo.
- Competencia.
- Prioridades que marca; significado que tiene para ella; sentimientos que le provoca; opiniones, críticas, explicación o alternativas dirigidas hacia la división sexual del trabajo.

TRABAJO DOMESTICO

1. Condiciones de la vivienda

- Propiedad de la vivienda
- Tipo de vivienda
- No. de cuartos

2. Personas con las que se comparte la vivienda

- edades
- sexos

3. Mantenimiento de la casa

3.1 Limpieza

- Tipo de actividades que realiza para la limpieza
- Tiempo que le dedica a la limpieza (horas, días, semana, quincena)
- Frecuencia con que realiza la limpieza
- Apoyos que recibe en la limpieza de la casa (personal o tecnológica); en caso de que sea pagada o familiar, indicar el parentesco si es algún familiar.
- Toma de decisiones (quien toma las decisiones al realizar la limpieza).
- Prioridades que marca; significado que tiene para ella; sentimientos que le provoca; opiniones, crítica, explicación o alternativas dirigidas hacia la división sexual del trabajo.

3.2 Mantenimiento y reparación

- Tipo de actividades que realiza para el mantenimiento y reparación del hogar.
- Tiempo que le dedica al mantenimiento y reparación.
- Frecuencia con que lo realiza.
- Apoyos que recibe (personal o tecnológicos)
- Toma de decisiones
- Prioridades que marca; significado que tiene para ella; sentimientos que le provoca; sentimientos que le provoca; opiniones, crítica, explicación o alternativas dirigida hacia la división sexual del trabajo.

4. Obtención de bienes para el consumo diario

- Tipo de actividades
- Tiempo que invierte
- Frecuencia
- Apoyos que recibe
- Toma de decisiones
- Prioridades que marca; significado que tiene para ella; sentimientos que la provoca; opiniones, crítica, explicación o alternativas dirigida hacia la división sexual del trabajo.

5. Administración del gasto familiar.

- Tipo de actividades

- Tiempo que invierte en la distribución del gasto
- Frecuencia
- Apoyos que recibe
- Toma de decisiones
- Proporción del Salario de la mujer en el gasto familiar.
- Prioridades que marca; significado que tiene para ella; sentimientos que le provoca; opiniones, crítica, explicación o alternativas dirigida hacia la división sexual del trabajo

6. Preparación, elaboración y distribución de alimentos

- Tiempo que le dedica
- Frecuencia
- Apoyos que recibe
- Toma de decisiones
- Prioridades que marca; significado que tiene para ella; sentimientos que le provoca; opiniones, crítica, explicación o alternativas dirigida hacia la división sexual del trabajo.

7. Atención y cuidado de los hijos

- Tipo de actividades
- Tiempo que invierte
- Frecuencia
- Apoyos que recibe
- Prioridades que marca; significado que tiene para ella;

sentimientos que le provoca; opiniones, crítica, explicación o alternativas dirigida a la división sexual del trabajo.

8. Atención y cuidado del marido

- Tipo de actividades
- Tiempo que invierte
- Frecuencia
- Toma de decisiones
- Prioridades que marca; significado que tiene para ella; sentimientos que le provoca; opiniones, crítica, explicación o alternativas dirigida hacia la división sexual del trabajo.

9. Atención de la salud (prevención y atención de enfermos)

- Tipo de actividades
- Tiempo que invierte
- Frecuencia
- Apoyos que recibe
- Toma de decisiones
- Prioridades que marca; significado que tiene para ella; sentimientos que le provoca, opiniones, crítica, explicación o alternativas hacia la división sexual del trabajo.

10. Trabajo afectivo

10.1 En relación a la pareja

- Tipo de actividades
- Tiempo que invierte
- Frecuencia
- Toma de decisiones
- Prioridades que marca; significado que tiene para ella; sentimientos que le provoca; opiniones, crítica, explicación o alternativas dirigida hacia la división sexual del trabajo.

ESFERA SOCIAL

1. Tiempo para sí misma

2. Recreación y esparcimiento (tiempo para desarrollar actividades propias independientes de la familia)

ESFERA POLITICA

1. Actividades de tipo político

2. Pertenencia a organizaciones políticas, vecinales, asociaciones, etc.

- Descripción de un día laboral
- Descripción de un día de descanso

G L O S A R I O

Actividad económica: Es la parte de plusvalía que la población femenina realiza bajo la forma de reconstitución de la fuerza de trabajo, representada por el mantenimiento de los seres humanos.

Capitalismo: Es el sistema económico de clase que se encuentra impulsado por la ganancia, alimentando al orden patriarcal. El capitalismo mantiene la ideología, las leyes y las costumbres de la familia monogámica, cuya función es el restablecimiento de la fuerza del trabajo y la reproducción de la ideología misma.

División sexual del trabajo: Es la división que va marcando la estratificación social, cuyas bases se encuentran en la relación capitalista y patriarcal, con una forma material (los propios papeles sexuales) como realidad ideológica (los estereotipos, mitos e ideas que determinan estos papeles).

Doble jornada de trabajo: Es la incorporación al trabajo visible o productivo por el que se percibe un salario por ese trabajo, y la participación en el hogar en donde se realiza un trabajo no pagado, descalificado e invisible; todo ello atribuido a la mujer.

Explotación: Se le ha llamado a la realidad económica de las relaciones capitalistas para hombres y mujeres. La explotación se refleja por un lado como trabajadora asalariada, y por el otro como trabajadora doméstica y consumidora.

Género: El género está basado en las diferencias sexuales; por lo tanto, es la producción y reproducción de la estratificación sexual.

Ideología: Ideas, valores y mitos relativos a la vida familiar que son resultado de la combinación de la estructura económica actual con las anteriores; como la idea de que la mujer es productora y reproductora de la especie.

Liberación: Lucha necesaria para eliminar la división sexual del trabajo, por un aumento del salario, por destruir las inhibiciones de la mujer explotada, por denunciar la esclavitud doméstica y por desmitificar los símbolos que presentan a la mujer como una cosa sexual o de aparador.

Opresión: La opresión refleja las relaciones jerárquicas de la división tanto sexual como racial del trabajo y de la sociedad. Siendo las mujeres y las minorías las que se encuentran dentro de las relaciones patriarcales, raciales y capitalistas.

Patriarcado: Es el sistema que proporciona la organización social jerárquica, con una base material en donde se produce y reproduce la estratificación de los géneros basada en las diferencias sexuales y en donde hay una supremacía masculina.

Patriarcado capitalista: Es la relación dialéctica que se refuerza mutuamente entre la estructura de clases capitalista y la estructuración sexual jerarquizada.

Socialización: Es la determinación que se hace socialmente de las diferencias entre los hombres y las mujeres, creando con esto, la producción de tipologías sexuales, asignándoles características de temperamento, de carácter, de inclinación, de gustos y dotes que se suponen inherentes a cada puesto.

Trabajo afectivo: Es la función maternal desempeñada por la mujer que tiene como características la ocupación de educar a los hijos socializándolos y creando con ello un sistema de género, ideología y desigualdad sexual.

Trabajo asalariado: El trabajo asalariado o trabajo productivo es aquél que produce plusvalor, capital. En el trabajo asalariado se producen mercancías que entran al mundo del intercambio creando riqueza y por el que se recibe un salario.

Trabajo de consumo: El trabajo de consumo es considerado como una actividad dentro del sistema capitalista por crear un valor de uso. El trabajo de consumo se realiza fuera del hogar, ya que el capital organiza el trabajo de consumo sacándolas del área asalariada.

Trabajo doméstico: Es el trabajo gratuito destinado a la crianza y educación de los hijos y a la renovación cotidiana de la fuerza de trabajo del marido.

Trabajo femenino: El trabajo femenino en el hogar se expresa por medio de la fuerza de trabajo masculina en la creación de la plusvalía. Mientras que el hombre crea mercancías para el intercambio; la mujer reconstituye la fuerza de trabajo de la clase obrera, los asalariados y los pequeños propietarios.

SECTOR ESPECIFICO: ASEGURADORAS

Operaciones de Accidentes y Enfermedades.

Su objetivo radica en que puede otorgar, conjunta o separadamente, de acuerdo con las normas de selección de cada Compañía las siguientes coberturas: muerte, pérdidas orgánicas, incapacidad total, y parcial y reembolso de gastos médicos.

Las primas de seguro son muy económicas, las coberturas se pueden ofrecer a los comerciantes, industriales, profesionistas, empleados y a todas las personas clasificadas en la lista de

ocupaciones. La protección del Seguro también se puede ofrecer a los patrones que desean una cobertura más amplia que las previstas por las Leyes Federal del Trabajo y del Seguro Social.

Operaciones de Daños.

El Objetivo de las Operaciones de Daños es cubrir las pérdidas económicas y los daños materiales que pudieran sufrir las personas en sus bienes y propiedades a consecuencia de los riesgos naturales.

Operaciones de vida.

El objetivo de las operaciones de vida es el eliminar o reducir los problemas económicos que ocasionan una muerte prematura, la invalidez o la vejez en el individuo; así mismo, los planes existentes obedecen a la necesidad de dar continuidad a la vida productiva de las personas, permite la distribución del patrimonio familiar, seguridad y prosperidad al negocio, además facilita el ahorro previendo un futuro seguro a los beneficiarios.

Ramo Agrícola y Ganadero.

Generalmente este tipo de seguros es manejado por las Compañías Aseguradoras para proteger una gran diversidad de plantíos contra el daño ocasionado por granizo y otros factores de la naturaleza amparando los gastos del cultivo y la cosecha.

Ramo de Automóviles.

Es uno de los más conocidos y su demanda es cada vez más grande debido a que el uso de vehículos se ha generalizado ya que presenta en la actualidad por su precio una adquisición de suma importancia. Las coberturas de la póliza de automóviles están básicas y accesorias o adicionales, en la inteligencia de que el asegurado podrá elegir una o varias de las coberturas básicas agregando en su caso una o varias de las coberturas básicas agregando en su caso una o varias de las coberturas accesorias.

Ramo de diversos.

En la práctica aseguradora el ramo de diversos ha servido para englobar a todos aquellos seguros que complementan a los principales seguros de daños que son a saber: incendio, marítimo, transportes y responsabilidad civil.

Los seguros que se manejan en el ramo de diversos pueden separarse en :

Seguro de robo con violencia a salvo de mercancías

Seguro sobre dinero en efectivo y valores

Seguro de robo de objetos personales

Seguro de rotura de maquinaria

Seguro de equipo electrónico

Seguro sobre rotulos de gas neón (anuncios)

Seguro de anuncios luminosos

Seguro paquete: Seguro paquete familiar, póliza paquete empresarial o seguro múltiple para empresas y pérdidas

consecuenciales.

Ramo de Incendio y/o rayo.

Su objetivo es el proteger edificios y contenidos de diferentes clases contra los daños materiales causados por incendio y/o rayo en su cobertura básica y contra las ocasionadas por riesgos adicionales que son: explosión, huracán y granizo, terremoto y erupción volcánica, huelgas y alborotos populares, derrame del equipo con incendio, extensión de abierta y cláusula de garantía.

Ramo de Responsabilidad Civil.

Este seguro es de vital importancia en la actividad de la industria y el comercio y su diseño corresponde a los riesgos que nacen de la Ley. Por esta razón es un seguro que opera a primer riesgo, esto es, indemniza el 100% de la reclamación presentada hasta el límite contratado.

Ramo de Rotura de Cristales.

Se puede cubrir toda clase de cristales con un mínimo de espesor de 4 mm., ya sea formando parte de edificios o como parte de muebles, vitrinas o aparadores. También se puede amparar lunas o espejos.

Ramo de transportes: terrestre, marítimo y Aéreo.

El Seguro de transportes está diseñado para proteger las mercancías que se trasladan de un lugar a otro en el mundo, mediante

la póliza de seguro correspondiente se le garantiza al asegurado la recuperación en efectivo de las pérdidas o los daños que sufran los bienes con motivo de su traslado hasta su destino, de acuerdo a las condiciones que al efecto se hubieran convenido.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

1. Primeras jornadas de la trabajadora, Akal 74. p.27
2. Ibid.
3. Eisenstein, Zillah. Patriarcado capitalista y feminismo socialista, S.XXI, México, p.18.
4. Op. Cit. p. 49.
5. Op. Cit. p. 50.
6. Op. Cit. p. 60.
7. Ibid.
8. Op. Cit. p. 18.
9. Op. Cit. p. 51.
10. Op. Cit. p. 52.
11. Op. Cit. p. 57.
12. Op. Cit. p. 58.
13. La mujer y el trabajo en México. (Antología), Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuadernos laborales no. 31, México, 1986, p. 18.
14. A la femineidad la han definido socialmente por medio de virtudes como la dulzura, pasividad y lealtad, cuyas expresiones convienen a la reconstitución cotidiana de la fuerza de trabajo. De la misma manera a la virilidad le ha sido destinada al hombre como el productor de mercancías, atribuyéndosele cualidades tales como la fuerza física, inteligencia y audacia. (Larguía, Isabel. "Contra el trabajo invisible" en La liberación de la mujer: año cero, Garnica,

Barcelona, 1977, p.223).

15. La mujer y el trabajo en México. Op. Cit. p. 87. BIBLIOTECA
16. Davies, Margery. "El lugar de la mujer está frente a la máquina de escribir: la feminización de la fuerza de trabajo oficinezca" en Patriarcado capitalista y feminismo socialista S XXI, México, p. 231.
17. Durán, Ma. Angeles. La jornada interminable, ed. Icaria, España, 1986, p. 31.
18. Ibid.
19. Ander-Egg, Ezequiel. Técnicas de investigación social, Humanitas, Buenos Aires, p. 180.
20. Rojas Soriaño, Raúl. Guía para realizar investigaciones sociales, UNAM, México, 1979, p. 75.
21. Gomezjara, Francisco. Técnicas de desarrollo comunitario, Fontamara, México, 1986, p. 127.

BIBLIOGRAFIA

- Abruch Linder, Miguel (comp.). Metodología de las Ciencias Sociales, UNAM, ENEP Acatlán, pp. 135-137.
- Ander-Egg, Ezequiel. Técnicas de Investigación Social, humanitas, Buenos Aires, pp. 173-191.
- Anderson de Rojas, Hilda. "Hostigamiento sexual entre las mujeres en el ámbito laboral", en FEM publicación feminista mensual, año 13, núm. 77, México, 1989, pp. 27-29.
- Ballelbo, Ana, Ma. Aurelia Capmany, Lidia Falcón, [et. al]. La liberación de la mujer: año cero, Garnica, Barcelona, 1977, 236 p.p.
- Cabello Pinchetti, Clemente. Historia del Seguro en México, inicio, desarrollo y consolidación del Seguro Mexicano 1900-1988, AMIS, 1988, 278 pp.
- Cooper, Jennifer; Teresita de Barbieri, [et. al] (compiladoras). Fuerza de trabajo femenina urbana en México. Vol. II. Participación económica y política, Librero editor, México, 1989, 805 p.p.
- Delphi, Ch. Por un feminismo materialista, el enemigo principal y otros textos, cuadernos inacabados no. 5, 2 y 3, la sal, ediciones de les dones, Barcelona, 1985, 126 pp.
- Durán, Ma, Angeles. La jornada interminable, ed. Icaria, España, 1986, 71 pp.
- Einseinstein, Zillah. Patriarcado capitalista y feminismo socialista, S. XXI, México, 238 pp.

- Gomezjara, Francisco. Técnicas de desarrollo comunitario, Fontamara, México, 1986, pp.125-134.
- Gutierrez Sanchez, y otros. El mercado de Seguros en México, tesis, UNAM, México 1987, 324 pp.
- Joekes, Susan P. La mujer y la economía mundial, S. XXI, México, 1987, 205 pp.
- La mujer y el trabajo en México (Antología), Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuadernos laborales no. 31 México, 1986, 346 pp.
- Moss Kanter, Rosabeth. "El fracaso del poder en los niveles administrativos" en Estrategias de Harvard cuando el ejecutivo ~~alternativo~~ es una mujer, grupo ed. expansión, México, 1984, 188 pp.
- "Mujer, Familia y sociedad" en Organo informativo no. 36, Mesas redondas UAM, Vol. XIII, México, 1984, 188 pp.
- Naranjo, Carmen (comp.). La mujer y el desarrollo en la cultura, : antología, UNICEF- Diana, México, 1981, pp. 9-35.
- Orlando Días, Manuel. Introducción al seguro fundamentos teóricos y prácticos, revista mexicana del seguro, segunda edición, San Juan, P.R, 1970, 135 pp.
- Primeras jornadas de la mujer trabajadora, Akal 74, 36 pp.
- Rojas Soriano, Raúl. Guía para realizar investigaciones sociales, textos universitarios, Unam, México, 1979, p.133.
- Schwarzer, Alice. La pequeña diferencia y sus grandes consecuencias, ed. La Sal, Barcelona, 1979, pp.281-309.
- Solis de Alba, Ana Alicia, Alba Martínez Olive [et.all]. Discucion

colectiva entre trabajadoras, Cuadernos de Formación
Sindical, Serie: Las Mujeres; SITUAM, México, 66 p.p.