

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

C. S. H.

144940

// LAS TRABAJADORAS DE LA COMISION NACIONAL

DEL AGUA Y EL RETIRO VOLUNTARIO, 1988-1990 //

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

✓ LICENCIADO EN PSICOLOGIA SOCIAL

P R E S E N T A:

G. A. M. IZTAPALAPA

✓ PATRICIA ALVAREZ CARDENAS,

DIRECTORA: ANA ALICIA SOLIS DE ALBA

LECTOR: JUAN MANUEL HERRERA CABALLERO

MEXICO, D.F., 1991.

9/E 170295

I N D I C E

I N T R O D U C I O N

I.- CONSIDERACIONES TEORICAS.

1.1.- Origen de la Familia y la participación de la Mujer en la sociedad.

1.2.- Patriarcado y Capitalismo

E. A. M. ESTARZANO

1.2.1.- División Sexual del Trabajo

1.2.2.-El trabajo doméstico

1.2.3.-La participación femenina en el mercado de trabajo y el modo de producción capitalista

1.3.- La participación de la mujer en el mercado de trabajo, bajo su condición femenina en México.

1.3.1.-La participación de la mujer en el Sector Servicios y la administración Pública.

1.4.- La Política laboral en la SARH y el programa de Retiro voluntario.

1.4.1.- Reestructuración del aparato productivo en la SARH

1.4.2.- La modernización de la SARH 1985-1991

II.- DISEÑO DE LA INVESTIGACION

- 2.1.- Formulación del problema
- 2.2.- Objetivos Generales
- 2.3.- Objetivos Específicos
- 2.4.- Naturaleza del Estudio
- 2.5.- La Gerencia de Estudios y Evaluación
- 2.6.- Fuentes de Información
- 2.7.- Métodos y técnicas de obtención de la información
- 2.8.- Métodos y técnicas de sistematización de la información
- 2.9.- Alcances y Limitaciones

III.- LAS TRABAJADORAS Y EL PROGRAMA DE RETIRO VOLUNTARIO

- 3.1.- El Proceso de Modernización de la SARH
- 3.2.- Condiciones Generales de Trabajo
- 3.3.- Promociones
- 3.4.- Participación Sindical
- 3.5.- Ventajas y Desventajas del Retiro Voluntario
- 3.6.- La Doble Jornada Laboral de la Trabajadora

GLOSARIO

NOTAS BIBLIOGRAFICAS

ANEXOS:

- Anexo 1.- Organigrama Ocupacional de la Dirección General de Proyectos 1988
- Anexo 2.- Organigrama Ocupacional de la Gerencia de Estudios y Evaluación 1989
- Anexo 3.- Organigrama Ocupacional de la Gerencia de Estudios y Evaluación 1990

Anexo 4.- Tabuladores Generales de niveles y puestos 1988-1989

Anexo 5.- Tabuladores Generales de niveles y puestos compactado 1990

Anexo 6.- Tabuladores Generales de niveles y percepciones 1989-1990

Anexo 7.- Guía de Entrevista

TABLA 1.-LA POBLACION EN 1988 DE LA GERENCIA DE AGUAS DEL VALLE DE MEXICO

TABLA 2.-POBLACION DE MUJERES EN EL AÑO DE 1988POR NIVELES Y POR EDAD.

TABLA 3.-POBLACION DE HOMBRES EN EL AÑO DE 1988 POR NIVELES Y EDADES.

TABLA 4.-GERENCIA DE ESTUDIOS Y EVALUACION (INCLUYE A LA EXTINTA DIRECCION GRAL. DE PROYECTOS)

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

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

El motivo que lleva a la presente investigación surgió de la inquietud de conocer mas a fondo las opiniones de las mujeres del sector gubernamental sobre el trabajo, para dar solución a aquellos aspectos que permitan mejorar las condiciones de vida de la mujer en ese ámbito.

Existen muchos estudios sobre el trabajo realizado por la mujer, como los indicados en la bibliografía que se presenta al final del presente trabajo; sin embargo, la que escribe se abocó a indagar sobre un aspecto recientemente implantado en el sector gobierno denominado "El Retiro Voluntario", que de acuerdo a los lineamientos oficiales tiene por objeto "apoyar a los servidores públicos que deseen separarse del servicio para desarrollar actividades adecuadas con sus características y aspiraciones personales".

De las indagaciones realizadas, no se encontró estudio alguno en México sobre el "Retiro Voluntario", por lo que

la presente investigación cumpliera su fin si logra aportar algún provecho en favor de los estudios que se han elaborado en torno al tema de la mujer trabajadora mexicana.

Por lo antes expuesto la investigación tiene como objetivo dar a conocer por un lado los factores que influyeron para llevar a las trabajadoras de la Gerencia de estudios y Evaluación , dependiente de la Comisión Nacional del agua a integrarse o rechazar las distintas alternativas de Programas de Retiro Voluntario, y por otro lado indicar cuales fueron sus condiciones laborales de trabajo en relación a sus puestos, ingresos, prestaciones, etc. Todo ello para coadyuvar a mejorar las condidones de trabajo de la mujer.

Para lograr lo anterior se determino efectuar el estudio en tres capítulos fundamentales.

El primer capítulo se refiere a las consideraciones teóricas, como el origen de la familia, patriarcado y capitalismo, participación de la mujer en el mercado de trabajo bajo su condición femenina así como politicas laborales en la SARH.

En el segundo capítulo se desarrolla el diseño de la investigación en el cual se formula el problema, se dan a

conocer los objetivos generales y específicos, así como la naturaleza del estudio indicando también el sector donde se efectuó el muestreo de población, que se realizó para la presente investigación, también se mencionan los métodos y técnicas utilizadas y los alcances y limitaciones del presente estudio.

En el capítulo tercero se señala las trabajadoras y el Retiro Voluntario, se analiza la modernización de la Secretaria de Agricultura y Recursos Hidráulicos, las condiciones Generales de trabajo, las promociones que tuvieron en sus puestos las mujeres entrevistadas, las ventajas y desventajas del Programa de Retiro Voluntario, también en el presente capítulo se señalan las conclusiones.

## I CONSIDERACIONES TEORICAS

Para comprender la opresión de la mujer es necesario el estudio de sus formas primitivas que la generan y así poder analizar como surgió el patriarcado como sistema de opresión de las mujeres y como este al pasar al sistema capitalista se ha conservado. A continuación un breve análisis de las formas de opresión.

### I.- ORIGEN DE LA FAMILIA Y LA PARTICIPACION DE LA MUJER EN LA SOCIEDAD.

En las formas primitivas de la vida de la familia, los hogares constituían parejas numerosas, en dichas sociedades existía una división sexual en el trabajo, ya que los hombres solían hacer los trabajos mas pesados y las mujeres actividades como el cuidado de los hijos así como la preparación de alimentos.

Federico Engels en sus escritos considera que en este período, no existió la opresión, en dichas familias imperaba el comercio sexual promiscuo, lo cual indica que una mujer pertenecía a varios hombres, también las relaciones se daban entre padres e hijos, a lo que Engels llamó en su libro "El Origen de la familia", la familia consanguínea(1)

Por otro lado Heidi Hartmann, en sus escritos describe que el Patriarcado se manifiesta como un conjunto de relaciones sociales que tienen una base material y en el cual hay relaciones jerarquías entre los hombres, ya consolidada la organización masculina, para oprimir a la mujer, a la que consideraba carente de razonamiento y le niega el derecho a rebelarse al sistema patriarcal.(2)

Otras autoras como Eva Figes en su libro "actitudes Patriarcales" (3) hace un análisis sobre las formas en que operaron las actitudes del hombre para la opresión de la mujer: en el, refleja que este mismo le impedía tener acceso a la cultura y con ello no tomar conciencia de su condición de opresión, ya que se les negaba el derecho al

conocimiento para que permanecieran en un nivel intelectual inferior al de los hombres, sin embargo a pesar de esa tendencia Eva Figes describe que hubo algunas mujeres que se destacaron y lucharon por tener acceso a la educación, ya que la influencia patriarcal estaba en su apogeo e inclusive algunas mujeres llegaban a considerar al hombre superior.

Al respecto la autora interpreta que el hombre emplea la religión como opresora, desarrolla leyes y conductas patriarcales con las cuales la mujer se formaría a la imagen que el hombre deseaba de ella; y así el destino de la mujer fue el hogar y los quehaceres domésticos. La mujer también participó en el trabajo del hombre, cuando se producía dentro del hogar. Otra forma con la que se mantuvo el patriarcado fue a través de los tabúes sexuales.(4)

Lidia Falcon en su artículo "La Opresión de la Mujer: una incógnita"(5) indica como surgió en España; las denuncias por parte de las mujeres sobre la Opresión, describe de manera histórica, que considera es de suma preocupación para los hombres, ya que estos han mantenido una organización que con un leve descuido podría destruirse. Asimismo describe que durante la guerra civil fue necesario difundir dicha situación y que esta requería

de análisis y estudios científicos que se refirieran al problema de la opresión a través del tiempo. Pero en España tanto los de la izquierda como los de la derecha acusaban y despreciaban a las mujeres que intentaban transformar su forma de vida de esa época.

Comenta Falcon que a fines de 1968 los movimientos feministas parecían fracasar ya que algunas dieron por olvidado sus anhelos de lucha, pero sin embargo otras continuaron sus estudios.

En 1975, se cuestionaban porque? la explotación de la mujer y deseaban obtener información de países extranjeros y esta se les negaba. En otros países iban avanzando como: Francia, Italia, Estado Unidos, etc.

En este mismo año se declara el año internacional de la mujer, abriendo una nueva oportunidad a la segunda fase de investigación. Mientras en España buscaban la respuesta en la psicología y la ideología idealista.

La respuesta que señala la autora al porque? la centra en la capacidad que tienen las mujeres en la reproducción, diferencia que existe entre ambos sexos y que el hombre al estar consciente de ello, lo ha llevado por épocas a sojuzgar con todos los medios económicos, políticos y sociales a la mujer.

En base a la mujer la autora considera la importancia de concientizar al hombre para que comprenda y valore a la mujer. Así también la obligación por parte del movimiento feminista del estudio de la reproducción de la mujer controlada por los hombre.

## I.2 PATRIARCADO Y CAPITALISMO

Zillah Eisenstein en su artículo "Algunas notas sobre las Relaciones del Patriarcado Capitalista", (6) maneja el tema de la Opresión de la mujer mediante un análisis al método marxista, la teoría del Feminismo Socialista y del Feminismo Radical.

Para la autora, las Feministas Radicales solo comprendían la Opresión en términos de sexo sin considerar el sexo vinculado a otras relaciones como las de clase poder también la autora considerar que las Feministas Radicales no consideran el método marxista en forma transformada.

Describe Zillah el método marxista diciendo que este consiste en la conciencia, la realidad social y la

ideología y que relacionadas dan la explicación de las relaciones capitalistas y estas a su vez sirven para el análisis del estudio del poder así como del patriarcado, sin embargo no responde a las cuestiones del feminismo.

Señala Zillah que el interés de las feministas es conocer Porque y como? se da la Opresión de la mujer.

Para la autora es importante comprender los diferentes periodos históricos y por ello considera que el capitalismo actual conserva las formas jerarquías derivadas de un patriarcado feudal y precapitalista.

Las relaciones de poder del patriarcado capitalista expresan las formas de Opresión de la mujer.

A la cuestión de como y porque la autora da una solución que consiste en examinar la estructura de dicho poder y sus relaciones, ya que estas han determinado las actividades de las mujeres en cada momento determinado. Para la autora esos momentos se ven en las ideologías de la sociedad y a su vez son las que han conservado el patriarcado capitalista.

Zillah retorna a la familia para explicarla como estructura de las relaciones económicas, políticas sociales y culturales, en donde el papel de la mujer es

de productora, consumidora socializadora inmersa en el trabajo domestico y gratuito.

Para Zillah esto es la doble jornada de la mujer como madre trabajadora explicando así que se da en las sociedades capitalistas que proyecta las necesidades patriarcales de la jerarquía masculina, sexual racial y de clase.

Para Roxanne Dunbar (7), la casta y la clase son la clave para comprender la Opresión de la mujer. Se refiere a la casta como una categoría social que en el caso de las mujeres por su sexo las ubica desde su nacimiento en un lugar inferior dentro de la sociedad. Considera la autora que existe similitud entre la esclavitud, la casta y la Opresión de la mujer, las cuales se rigen por la estructura del poder y el cual trata a las personas como cosas, con este ejemplo Dunbar considera que el hombre en el plano sexual trata a la mujer como objeto sexual y en ambos casos se olvida de que son seres humanos.

#### I.2.1 .- DIVISION SEXUAL DEL TRABAJO

El mito sobre la condición de la mujer, fue reforzada en el entendimiento de que su esfuerzo físico era menor, en ese sentido y a causa de múltiples factores, el trabajo de la mujer es explotado.

Los mecanismos ideológicos son asimilados mediante la socialización en la cual ella incorpora la imagen de la mujer que la sociedad espera de ella, la subordinación que aprenda, ira de acuerdo a la clase a la que ella pertenezca, ya que su status social se funda en el de su marido el de su padre, de ello se determinara en gran parte en que mercado va ofrecer su fuerza de trabajo.

Muchos autores que han escrito entorno al trabajo de la mujer han realizado análisis de diferentes aspectos, así, Nancy Chodorow (8), analiza la importancia de la maternidad de la mujer para la división sexual del trabajo; Jean Gordiner y De Antoine Artous, analizan la naturaleza del trabajo doméstico de la mujer, otras analizan su participación productiva; entre ellos se cuentan Betya Weindawm, Amy Briddges y Heidi Hartman.

sea cual fuerelos estudios que se han hecho al respecto de alguna manera muestran la explotación que se ejerce sobre de ella.

#### I.2.2.- EL TRABAJO DOMESTICO.

El trabajo doméstico es considerado un trabajo privado, donde la mujer presta sus servicios al marido y a sus hijos, cuando ella trabaja fuera del hogar y se incorporara al trabajo asalariado, no pierde la obligación de continuar con el trabajo gratuito doméstico.

Existen casos en que el salario del hombre no es suficiente por tanto la mujer sale a trabajar para aumentar el ingreso de dinero en la familia, sin embargo el hecho de que ella trabaje no significa que reduzca su trabajo dentro del hogar, ya que al volver a casa le esperan sus labores domésticos , así como los integrantes de la familia también esperan que el llegue y cumpla con dichas obligaciones, ya que su destino de madre y esposa es prestar dichos servicios (9).

Para Zilla Eisenstein, un ejemplo de la división sexual del trabajo, esta en las relaciones ligadas entre el patriarcado capitalista y las formas precapitalistas. Dichas relaciones, considera la autora, determinan las actividades de la mujer como productora, socializadora, consumidora y en donde su capacidad como madre es la de trabajadora doméstica. Para Zillah, esas relaciones devalúan a la mujer en el mercado de trabajo (10).

### I.2.3.- LA PARTICIPACION FEMENINA EN EL MERCADO DE TRABAJO Y EL MODO DE PRODUCCION CAPITALISTA

Con la industrialización y la instauración del capitalismo desaparece la unidad de producción en el hogar, la producción es destinada al mercado, desaparece el intercambio y se vuelve salarial, aumentan los trabajos asalariados, el trabajo gratuito existirá dentro del hogar, denominado doméstico y ejercido por la mujer. Operando de este modo una separación entre la esfera de la producción de mercancía para el mercado y la reproducción de las fuerzas de trabajo.

Cuando la producción de mercancía pasan a las fabricas y se hace mediante maquinaria, propiciando a su vez la división entre la familia y los medios de producción.

La situación a la que el capitalismo ha sometido a la mujer se explica en las condiciones históricas, la demanda de mano de obra femenina como la infantil en las circunstancias históricas han demostrado la aparición del

capitalismo.

Antonine Artous (11), considera que una parte del trabajo que se realizaba en forma domestica se reemplaza a través del consumo, pero solo una parte, ya que algunas funciones seguirán siendo de la madre como es el cuidado de los hijos y amamantarlos. El capitalismo absorbe ciertos trabajos que eran exclusivos del trabajo domestico y que se realizaban en el hogar como preparar alimentos, elaborar ropa, etc. dejando de ser domésticos al pasar a ser parte del mercado de trabajo.

El capitalismo los considera valores de uso, por lo que el trabajo domestico no es productivo en ese sistema, ya que no crea valor para el capital (12).

El trabajo de la mujer por el capitalismo, es considerado barato, ya que el manejo de máquinas no requiere de fuerza muscular, el capitalismo suprime la mano de obra masculina por la femenina y la de los niños haciendo a la familia completamente dependiente de dicho sistema capitalista. Como se menciona para el capitalismo la mano de obra femenina es mas barata ya que estas tienen menor adiestramiento y en virtud de que existe su familia, su trabajo es como un apoyo al salario del marido, por lo que el trabajo de la mujer es mal pagado

por el capitalismo, ya que este también exige poca o ninguna capacitación.

A pesar que el capitalismo llevo a cabo la separación entre la producción y la familia y a pesar de que la mujer participa en la producción para este sistema continua produciendo valores de uso para la familia.(7)

Otra intención del capitalismo es absorber los valores de uso, para que se lleven al hogar mediante el consumo con el salario de la familia, el trabajo asalariado de la mujer estará situado bajo la dominación del capitalismo como asalariado y consumidor.

El capitalismo busca formas de producir y acumular para la extracción de la plusvalía(8) mediante el pago de salarios que se encuentran por debajo del valor de la fuerza del trabajo, aumentando así el valor de la extracción del plusvalor.

La mayoría de los empleos a los que las mujeres sin preparación o con un mínimo de esta se dedica, están ubicadas en las extensiones del trabajo domestico, como es el de las sirvientas, las que cuidan niños, cocineras,

costureras, etc.(15) que son trabajos de bajas remuneraciones y que muchos de los casos no reciben prestaciones como el servicio médico y que orilladas por la necesidad contribuyen a que les den salarios injustos.

En otras ramas de actividad y de estratos intermedios están aquellos casos en el que se les exige una modesta preparación, con mínimos niveles de responsabilidad e iniciativa y traen consigo una escasa posibilidad de ascenso, como son los puestos secretariales y administrativos, que en el pasado fueron plazas que trabajaron los hombres y que ahora las mujeres vienen a desplazarlos, ya que llegan a las exigencias decorativas y de presentación.

En los casos en que las mujeres tienen bases educacionales, pueden aspirar a niveles superiores, por lo que la educación es de suma importancia para una mejor perspectiva ocupacional en el monto de ingreso y oportunidades de ascenso, así mismo este numero de mujeres tiene oportunidad de hacer conciencia del valor de su trabajo.

### I.3.- LA PARTICIPACION DE LA MUJER EN EL MERCADO

#### DE TRABAJO BAJO SU CONDICION FEMENINA, EN MEXICO

La condición planteada en la participación de la mujer en el trabajo es atribuida a la cultura y a las barreras ideológicas edificadas por el patriarcado que se ligan al pasado y aún persisten, haciendo que su participación sea de forma subordinada ante la sociedad.

El estado civil es otra variable que sirve de obstáculo para su ingreso al mercado de trabajo, los empresarios evaden a las mujeres casadas y en caso de su contratación, es un elemento para ofrecerles sueldos bajos.

### I.3.1.- LA PARTICIPACION DE LA MUJER EN EL SECTOR

#### SERVICIOS Y EN LA ADMINISTRACION PUBLICA

La mayoría de los trabajadoras se encuentra en el sector servicios(16) y en general desempeñan labores que vienen ha ser una prolongación de las actividades domésticas, según el cuadro a continuación. Los servicios de mano de obra femenina son la preparación y venta de alimentos, la enseñanza primaria y los jardines de niños, la asistencia médica social y los servicios domésticos.

Como se observa en el cuadro anterior, el sector servicios tiene actividades heterogéneas y con el tiempo se han ido modificando, las ocupaciones tradicionales eran los servicios domésticos las ocupaciones modernas vienen a ser ahora la informática y la mercadotecnia.

La tecnología ha venido a desplazar a personal, el efecto de la tecnología lleva a crear nuevos empleos en los que no existe estabilidad laboral, ya que en ocasiones se convierte en trabajo domiciliario, realizado principalmente por las mujeres(17).

El sector gobierno capta la fuerza de trabajo femenino concentrándolo en puestos en su mayoría administrativos; y un número muy reducido ocupa puestos como funcionarios superiores y directivos(18).

Dentro de los estudios previos de la mujer trabajadora en la SARH, existe un ensayo de Ana Alicia Solis de Alba, llamado "Las trabajadoras y el Movcimiento Obrero en México en los años 1982-1988" durante el gobierno de Miguel de la Madrid, en él la autora analiza la política laboral del gobierno, la cual consiste en un proyecto de modernización económico y laboral del Estado Mexicano y que su aplicación llevo acambios en las relaciones entre estado y sindicato, este último aceptando la implantación de las nuevas relaciones laborales del gobierno. A dicha política laboral las mujeres trabajadoras se oponen participando activamente entre ellas estan: las del

magisterio, universidad, Telmex, CFE, IMSS, ISSSTE, SSA, STC (Metro) y SARH. La participacion de las trabajadoras fue por la poca representatividad de su sindicato.

Otro estudio que se refiere a las trabajadoras de la SARH, es el de Estela Medrano Ortíz, en el cual plantea los aspectos económicos, sociales y psicológicos de la doble jornada laboral de la mujer. Dicha investigación la llevo a cabo mediante un estudio exploratorio y un enfoque operativo mediante el cual recogio las opiniones y vivencias dela mujer trabajadora de la SARH.

#### I.4.- POLITICA LABORAL EN LA SARH

##### I.4.1 REESTRUCTURACION DEL APARATO PRODUCTIVO EN LA SARH

La aplicación de la Política neoliberal tiene cuatro componentes esenciales segun lo plantea Ana Alicia Solis de Alba (19).

a.- La apertura comercial

b.- La consiguiente liberación de los precios

c.- La privatización de la producción de bienes y servicios

d.- La liberación de la fuerza de trabajo a través de la flexibilidad de las realizaciones laborales.

A fin de implementar el proyecto neoliberal en el sector central, el estado implemento medidas legales, económicas y políticas. De ahí que en la SARH se ha dado el siguiente proceso de modernización.

#### I.4.2.- LA MODERNIZACION DE LA SARH 1985-1991

De acuerdo al programa nacional de desarrollo integral y rural (PRONADRI), publicado el 20 de mayo de 1985, la modernización de la SARH implicaba cinco acciones completas:

- A.- Descentralización y desconcentración
- B.- Reestructuración
- C.- Simplificación administrativa
- D.- Instrumentación del servicio de carrera  
en cuestión de materia laboral

Para la presente investigación cerrara algunos elementos de cada una de las acciones propuestas.

#### A.- DESCENTRALIZACION Y DESCONCENTRACION

Esta medida implicó la definición de la actuación de la SARH, y como lo señalaba el reglamento interno del 23 de agosto de 1985, en tres niveles:

- a).- Nivel Central.-Con oficinas en el D.F. tendría funciones exclusivamente normativas.
- b).- Nivel Estatal.-Tendría de legaciones en las capitales de los estados con funciones operativas.

c).- El tercer nivel.- Se ubica a los distritos de Desarrollo Rural, como unidades básicas del desarrollo agropecuario y forestal.

También se planteó:

- Empresas y organismos coordinados se descentralizaran hacia los gobiernos estatales a fin de lograr una mayor eficiencia.
- Reubicación territorial a diversos lugares de provincia de entidades Públicas organismos y empresas paraestatales establecidas en el Distrito Federal y Area Metropolitana (20).

La descentralización implicó la transmisión de las facultades de decisión del centro al interior del país, del Gobierno Federal al Estatal y de este a los Municipios. En este orden sólo en 1987, el programa de Descentralización de la SARH preveía 619 proyectos susceptibles de ser descentralizados a los Gobiernos Estatales y Municipales y principalmente a los

productores organizados(21).

Por otra parte, la descentralización de las funciones implicó la descentralización de responsabilidades, para las delegaciones y distritos. En su auxilios se procedió a desconcentrar recursos financieros y humanos. Para el caso de los primeros, en 1987, el gasto desconcentrado se incremento en 3.5% por lo que las delegaciones contaron con el 50% del presupuesto de la SARH(22).

La desconcentración de personal de oficinas centrales hacia las delegaciones fue de 8200 trabajadores, y de las sedes de las delegaciones hacia los centros de Desarrollo Rural aproximadamente 6000 trabajadores(23).

Cabe señalar que el programa operativo y la estructura organizacional de la SARH, para 1991, plantea efectuar la descentralización de servicio y transferencia.

#### B.- REESTRUCTURACION

Desde su creación en diciembre de 1976, la SARH, ha sufrido reestructuraciones donde se ha aplicado el modelo neoliberal. Estas se han caracterizado por reducir el aparato. Para la investigación sólo señalaremos la de agosto de 1985, que modificó en su totalidad la Secretaría y la de 1990.

B.1.- REESTRUCTURACION DEL 23 DE AGOSTO DE 1985

El reglamento interno publicado señala la eliminación, liquidación y fusión de las siguientes estructuras.

- Se eliminan 15 Direcciones Generales
  
- Desaparecen las subsecretarías de Agricultura, de Ganadería y la Forestal, fusionándose en una sola.
  
- Se fusionaron el Instituto Nacional de Investigación Forestal, Agropecuario y Pecuario, el INIF, INIP e INIA.
  
- Se fusionaron en una sola la Comisión de Aguas Del Valle de México y la Comisión del Lago de Texcoco

- Se eliminaron las comisiones del Río Panúco y las del Río Papaloapan.
- Se liquidaron las comisiones de los Ríos y Grijalba.
- Se liquidó el colegio Superior de Agricultura Tropical.

B.2.-REESTRUCTURACION DEL 14 DE MAYO DE 1990.

El reglamento interno señala la siguiente modificación a la estructura:

- La desaparición de la Subsecretaría de desarrollo y Fomento agropecuario y Forestal, para convertirse en tres subsecretarías.
- Se crea la Subsecretaría de Política Sectorial y Concentración.
- Desaparecen siete Direcciones Generales
- y en organismos desconcentrados se crea la Comisión

Nacional del Agua.

C.- SIMPLIFICACION ADMINISTRATIVA

Se empieza a implementar a partir del año 1986, con las siguientes características:

En los años 1986-1987(24) Se simplificaron 273 procedimientos, correspondiendo 108 a las delegaciones.

- Se integraron 30 entidades paraestatales al programa, 10 de ellas lo concluyeron.
- Se implico la Normatividad para La Administración de Personal consistente en manual de operación del sistema de archivo, se actualizo las plantillas de personal por área y puestos, se estableció el formato único de pago para el tramite de pago
- Se elaboraron manuales de procedimientos que simplificaron funciones de compras, control de almacenes; inventario de servicios e inmuebles, así

como el programa de compras.

En los años 1987-1988(25).

- Se diseño el sistema de información orientación y asistencia al público usuario.
- Se modernizaron los equipos de cómputo.
- Se simplificaron 247 trámites y procedimientos, entre otros.

D.- INSTRUMENTACION DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA.

El servicio civil de carrera SCC, forma parte fundamental de la estrategia de modernización, en la SARH, lo anterior es con el afán de contar con un personal capaz a fin de ejecutar con eficacia y eficiencia los programas contenidos en el PND(26) cuya finalidad es vincular la obtención de los objetivos institucionales con la profesionalización y desarrollo de lo Servidores Públicos.

Como se ha implementado y cuales han sido sus efectos?.

- Aplicación en 1983-1984 de un catálogo general de puestos y un tabulador único.
- Programa de conversión de plaza presupuestal, durante 1984-1985 incluyéndose en la primera etapa a los niveles altos de obrero base, lista de raya y técnicos administrativos de base y en la segunda etapa a todos los trabajadores restantes.
- Se ha implementado el programa jubilatorio que significó para la SARH(27) la jubilación de 9200 trabajadores a nivel nacional.
- Se implemento el PROGRAMA DE RETIRO VOLUNTARIO, con el objeto de apoyar a los Servidores Públicos que deseen separarse del Servicio para desarrollar actividades adecuadas con sus características, conocimientos y aspiraciones personales. y simplemente en el período 1988(28), se incorporaron a 9 mil trabajadores. Cabe señalar que sobre la reducción de la planta laboral ha sido una de las Políticas que se ha implementado con mayor fuerza, ya que en 1982 la SARH; tenía una planta laboral de 163000 trabajadores, en noviembre de 1988

se señalaba de 103270 trabajadores y en 1990, según el Secretario General del SNTSRAH(29) no rebasa los 90000 trabajadores.

En 1990 en el presupuesto de egresos de la federación se estableció que serían reducidos 10000 puestos en la SARH, aplicándose dos nuevas etapas de Retiro Voluntario y se continúa la reestructuración de la dependencia la cual implica las siguientes medidas.

- Se suprime la Dirección General de Infraestructura Rural.
- Se transfiere personal de la SARH a la comisión Nacional del Agua.
- Se inicio la transferencia de los centros de fomento pecuario, laboratorio de Bromotología y Salud Animal, Bancos de Semen y Centros de Control Animal.
- Se liquidaron a 253 trabajadores de la Comisión México Americana para la Erradicacion del Gusano Barrendador.
- Se inició la liquidación de inspectores forestales como

## II.- DISEÑO DE LA INVESTIGACION

El presente capítulo desarrolla los aspectos de la formulación del problema así como sus objetivos generales y específicos así como la forma en que se llevó la investigación también se muestran las tablas de población de la gerencia de Estudios y Evaluación.

### 2.1.- FORMULACION DEL PROBLEMA

En el presente estudio se plantean los problemas siguientes:

¿Cuales son los factores laborales y familiares que han intervenido en la aceptación o rechazo de programa de Retiro Voluntario de la Gerencia de Estudios y Evaluación, dependiente de la Gerencia de Aguas del Valle de México.

### 2.2- OBJETIVOS GENERALES

A fin de determinar la aceptación o rechazo del Programa de Retiro Voluntario y con ello conseguir dar soluciones para mejorar las condiciones de trabajo de la mujer es necesario:

Individuar y analizar los factores laborales y familiares que han intervenido en la aceptación o rechazo del programa de retiro voluntario (1988-1990), por parte de las trabajadoras de la Gerencia de Estudios y Evaluación de la Gerencia de Aguas del Valle de México.

### 2.3.- OBJETIVOS ESPECIFICOS

Para conocer y entender la situación que prevalecía es necesario:

a).- Individuar las condiciones laborales de las trabajadoras, que contribuyeron a su incorporación o rechazo al Programa de Retiro Voluntario, tales como: Puesto, función, jornada, capacitación, promociones, etc.

b).- Individuar las condiciones familiares de las trabajadoras que contribuyeron en su decisión de

incorporarse o no al citado programa, tales como: Vivienda, ingreso familiar, atención y cuidado de los hijos así como la del marido en su caso.

c).- Indagar las formas en que las trabajadoras percibieron el Programa de Retiro Voluntario, el significado que tuvo para ellas y los motivos manifiestos para haberlo aceptado o no.

#### 2.4.-NATURALEZA DEL ESTUDIO

Para llevar a cabo los objetivos antes planteados, se realizó un estudio exploratorio con un grupo de trabajadoras que laboraron y con trabajadoras que continúan activas de la Gerencia de Estudios y Evaluación de la Comisión Nacional del Agua.

No existiendo en México un estudio sobre el Programa de Retiro Voluntario del sector gobierno, el estudio exploratorio según Susan Pick nos permitiera hacer un estudio inicial a la realidad de las trabajadoras, en este caso del sector elegido de la CNA.

El estudio exploratorio por su flexibilidad da la oportunidad de tener un acercamiento del fenómeno a investigar, ya que capta información de tipo cualitativo en este caso a través de entrevistas.

El trabajo de campo consistió en la aplicación de las entrevistas con el fin de cubrir el contenido de los objetivos.

#### 2.5.-GERENCIA DE ESTUDIOS Y EVALUACION

La investigación se llevo a cabo, específicamente en la Gerencia de Estudios y Evaluación. Dicha Gerencia tiene como principal objetivo" realizar los estudios que permitan planear en formas coordinada el aprovechamiento mas eficaz de los recursos hidráulicos de la región Valle de México y Zonas circunvecinas"(30)

De la información recopilada se tiene que en el año de 1988, laboraban en la Gerencia de Aguas del Valle de México 2495 trabajadores, de estos correspondian 2188 hombres y 307 mujeres, 87.69% y 12.31% respectivamente,

como se muestra en la tabla No. 1 de los cuales pertenecian a la Gerencia de Estudios y Evaluación, en el mismo año, 161 hombres y 28 mujeres.

Como se puede observar en la tabla No. 2, que presenta la población de mujeres en el año de 1988, el número de estas con niveles del 1 al 5 (a mayor nivel mayor ingreso) para edades de igual o mayor a 50 años eran del orden del 53% y para edades entre 20 y menores de 50 años, aunque el número de estas se incremento, se conservo en un 32%.

Respecto a las que ocupaban niveles del 6 al 10, aunque tambien se incremento el número de estas respecto a la edad, en terminos generales corresponde el 37%, excepto las de 20 a 30 años que tiene porcentajes del orden del 50.8%.

Los niveles del 11 al 15, ocupados por mujeres mayores de 50 años les corresponde un porcentaje del 13%, Para edades de 30 y menores de 50 años, el porcentaje era de 22.5% y para edades de 20 a 30 años era del 16%, esto ultimo debido probablemente a la falta de experiencia o ingreso reciente.

Del nivel 15 al 25 practicamente las mujeres con edades superiores a 40 años no ocupaban estos puestos, de 30

años y menores de 40 años únicamente el 6.8% ocupaba estos puestos, para edades de 20 a 30 años prácticamente no ocupaban estos puestos.

Respecto a las trabajadoras que ocuparon puestos con niveles igual o mayor del 28 correspondió el 1%, lo cual indica en términos generales que en el sector Público existen pocas oportunidades de que la mujer ocupe un puesto de jerarquía superior.

Al efectuar un análisis de la tabla No. 3, que corresponde a la población de hombres por edades y niveles, que laboraban en el año de 1988, se observa en términos generales que la población predominante se ubica entre 30 y 40 años y que los puestos de mayor jerarquía corresponden, en mayor porcentaje, a hombres con edades superiores de 50 años (46 hombres de 292, es decir un 15.8%); por otro lado es importante señalar que el 50% de los hombres ocupaban puestos con niveles del 1 al 5, es decir el 50 % se distribuía en niveles posteriores al nivel 5.

Respecto a la edad se observa que sólo el 13.3% de hombres son mayores de 50 años, además que las mayores oportunidades de ubicación están entre los 30 y 40 años.

La investigación se basa en una muestra poblacional del sexo femenino entre 25 y 50 años que solicitaron retirarse definitivamente de su centro de trabajo, en apoyo al programa de Retiro Voluntario, implantado por el gobierno federal, y que tuvo su inicio en el año de 1988. Así también de las mujeres que no se incorporaron.

El personal a que se refiere el estudio perteneció y pertenece a la Dirección General de Proyectos de la extinta Comisión de Aguas del Valle de México.

Es importante indicar que a partir del año de 1989, esa Comisión se denomina Gerencia de Aguas del Valle de México (GAVM) de la CNA dependiente de la SARH y que por razones de reestructuración una gran parte del personal de proyectos quedó integrada en la actual Gerencia de Estudios y Evaluación de la GAVM.

Inicialmente su centro de trabajo se localizaba en Pimentel No. 1, Col. Ermita, Del. Alvaro Obregón, México, D.F. con el mismo horario.

## 2.6.- FUENTES DE INFORMACION

Con objeto de conocer la situación que prevaleció en el centro de trabajo donde un grupo de personas solicitó su retiro voluntario, se recurrió al análisis de diversas fuentes:

a).- Directorio General de Personal de la Gerencia de Aguas del Valle de México.- Con el cual y de acuerdo al diseño y estudio que se optó por emplear, se efectuó en primer lugar un análisis del personal que compone a la Gerencia de Aguas del Valle de México (31), ahora Comisión Nacional del Agua, el cual abarca a todas las gerencias que la componen, con el fin de obtener un censo de cuantas mujeres y hombres laboraban cuando se llevo a cabo el primer Programa de Retiro Voluntario, efectuado en 1988; de la misma forma se identificaron los puestos que tenían así como sus percepciones ANEXO 1.

b).- Plantillas de Recursos Humanos.- Con las cuales se saco el total de mujeres y hombres que laboraban en la Gerencia de Estudios y Evaluación, dichas plantillas proporcionan la edad, el puesto y adscripción del trabajador (32) ANEXO 2.

c).- Fuerza de Trabajo 1990.- Al igual del inciso anterior, proporciono el total de personal entre hombres y mujeres con edades, puestos y adscripción del trabajador de la Gerencia de estudios y evaluación (33) ANEXO 3.

d).- Tabuladores Generales 1988, 1989 y 1990.- Con lo cuales se determinaron los niveles y percepciones así como incrementos en los mismos (34) ANEXO 4, 5 y 6.

e).- Reglamento escalafonario expedido en 1988.- Con la finalidad de conocer las posibilidades de ascenso que se tuvieron después del primer Retiro Voluntario que continuo laborando dentro de la Gerencia de estudios y Evaluación (35).

f).- Condiciones Generales de Trabajo.- Con el fin de conocer los derechos y obligaciones que tiene el trabajador(36).

g).- Oficio Relativo al Programa de Retiro Voluntario.-  
El cual aporfo el motivo por el cual se implemento dicho programa.

h).- Para obtener la informaci3n por parte de las trabajadoras, se aplicaron entrevistas en un grupo de 10 trabajadoras de las cuales 5 de ellas ya se incorporo al Programa de Retiro Voluntario y las 5 restantes continuan activas dentro de la Gerencia de Estudios y Evaluaci3n, las cuales se describen a continuaci3n:

CALIOPE	EDAD	44
	PUESTO	PERITO AGROPECUARIO
	NIVEL	11
	PERCEPCIONES	\$ 350,294
	ANTIGUEDAD	22 AÑOS
	ESCOLARIDAD	PRIMARIA, SECUNDARIA, DIBUJO

Es casada y tiene una hija de 19 años. P. se incorporo al Programa de Retiro Voluntario en 1988.

ATENEA	EDAD	52 AÑOS
	PUESTO	Secretaria Auxiliar de Gerente.
	NIVEL	20
	PERCEPCIONES	\$486,117.00
	ANTIGUEDAD	8 AÑOS
	ESCOLARIDAD	PRIMARIA, SEC. 2 AÑOS.

ESCOLARIDAD

Es soltera y tiene dos hijos de  
Atenea se retiro en 1989.

TALIA	EDAD	39 años
	PUESTO	Coordinadora
	NIVEL	24
	PERCEPCIONES	\$847,467.00
	ANTIGUEDAD	20 años
	ESCOLARIDAD	Primaria, Secundaria y Comercio

Es casada y tiene tres hijos de 15, 12 y 11 años. Talía continúa laborando y no considera por lo pronto incorporarse al Programa de retiro Voluntario.

URANIA	EDAD	42
	PUESTO	SEC. De Dir. Gral.
	NIVEL	
	PERCEPCIONES	
	ANTIGUEDAD	20 Años
	ESCOLARIDAD	Primaria, Sec. Comercio

Urania es soltera y se retiro en 1988.

TERPSICORE	EDAD	29 años
	PUESTO	Secretaria de Jefe de Depto.
	NIVEL	16
	PERCEPCIONES	\$554,173.00
	ESCOLARIDAD	Primaria, Sec. y Comercio

Es casada y tiene dos hijos de 7 y 4 años. Terpsicore continua laborando y considera incorporarse en el proximo retiro.

144940

POLIMNIA	EDAD	45 años
	PUESTO	Secretaria de Subgerente
	NIVEL	20
	PERCEPCIONES	\$678,952.00
	ANTIGUEDAD	13 años
	ESCOLARIDAD	Primaria, Sec. y Comercio

Es casada y tiene dos hijas de 19 y 18. Polimnia continua laborando porque considera que retirarse implica buscar un trabajo con mayores responsabilidades y un horario menos accesible al que tiene actualmente.

EUTERPE	EDAD	49 AÑOS
	PUESTO	COORDINADORA
	NIVEL	20
	PERCEPCIONES	\$477,872.00
	ANTIGUEDAD	30 años
	ESCOLARIDAD	Primaria, Sec. y Cont. Privado

Es casada y tiene 3 hijos de 26, 25 y 21. Euterpé se retiró por antigüedad en 1988.

ERATO	EDAD	33
	PUESTO	Sec. de Subge- rente
	NIVEL	20
	PERCEPCIONES	\$678,952.00
	ANTIGUEDAD	12 años
	ESCOLARIDAD	Primaria, Sec. y Comercio

Es soltera y tiene una hija de 7 años. Erato continua laborando y por lo pronto no considera retirarse.

AFRODITA	EDAD	29 Años
	PUESTO	Secretaria de Jefe de Depto.
	NIVEL	14
	PERCEPCIONES	\$463,059.00
	ANTIGUEDAD	9 años
	ESCOLARIDAD	Primaria, Sec. Comercio

Es casada y tiene dos hijos de 1 y 5 años

Afrodita se retiro en 1990.

CLIO	EDAD	44
	PUESTO	Secretaria de Jefe de Depto.
	NIVEL	20
	PERCEPCIONES	\$678,952.00
	ANTIGUEDAD	15 años
	ESCOLARIDAD	

Es casada y tiene tres hijos de 20, 21 y 18 años. Clío esta proxima a retirarse, actualmente se encuentra de licencia sin goce de sueldo por seis meses, ya que considera incorporarse en el proximo retiro.

## 2.7.- METODOS Y TECNICAS DE OBTENCION DE LA INFORMACION

La información se obtuvo mediante la aplicación de entrevista no estructurada (37) la cual se apoya en la guía señalada en el ANEXO 7, esta técnica fué la herramienta en la investigación para llevar a cabo los objetivos planteados. Se considero este tipo de entrevista por tener la característica de ser flexible y abierta.

Se aplicaron dos entrevistas a cada una de las trabajadoras que se seleccionaron para el estudio, cada entrevista duro una hora y en algunas ocasiones llegaron a durar una hora y media. Preferentemente se busco aplicar las entrevistas en el domicilio de la trabajadora, pero en algunas ocasiones por la disponibilidad de estas se tuvieron que aplicar dentro de su centro de trabajo, asimismo existió la necesidad de acudir a sus domicilios en varias ocasiones, ya que apesar de que se concertaba la cita hubo veces que por diversas razones no se encontraban en su domicilio, en otras, se cancelaba la cita y se destinaba para otro día; estas cuestiones impiden de alguna forma desarrollar

en forma continua los trabajos que en un momento dado hace que el tiempo destinado para otras entrevistas se cancelen, lo anterior es importante señalarlo para futuras investigaciones.

En función de los objetivos perseguidos es ventajoso el empleo de la entrevista, ya que facilita y ayuda a obtener la información directa del problema a investigar.

El punto de partida de la entrevista fue indagar los factores laborales de las trabajadoras en atención a los siguientes rubros:

1.- Datos generales sobre sus condiciones laborales.

- Puesto y Funciones
- Jornada Laboral
- Capacitación
- Incapacidades y Licencias
- Promoción y ascenso
- Sueldos y Salarios
- Prestaciones
- Participación Sindical
- Relaciones con Compañeros

La entrevista permitió conocer en un segundo nivel las características generales de las trabajadoras como son los factores familiares y laborales. Mediante los siguientes rubros:

1.- Datos Personales

1.1.-Edad

1.2.-Estado Civil

1.3.-Nivel Escolar

2.- Datos Familiares

- Vivienda

- Economía Familiar

- Trabajo Doméstico

- Atención y Cuidado de los Hijos

- Atención y Cuidado del Marido

Por último se llegó al tema central:

1.- Retiro Voluntario

- Razones para incorporarse
- Razones para rechazarlo
- Ventajas y desventajas del programa

Los rubros o tópicos que se siguieron y desarrollaron mediante las entrevistas, respondieron al contenido y estructuración de los objetivos de la investigación y así también se vincularon a lo mencionado en el marco teórico sobre la opresión de la mujer.

#### 2.8.-METODOS Y TECNICAS DE SISTEMATIZACION DE LA INFORMACIÓN

Los métodos que se siguieron para investigar los factores que llevaron a las trabajadoras de la Gerencia de Estudios y Evaluación a incorporarse al Programa de Retiro Voluntario fueron:

El estudio del material teórico que se señala en la bibliografía y que sirvió de base para la descripción de la información que se obtuvo. También se llevo a cabo el análisis de documentos como son oficios, directorios, tabuladores de percepciones y todo lo concerniente al tema a investigar.

Con la base teórica se procedió a efectuar un estudio de campo (38) directamente con las trabajadoras de la Gerencia citada, para obtener la información de los factores a indagar.

De esta manera se optó por emplear una entrevista semiestructurada con las trabajadoras, ya que por su carácter flexible permitió obtener información que se planteó en los objetivos de esta investigación. Así mismo las entrevistas fueron acompañadas de una guía que facilitó la comunicación. La información proporcionada por las entrevistadas se captó en una grabación.

El siguiente paso fué hacer la transcripción expuesta por las trabajadoras, vaciando los datos conforme la guía empleada.

Por último se hizo el análisis descriptivo de la información como son sus condiciones laborales, familiares y el tema central del Retiro Voluntario, interpretandolo con las bases teóricas planteadas en la presente investigación.

## 2.9.- ALCANCES Y LIMITACIONES

El alcance pretende mejorar el nivel de vida de las mujeres principalmente aquellas que desempeñan varios trabajos. Por otro lado considerando que la población estudiada fué con una muestra de un organismo gubernamental, se pretende que pueda ser también de utilidad para investigaciones posteriores de instituciones gubernamentales y privadas.

Las limitaciones que se encontraron principalmente para el desarrollo en este tipo de estudio fueron: la disponibilidad de las personas a entrevistar, sea por falta de interes, tiempo, relación entre entrevistador - entrevistado, distancias, etc.

También una limitante de este estudio fué la falta de mayor información, ya que solo se entrevistaron a 10 personas; que por un lado pertenecían a un solo sector de la Secretaria de Agricultura y Recursos Hidráulicos y por otro lado por haberse llevado a cabo dicho Programa de Retiro Voluntario en otras dependencias gubernamentales donde no se efectuaron entrevistas por las condiciones antes descritas.

Otra limitante es la disponibilidad y acceso a los datos de carácter oficial, limitante no fácil de vencer.

### III.-FACTORES LABORALES Y FAMILIARES QUE HAN INTERVENIDO EN LA ACEPTACION O RECHAZO DEL PROGRAMA DEL RETIRO VOLUNTARIO

Considerando las campañas autorizadas por las autoridades y en base a lo antes expuesto, se observaron los siguientes resultados durante los años 1988-1990.

De los 2508 trabajadores que laboraban en la Gerencia de Aguas del Valle de México, en el año de 1988 a la Gerencia de Estudios y Evaluacion pertenecian un total de 161 (6.4%) hombres y 28 (1.1 %) de mujeres.

Ahora bien en el año de 1990 la poblacion de la Gerencia de Estudios y Evaluación, muestra en la plantilla de personal que se redujo a 93 hombres y 15 mujeres, es decir, que se retiraron 42.2 % y 46.4 % respectivamente ver tabla 4.

Después de haber analizado las condiciones laborales, economicas y familiares de las trabajadoras, el 100% de ellas señalan aspectos de opresión en los siguientes aspectos:

## 1.- EL PROCESO DE MODERNIZACION

Las trabajadoras entrevistadas no vinculan el proceso de modernización de la Secretaria de Agricultura y Recursos Hidráulicos, con la situación de la modificación de sus relaciones laborales, aunque en su práctica ya concreta de exponer sus casos si están presentes.

CALIOPE.- Sobre la desaparición de categorías escalafonarias señala: "Antes era mas facil que se dieran categorías, por ejemplo por medio del Departamento de personal te daban la oportunidad de concursar, había, concursos donde te promovian y afortunadamente yo siempre fui de las personas que me dieron ascensos, por esos concursos que hacían".

## 2.- CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Las trabajadoras demostrarón en los 10 casos, no concer a fondo las condiciones generales de trabajo. (son el documento que rige las relaciones laborales de la Secretaria con los Trabajadores).

URANIA señala: "Tengo conocimientos muy bagamente, eso si siempre estaba mas o menos al pendiente, me sabia mas o menos que defender, cuando decían que de tal tabulador daban tanto, siempre estuve pendiente de lo que me tocaba. Si llegue a leer de mis derechos.

### 3.- PROMOCIONES

Las trabajadoras señalaron en todos los casos que las promociones (regularizacion de puestos o escalafón) no se toma en cuenta el desempeño en el trabajo (experiencia, antigüedad, puntualidad), sino que las promociones se otorgan a las personas recomendadas aunque acabaran de llegar al área de trabajo.

CALIOPE señala: "Como te hababa anteriormente, tú estás luchando por llegar a un mejor puesto, y eso se ve más en una oficina de gobierno que en una empresa priovada, por que tú en una empresa privada te dedicas a trabajar y si te lo toman en cuenta, o sea que si hay mas facilidades de salir adelante. En una oficina de gobierno vuelvo a repetir tú aspiras a tener un puesto y después ya no te lo dan porque viene una gente de fuera y ya te quedaste

igual... Pues si tú tienes a alguien que te conozca y es amigo del que ésta arriba, pues sí, tú tienes muchas más oportunidades de que te promueban".

#### 4.- PARTICIPACION SINDICAL

Sobre la participación sindical, las trabajadoras a pesar de ingresar corporativamente al sindicato Nacional de Agricultura y Recursos Hidráulicos, desde el momento de su contratación,

las entrevistadas el 100% (10 casos), desconocen la estructura sindical del mismo, y a veces el nombre completo de su organización.

POLIMNIA señala: "tengo conocimiento mas o menos porquito".

La imagen que tienen las trabajadoras de la organización sindical, es el de un sindicato charro, que utiliza a la organización sindical para sus propios beneficios, sin resolver los problemas de los trabajadores.

POLIMNIA señala: "Desafortunadamente, las personas que están en el sindicato no tienen preparación, no tienen conocimiento en cuanto a estudios, ni para estar en una organización de ese tipo, no se puede llevar bien un sindicato, no pueden llevar bien las inconformidades del personal".

TALIA señala: "No nos ayudan para nada, sino que son unas personas que no están aptas para los puestos, porque es gente que no estudio para defendernos de los conflictos que hay, entonces fácilmente los funcionarios los manejan como ellos quieren, por eso pienso que no están bien, prometen cosas que nunca cumplen, como un préstamo para terminación de obra de casa, yo lo vi con algunos compañeros que cumplieron con los requisitos, entonces a la fecha no les dieron este préstamo. Y si hay funcionarios que les digan quiero una casa, yo necesito el dinero, yo necesito el préstamo, automáticamente están en las listas, y no los trabajadores".

##### 5 .-VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL RETIRO VOLUNTARIO

Las trabajadoras entrevistadas, no vinculan el proceso de modernización del sector a través del adelgazamiento de la estructura con el Programa de Retiro Voluntario que conlleva a la liquidación del trabajador, y que ha creado una política específica para lograr ese objetivo (no aumento salarial, pérdida de prestaciones, hostigamiento laboral, y en algunos casos la materia de trabajo es lanzada a los extremos en el sentido de carencia de ella o un gran exceso de ella) sino que él se plantea como un problema individual, y se busca la solución individual.

El Sindicato Nacional de Agricultura y Recursos Hidráulicos, fue el aplicador de esta política en contra de los trabajadores, al convertirse en un tramitador de los Programas de Retiro Voluntario, lo cual lo hace más débil al reducir su membresía.

CALIOPE señala: "El dinero que recibí por supuesto no es suficiente, porque doce millones ahorita, me sirvió para comprar un coche, guardar un poquito y ya se acabó, entonces no sé, a la mejor yo en lo personal sentía que fui una de las personas que liquidaron con mayor cantidad, por el tiempo. Hubo gente que se retiró con menos cantidad, le dieron mucho menos dinero, pues eso me

consolo, que me dieran muchos millones que al final de cuentas no es nada, porque yo no tenía coche, me hice de uno y ahí está el dinero, porque fue una inversión para el coche y me quede con una cantidad, pero como nuestros ingresos son pocos, se fue acabando. Ahorita me siento desesperada porque quisiera volver a trabajar".

Las expectativas con mayor fuerza del trabajador liquidado, es la de emplearse a través de poner un negocio propio, la política de emplearse a sí mismo, es la opción fundamental de los trabajadores liquidados, que al carecer de prestación alguna, hace que se desista después de un período.

CALIOPE señala: "Puse un negocio de zapatos para vender en la calle, pero al principio nos fue bien y después bajaron mucho las ventas y nos desanimamos y lo dejamos".

TERPSICORE señala: "Trato de establecer un negocito en la casa,

si me sale, prefiero ahorita que no está mi esposo, quiero un negocito que no me tenga ahí todo el día

metida, se supone que si me saldría sería para estar con mis hijos, trato de poner una tienda de regalos"

Los trabajadores liquidados se enfrentan al problema de falta de empleo, de capacitación, de edad, de obtener empleo con menores prestaciones con las que se laboraba, con aumento de jornada laboral. Lo que ha conllevado a que la economía familiar se vea afectada, ante todo al terminarse el dinero obtenido por la liquidación.

URANIA señala: "No ha sido facil encontrar trabajo, sobre todo por mi edad ya no es facil, aquí si valen las recomendaciones, porque al lugar donde entre a trabajar me recomendaron, pero entre con una doctora que tenía un caracter muy dificil y no la pude aguantar. Sobre todo la experiencia te ayuda mucho, pero muchas veces si tú sales a buscar trabajo no te lo dan por la edad, aunque tengas mucha experiencia. es un error porque una persona tiene edad y tiene experiencia y puede rendir mejor, desgraciadamente ya no es así".

## NOTAS BIBLIOGRAFICAS

- 1 Engels, Federico.- El Origen de la familia, pag. 32 y 33.
- 2 Hartman, Heidi.- "Capitalismo, patriarcado y Segregación de los empleos por sexos", p. 187
- 3 Figes, Eva.- Actividades Patriarcales, p. 103-104
- 4 Figes, Ibidem, p. 69
- 5 Falcon, Lidia.- "La opresión de la mujer4una incognita" p. 45-57
- 6 Einsenstein, Zillah.- "Algunas notas sobre las relaciones del patriarcado capitalista", p.48-60
- 7 Roxanne, Dunbar "La casta y la clase: una clave para comprender la opresión de la mujer", p.97-98
- 8 Chodorow, Nancy.- "Maternidad, dominio masculino y capitalismo", p. 102
- 9 Sólis de Alba Ana Alicia.- La mujer y el trabajo en la crisis capitalista del México actual, p. 43-44

- 10 Zillah, Op. Cit.,, p. 57
- 11 Artous, Antonine.- Los orígenes de la opresión de la mujer, p. 39
- 12 Artous, Ibidem. p.39
- 13 Estudios sobre la mujer, p. 382.
- 14 Ibidem, p. 382
- 15 Solis de Alba, Op. Cit. p. 5p
- 16 Suarez, Estela.- "La fuerza de trabajo en el sector servicios" p. 493
- 17 Riz, Lilitiana "El problema de la condición femenina en America Latina" y "La participación de la mujer en los mercados de trabajo", p. 48-49
- 18 Ibidem p. 49
- 19 Solis de Alb Ana Alicia.- Las trabajadoras y la política neoliberal, p. 2
- 20 SARH, Programa de descentralización, p. 4

- 21 SARH, Informe de labores 1987-1988, p. 36
- 22 SARH, Ibidem
- 23 SARH, Censo de personal 1986, p. 10
- 24 SARH, Programa operativo y la estructura organizacional 1991, p. 20
- 25 SARH, Informe de labores 1986-1987, p. 37
- 26 SARH, Informe de labores 1987-1988, p. 40
- 27 Ignacio, Jimena.- "Organo informativo de los trabajadores de la tesoreria" p.
- 28 SARH, Censode personal 1987-1988
- 29 SARH, Censo de personal 1988-1989
- 30 Manual de funciones de la SARH,
- 31 GAVM, Directorio General de Personal 1988
- 32 G.E.E., Plantillas de Recursos Humanos 1989

(documento interno del Area administrativa)

- 33 G.E.E.- Fuerza de trabajo 1990 (documento interno del área administrativa)
- 34 C.N.A., Tabuladores Generales 1988, 1989 y 1990
- 35 SARH, Reglamento Ecalafonario 1988
- 36 SARH, Condiciones Generales de Trabajo
- 37 Rojas, Soriano Raúl, Investigación Social, p. 129
- 38 Roja, Idem p. 167-168

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

ARTOUS, ANTONINE.- Los Origenes de la Opresión de la Mujer.- 2a. Ed. Fontamara, Barcelona 1979, 143 pp.

EINSENSTEIN, ZILLAH R.- (Comp), Patriarcado, Capitalista y Feminismo Socialista, S.XXI Eds.-México 1980

ENGLES, FRIEDICH.- El Origen de la Familia, Premia Ed., México 1989

144940

ESTUDIOS SOBRE LA MUJER.- Tomo I, El Empleo y la Mujer, bases Teóricas Metodológicas y Evidencia Empírica, SPP, México, 1982, 469 pp

FALCON, LIDIA.- La Razón Feminista, Tomo I " La Opresión de la Mujer " 1981, 633 pp

JIMENA, IGNACIO.- El Servicio Civil de Carrera y sus Consecuencias "Organo Informativo de los Trabajadores de la Tesoreria ", México 1985

LA LIBERACION DE LA MUJER, " AÑO CERO ".- Granica Editor, Colección Libertad y Cambio, Barcelona 1977, 213 pp

-Lidia Falcon, " La Opresión de la Mujer "

-Dunbar Roxanne, " La Casta y la Clase una Incógnita Para Comprender la Opresión "

LA MUJER Y EL TRABAJO EN MEXICO, (Antología), Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México 1986, 348 pp

MEDRANO, ESTELA.- La Doble Jornada de Trabajo, Estudio Exploratorio En un Grupo de Trabajadoras de la SARH, Tesis, en licenciatura en Psicología Social, UAM-I, México 1987

PARDINAS, FELIPE.- Metdología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales, Ed. S XXI, México 1983, 211 pp

PICK, S. Y LOPEZ, A.- Como Investigar en Ciencias Sociales, Ed. Trillas, 2a. Ed. Mexico 1980

RIZ, LILIANA.- La Participación de la Mujer en los Mercados de Trabajo

ROJAS, SORIANO RAUL.- Investigación Social, Ed. Taller Abierto, México 1985

SARH, Censo de Personal 1986, Ed. SARH, México 1987

SARH, Censo de Personal 1987-1988, Ed. SARH, México 1988

SARH, Censo de Personal 1988-1989, Ed. SARH, México 1989

SARH, Informe de Labores 1986-1987, Ed. SARH, México 1988

SARH, Informe de Labores 1987-1988, Ed. SARH, México 1989

SARH, Programa de Desconcentración y Descentralización, Ed. SARAH, México 1985

SARH, Programa Operativo y la Estructura Organizacional de la SARH Para 1991, Ed. SARH, México 1990

SELLTIIZ, C.- Métodos de Investigación en las Relaciones Sociales, Ed. Rialph, Madrid 1975

SOLIS DE ALBA, ANA ALICIA.- Las Trabajadoras y la Política Liberal y Neoliberal, Espacio de la Mujer, SITUAM, México 1990

SOLIS DE ALBA, ANA ALICIA .- Trabajadoras Mexicanas, UAM No. 56, México 1990 , 161 pp

TECLA, JIMENEZ A. Y GARZA RAMOS, ALBERTO .- Teoría, Métodos y Técnicas en la Investigación Social, Ed. Taller Abierto, México 1985, 161 pp

## G L O S A R I O

T A B L A N O. 1

LA POBLACION EN 1988 DE LA GERENCIA DE AGUAS DEL  
VALLE DE MEXICO

AÑO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
1988	2188	307	2495

T A B L A N O. 2

POBLACION DE MUJERES EN EL AÑO DE 1988 POR NIVELES  
Y EDADES

NIVEL	EDAD			
	Mayor de 50	50-40	30-40	20-30
1-5	8	13	42	36
6-10	5	15	53	61
11-15	2	10	27	19
15-25	-	2	9	2
Mayor 28	-	-	1	2

T A B L A N O. 3

POBLACION DE HOMBRES EN EL AÑO DE 1988 POR NIVELES  
Y EDADES

NIVEL	EDAD			
	Mayor de 50	50-40	30-40	20-30
1-5	158	242	404	286
6-10	47	107	248	135
11-15	37	76	133	45
15-25	4	12	74	8
Mayor 28	46	58	66	2

T A B L A N O. 4

GERENCIA DE ESTUDIOS Y EVALUACION (INCLUYE A LA  
EXTINTA DIRECCION GENERAL DE PROYECTOS)

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
1988	161	28	189
1989	114	19	133
1990	93	15	108