

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA.

✓ CSH
✓ LIC. PSICOLOGIA SOCIAL.


107783

TRABAJO DE INVESTIGACION FINAL.

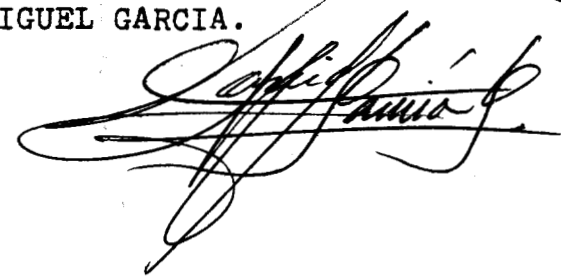
(T E S I S) .

✓ LA SITUACION LABORAL DE LA MUJER EN EL SISTEMA
NACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA
FAMILIA (D.I.F).

✓ AUTORA: ADELA ARRIETA BARRAZA.

DIRECTORA: MTRA. ANA ALICIA SOLIS DE ALBA. 

LECTOR: MTRO. DAVID MIGUEL GARCIA.

✓ MAYO 31, 1989. 

I N D I C E .

INDICE DE CUADROS.	5
INTRODUCCION.	9
CAPITULO I: FUNDAMENTOS TEORICOS.	
I. PATRIARCADO Y CAPITALISMO.	12
1.1. El Mito de lo Femenino. Inexistencia de las Bases Biológicas de la Opresión.	15
1.2. Explotación y Opresión de la Mujer a través del Trabajo Doméstico y del Trabajo Asalariado.	18
1.2.1. El Trabajo Doméstico.	19
1.2.2. El Trabajo Asalariado.y la Situación de Opresión y Explotación de la Mujer.	22
2. PARTICIPACION DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO EN MEXICO.	28
2.1. Población Economicamente Activa Femenina.	29
2.2. Participación de la Mujer en el Sector Servicios.	32
CAPITULO II: DISEÑO DE LA INVESTIGACION.	34
DEFINICION DEL PROBLEMA Y OBJETIVOS.	34
NATURALEZA DE LA INVESTIGACION.	36
POBLACION	37
FUENTES DE INFORMACION	37
ANALISIS ESTADISTICO	38

CAPITULO III: CARACTERISTICAS DEL TRABAJO FEMENINO EN EL D.I.F.	44
1. EL SISTEMA NACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA (DIF).	44
1.1. Antecedentes Históricos de la Asistencia Social en México.	45
1.2. Fundamentos Jurídicos.	49
1.3. Objetivos del DIF.	50
2.4. Autoridades Principales.	51
2.5. Programas Institucionales.	52
2. LA PARTICIPACION LABORAL DE LA MUJER EN EL D.I.F.	62
2.1. Participación por Grupo de Actividad.	66
2.2. Participación por Rama de Funciones.	68
2.3. Nombramientos otorgados a las Trabajadoras del DIF.	71
2.4. Salarios Percibidos por las Trabajadoras del DIF.	73
3. COMPARACION DE LA SITUACION LABORAL DEL HOMBRE Y LA MUJER EN EL D.I.F.	76
3.1. Porcentaje Mayor de Participación Femenina.	78
3.2. Porcentaje Mayor de Participación Masculina.	80
3.3. Comparación por Grupo de Actividad.	81
3.4. Comparación por Rama de Funciones.	82
3.4.1. Porcentaje Mayor de Participación Femenina.	83

3.4.2. Porcentáje Mayór de Participación Masculina.;	85
3.5. Comparación por Nombramiento.	86
3.6. Comparación por Aspecto Salarial.	88
4. DESCRIPCIÓN DE LOS PUESTOS OCUPADOS POR MUJERES EN EL D.I.F.	89
4.0. Edad Mínima de Contratación de 18 años.	89
4.1. Edad Mínima de Contratación de 20 años.	93
4.2. Edad Mínima de Contratación de 21 años.	95
4.3. Edad Mínima de Contratación de 22 años.	95
4.4. Edad Mínima de Contratación de 23 años.	96
4.5. Edad Mínima de Contratación de 24 años.	97
4.6. Edad Mínima de Contratación de 25 años.	98
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	101
BIBLIOGRAFIA.	103
APENDICES METODOLOGICOS:	109
1. Descripción General de la Participación de los trabajadores del DIF.	110
2. Distribución de los Trabajadores del DIF por Puesto y Sexo. Agrupados por Niveles del Tabulador General.	116
3. Nombramientos Otorgados a los Trabajadores del DIF. por Niveles del Tabulador General.	135
4. Definición de Variables.	146
GLOSARIO.	153

I N D I C E D E C U A D R O S .

A P E N D I C E I : DESCRIPCION GENERAL DE LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF.

C U A D R O S :	PAGINA
0. DISTRIBUCION DE LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES DEL DIF, POR NIVELES JERARQUICOS.	111
1. DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIR POR NIVELES DE PUESTOS DEL TABULADOR GENERAL Y POR SEXO. EXPRESADOS COMO CIFRAS Y PORCENTAJES.	112
. DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR GRUPO DE ACTIVIDAD Y SEXO. EXPRESADOS COMO CIFRAS Y PORCENTAJES.	113
3. DITRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR RAMA DE FUNCIONES ESPECIFICAS Y SEXO. EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE.	114

A P E N D I C E 2 : DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR PUESTO Y SEXO.

4. DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR PUESTO, Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 1.	117
5. DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR PUESTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 2.	118
6. DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR PUESTO Y SEXO, ESPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 3.	119
7. DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR PUESTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 4.	120

8. DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR PUESTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 5. 121
9. DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR PUESTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE, NIVEL 6. 122
10. DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR PUESTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 7. 123
11. DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR PUESTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 8. 124
12. DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR PUESTO Y SEXO. EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE, NIVEL 9. 125
13. DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR PUESTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE, NIVEL 10. 126
14. DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR PUESTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 11. 127
15. DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR PUESTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 12. 128
16. DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR PUESTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 13. 129
17. DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR PUESTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO, CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 14. 130
18. DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR PUESTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 16. 131
19. DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR PUESTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 18. 132
20. DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR PUESTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 19. 133

21. DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR PUESTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 20. 134

A P E N D I C E 3 : TIPO DE NOMBRAMIENTO OTORGADO A LOS TRABAJADORES DEL DIF POR NIVELES DEL TABULADOR GENERAL.

22. DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR TIPO DE NOMBRAMIENTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 1. 137
23. DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR TIPO DE NOMBRAMIENTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 2. 137
24. DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR TIPO DE NOMBRAMIENTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 3. 138
25. DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR TIPO DE NOMBRAMIENTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 4. 138
26. DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR TIPO DE NOMBRAMIENTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 5. 139
27. DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR TIPO DE NOMBRAMIENTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 6. 139
28. DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR TIPO DE NOMBRAMIENTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 7. 140
29. DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR TIPO DE NOMBRAMIENTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 8. 141
30. DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR TIPO DE NOMBRAMIENTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 9. 141
31. DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR TIPO DE NOMBRAMIENTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 10. 142

- | | |
|---|-----|
| 32. DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR TIPO DE NOMBRAMIENTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 11. | 142 |
| 33. DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR TIPO DE NOMBRAMIENTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 12. | 143 |
| 34. DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR TIPO DE NOMBRAMIENTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 13. | 143 |
| 35. DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR TIPO DE NOMBRAMIENTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 14. | 144 |
| 36. DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR TIPO DE NOMBRAMIENTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 16. | 144 |
| 37. DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR TIPO DE NOMBRAMIENTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 18. | 145 |
| 38. DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR TIPO DE NOMBRAMIENTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 19. | |
| 39. DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR TIPO DE NOMBRAMIENTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 20. | 145 |

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

El presente trabajo, es un estudio Descriptivo de la Situación Laboral de la Mujer en el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF).

Se eligió ésta Institución por que su objetivo fundamental es prestar Servicios de Asistencia Social.

Las acciones que conforman éstos Servicios son aquellas tendientes a satisfacer las necesidades básicas de la población marginada y contribuir a que el individuo se integre sanamente a la Sociedad.

Entre ellas: las relacionadas con alimentación, cuidado de niños, enfermos y ancianos, etc., todas aquellas que la sociedad Capitalista y Patriarcal ha asignado a la Mujer en el ámbito del Trabajo Asalariado.

En efecto, la división sexual del trabajo en la familia Patriarcal, ha sido llevada por el Capitalismo a la Sociedad, relegando a la Mujer a realizar funciones que son una extensión del Trabajo Doméstico.

Por esta razón, fué importante averiguar si estos planteamientos teóricos tenían aplicación en medio de las condiciones histórico sociales del México actual.

La importancia de la presente investigación, radica en que aporta información precisa sobre la participación de la Mujer en el trabajo Asalariado en el Sistema DIF.

Con base en el análisis de éstos datos, se ten-

dra una visión general de las condiciones laborales de los trabajadores de la Institución, y se espera que de alguna manera contribuyana lograr la igualdad social -- entre hombres y mujeres en nuestro País.

La Estructura del Trabajo, es la siguiente. Se parte de la situación de opresion y explotación que sufre la mujer en la Sociedad Capitalista y Patriarcal.

Después, se exponen todos los planteamientos -- teóricos al respecto de la situación de opresión y explotación de la mujer tanto en el ámbito del Trabajo -- Doméstico, como en el del Trabajo Asalariado.

Por último, se expone la situación laboral de ella en México.

Estos planteamientos, corresponden al Márco Teórico en que está basada la presente Tesis, y se presentan en el Capítulo I.

En el Capítulo II, se desarrolla el Diseño de la Investigación: Problema, Objetivo, Variábles, Naturaleza, Población, Fuentes de Información, Análisis Estadístico, Procedimiento y Métodos de Registro, Sistematización y Análisis de Datos.

El siguiente Capítulo, el III, consta de los resultados obtenidos en la Investigación.

Esto es, se describen las características del -
trabajo femenino en el DIF.

En primer lugar, se describe la Institución en -
genral, con sus políticas, programas, objetivos, etc.,
para situar al lector en la población que fué objeto de
estudio.

Después, se describe de manera general los aspec-
tos o variables de la participación laboral de la Mujer.
Enseguida, se hace una comparación de estas caracterís-
ticas con las masculinas.

En el último inciso del Capítulo, se describen
los requerimientos de contratación o perfiles de puestos
que son ocupados por Mujeres en el Sistema.

Todos los cuadros del vaciado de datos estadís-
ticos y la definición de las variables se presentan en
los Apéndices.

La Investigación se realizó en 6 meses, de Diciem-
bre de 1988 a Mayo de 1989.

Para su realización se contó con el apoyo de va-
rios funcionarios a quien se les agradece por ésta vía su
valiosa colaboración.

También se agradece al equipo de Investigaciones
sobre la Mujer a cargo de la Mtra. Ana Alícia Solís por;
el préstamo de material bibliográfico y así mismo al equi-
po de Seminario I, por su colaboración en recopilación de
material.

C A P I T U L O I .

FUNDAMENTOS TEORICOS.

I. PATRIARCADO Y CAPITALISMO.

La situación de la mujer en nuestra sociedad, está determinada por las relaciones de poder que emanan de del Sistema Capitalista y la Ideología Patriarcal.

El Patriarcado, se define como la supremacía masculina.

Dentro de él, las relaciones de poder están basadas principalmente en el sexo.

Históricamente, la primera división del trabajo se dió en la familia para la crianza y procreación de los -

hijos.

La reproducción, como diferencia sexual entre hombre y mujer, fué la primera forma de organización del -- trabajo dentro de la familia.

El hombre por su parte era el encargado de llevar alimento al hogar.

Esto sucedió así con el surgimiento de la propiedad privada: ganado, tierras, etc., que el hombre se encargaba de cuidar o trabajar. (1)

Nace la primera forma de esclavitud, como forma de propiedad: el trabajo doméstico de la mujer.

El trabajo doméstico así como el cuidado de los hijos representan fuerza de trabajo invertida para lograr que se realicen, esta fuerza de trabajo se convirtió entonces en propiedad del hombre.

(1) Engels hace un análisis histórico del nacimiento y evolución de la familia monogámica, y del papel de la Mujer dentro de su estructura que se convirtió en Patriarcal.

La tesis central del autor es que el Patriarcado nace con la propiedad privada.

Por otro lado, el Capitalismo, es un sistema económico basado en la explotación de una clase por la otra.

Las relaciones de poder, por lo tanto derivan de la posición de clase en que se encuentre una persona con respecto a los medios de producción.

La posición de clase determina la explotación y la opresión.

Ambos, Patriarcado y Capitalismo, son sistemas interdependientes de reforzamiento mutuo.

Esta interdependencia a través del reforzamiento, es la base que los soporta.(2)

La propiedad privada capitalista, transformó las relaciones sociales dentro de la familia, convirtiéndolas en relaciones de propiedad o de dominación.

El Patriarcado refuerza al Capitalismo por medio de su ideología retomada por éste último en su beneficio.

El Capitalismo toma del Patriarcado la división sexual del trabajo y la lleva al ámbito del trabajo asalariado.

- (2) Zillar Einsestein hace un estudio de la interrelación entre ambos sistemas el ideológico Patriarcal y el económico y social Capitalista, y la califica de "Dialéctica" entre la estructura de clases y la estructura sexual jerarquizada.

Organiza la sociedad por medio de una estructura - sexual jerárquica donde la mujer sufre la misma opresión y explotación que dentro de la familia patriarcal.

Esta organización, a su vez, es lo que refuerza la ideología patriarcal.

Del concepto de división sexual del trabajo en la familia, se desprende que la mujer desarrolla algunas tareas específicas. Esta idea, la retoma el Capitalismo - convirtiendo la realización de esas tareas en algo "propio" de la "naturaléza famenina".

1.1. EL MITO DE LO FEMENINO. INEXISTENCIA DE LAS BASES BIOLÓGICAS DE LA OPRESION.

La sociedad Capitalista y Patriarcal creó un mito: El mito de la MUJER-MADRE, para justificár su condición de opresión y explotación.

Según éste, la mujer debe ser ante todo MADRE, y dedicárse al cuidado de los hijos, en segundo lugar "debe ser" esposa y atender a su marido y por último "ama de casa" y desempeñar el trabajo doméstico.

Esta mitología tiene dos mecanismos ideológicos - que la reproducen: La autoimágen de la mujer y la imágen que tiene el hombre de ella.

Se educa a la mujer bajo el supuesto de que existe una "naturaleza femenina".

A través de la socialización de la infancia, primero dentro de la familia y más tarde en la escuela, se le transmite a la mujer que existen ciertas características "propias de su sexo". (3).

Estas son: abnegación, pasividad, etc., "conductas femeninas".

Además de ellas, también existen ciertas tareas - que forman parte de la "naturaleza femenina" como cocinar, lavar, planchar, sacudir, cuidar niños, atender enfermos, asear toda clase de lugares, etc.

Todas estas tareas, que conforman el trabajo doméstico, le son asignadas por la sociedad "como propias de su sexo".

Con toda esta información, la mujer va conformando una autoimagen de "mujer", ella misma cree que debe adoptar ciertas características así como aprender a realizar el trabajo doméstico que es su "obligación" como futura "ama de casa".

- (3) Althusser sostiene que la clase dominante inserta su ideología a través de lo que llama "Aparatos Ideológicos de Estado". En la Socialización primaria el Aparato predominante es la Familia, más tarde la Escuela. Así, por medio de las Instituciones a su servicio, el Capitalismo mantiene oprimidas y explotadas a las clases y dentro de ellas a la Mujer.

Por otro lado, la misma ideología se le "enseña" al hombre.

El hombre también es educado o más bien dicho adiestrado por medio de la socialización con la idea de su superioridad sobre la mujer y con el mismo concepto de la mujer madre que se le da a ella. (4)

Por lo tanto la conducta de la mujer que es producto de su autoimagen se refuerza en la vida cotidiana mediante la imagen que tiene el hombre de ella.

Pero esto no se queda ahí, lo más grave de la situación, es que es la propia mujer quien transmite el mito a través de generaciones. Es ella misma quien educa a sus hijos y a sus hijas con ésta ideología patriarcal. Es ella misma quien reproduce el Sistema que la oprime.

Por otro lado, la mitología de lo femenino dice que la mujer debe quedarse en la casa al cuidado de los hijos y realizar además el trabajo doméstico. Esta situación obliga a la mujer a depender económicamente del marido y al mismo tiempo convierte la dependen-

(4) Gramsci, defiende que la hegemonía o poder de una clase sobre otra, se mantiene a través de la ideología que crea Consenso. El consenso es la base. Si toda la sociedad está segura y de acuerdo en algo, ésto se considerará verdadero. Esto ocurre con el mito de lo femenino.

dencia en psicológica.

Esta situación se agrava en los países latinoamericanos donde el Patriarcado tiene profundas raíces históricas. Es el caso de México.

Este hecho, coloca a la mujer en una posición subordinada, dependiente y servil.

Dependencia económica y trabajo doméstico son los dos aspectos fundamentales de la subordinación de la mujer y las bases de su explotación y opresión.

El mito de la mujer-madre entonces, reproduce la condición desigual de la mujer por medio de la explotación tanto de su trabajo doméstico como del asalariado.

El desempeño del trabajo doméstico como algo de la "naturaleza femenina", lo ha retomado el Capitalismo de la ideología Patriarcal, con el único propósito de explotarlo.

1.2, EXPLOTACION Y OPRESION DE LA MUJER A TRAVES DEL TRABAJO DOMESTICO Y DEL TRABAJO ASALARIADO.

Como ya se mencionó, el Capitalismo retomó la ideología patriarcal y organizó la sociedad con una división sexual jerárquica.

Esta división sexual reproduce la condición de o-

presión y explotación que sufre la mujer en la familia patriarcal.

Así, el Capitalismo puede explotar tranquilamente tanto el trabajo doméstico como el trabajo asalariado de la mujer. (5)

1.2.1. TRABAJO DOMESTICO.

A pesar de tener todas las características de un trabajo, el trabajo doméstico no es remunerado. El Capitalismo ha logrado mantenerlo oculto.

Al no ser remunerado, por definición el trabajo es explotado.

La explotación se define como la apropiación gratuita de la fuerza de trabajo de una de las partes por la otra.

El Capitalismo, para cubrirse sostiene que el trabajo doméstico no es un trabajo productivo.

(5) Sara Ibrren sostiene que esta explotación del trabajo de la mujer, ha alcanzado su punto máximo en la historia hoy. La mujer de hoy en día realiza dos jornadas laborales: trabajo doméstico y asalariado, ésta situación alcanza niveles alarmantes en las mujeres de la clase baja que tiene un salario de hambre y además son "amas de casa".

Al no ser productivo, no será remunerado.(6).

Según los teóricos Marxistas, un trabajo es productivo en un modo de producción determinado. Lo que en un modo de producción se considera como productivo, puede no serlo en otro.

En el Capitalismo, se niega la productividad del trabajo doméstico. ¿Por que?.

Por que el aceptar su productividad afectaría la ganancia.

Si el Capitalismo acepta como productivo este trabajo, tendría que pagarlo con un salario, esto provocaría enormes pérdidas, entonces hace que todos piensen - que éste trabajo es propio de la "naturaleza femenina"

(6) Marx, define el salario como la cantidad de dinero pagado por la fuerza de trabajo, por la ejecución de una tarea determinada, es el precio de ésta fuerza - de trabajo.

En el Capitalismo la fuerza de trabajo es una mercancía por lo tanto tiene valor de uso y de cambio en el mercado laboral. El trabajo doméstico no tiene - "valor de cambio", es decir no puede intercambiarse por otras mercancías, por lo tanto "no vale".

El dinero que se paga al trabajador, expresa todo a quello que puede adquirir. El valor de cambio de la fuerza de trabajo es que se cambia por otras mercan cías. Este valor de cambio expresado en dinero, es su precio.

y se realizará gratuitamente.

Aún cuando el Capitalismo rechaze la idea de la productividad del trabajo doméstico, se puede decir que definido como aquel trabajo que dá lugar a una relación de explotación(7), lo és. O como aquel que crea productos cuyo valor de uso es estimable socialmente (8), también lo és.

Por otra parte, el Capitalismo explota el trabajo doméstico de la mujer y el trabajo asalariado de su marido al mismo tiempo.

Si el hombre tuviera que pagar por la realización de los diversos servicios domésticos: lavar, planchar, cuidado de niños, lavar ropa, etc. que desempeña gratuitamente su mujer, su salario declinaría en gigantescas proporciones. Que pasa entonces?

El Capitalismo se apropia gratuitamente de la -- fuerza de trabajo femenina (en el trabajo doméstico) y además explota la fuerza de trabajo masculina, pagando un salario inferior al real, y un salario por dos trabajos.

Lo anterior es una superexplotación que redundará

- (7) FALCON, F. La Razón Femenina I. La Mujer como Clase-social y Económica. El Modo de Producción Doméstico. Libros de Confrontación, Barcelona, 1982, p.126.
- (8) El valor de uso de la fuerza de trabajo, se define como el tiempo dedicado para la realización de su trabajo. El tiempo que dedica la mujer en la preparación de alimentos, cuidado de hijos, etc. tiene un valor social más no comercial.

en enormes ganancias.

Pero no solo en el ámbito doméstico la mujer es explotada y oprimida, también lo es en el ámbito público.

El Capitalismo tomó la ideología patriarcal de la división sexual del trabajo llevándola a la sociedad, - para explotar también ahí el trabajo de la mujer y mantenerla en su condición de opresión.

1.2.2 EL TRABAJO ASALARIADO Y LA SITUACION DE OPRESION Y EXPLOTACION DE LA MUJER.

Por medio de la organización sexual jerárquica de la Sociedad, se reproduce la condición femenina.

La mujer ya no solo es explotada en la realización de las tareas domésticas, su explotación ha invadido el ámbito del trabajo asalariado.

Así, el Capitalismo ha asignado a la mujer la realización de tareas en el mercado del trabajo asalariado que son una extensión del trabajo doméstico.

En el ámbito público, existen trabajos marcados con el sello de "femeninos". Las funciones desempeñadas son: lavado de lugares, planchado, cuidado de niños, etc. labores que forman parte del trabajo doméstico.

Son éstas funciones las que generalmente desempeña la mujer en el mercado del trabajo asalariado en la sociedad capitalista y patriarcal.

Puede decirse que las variables que condicionan la incorporación de la mujer al trabajo asalariado son nivel socioeconómico, educación formal, estado civil, número de hijos y edad. (9)

El abandono de los estudios y la presión económica de la crisis relegan a la mujer a las ocupaciones menor remuneradas.

Una de las principales razones por las cuales la mujer comienza a trabajar en empleos remunerados es la necesidad económica provocada por la crisis.

Esta se siente todavía con más fuerza en las clases socioeconómica baja y media baja.

En ambos casos, sobre todo en el primero, la mujer como miembro de una familia que padece miseria, hambre, etc., tiene que salir a trabajar fuera del hogar a muy temprana edad.

Esta súbita incorporación al mercado del trabajo asalariado, la obliga a abandonar tempranamente sus estudios.

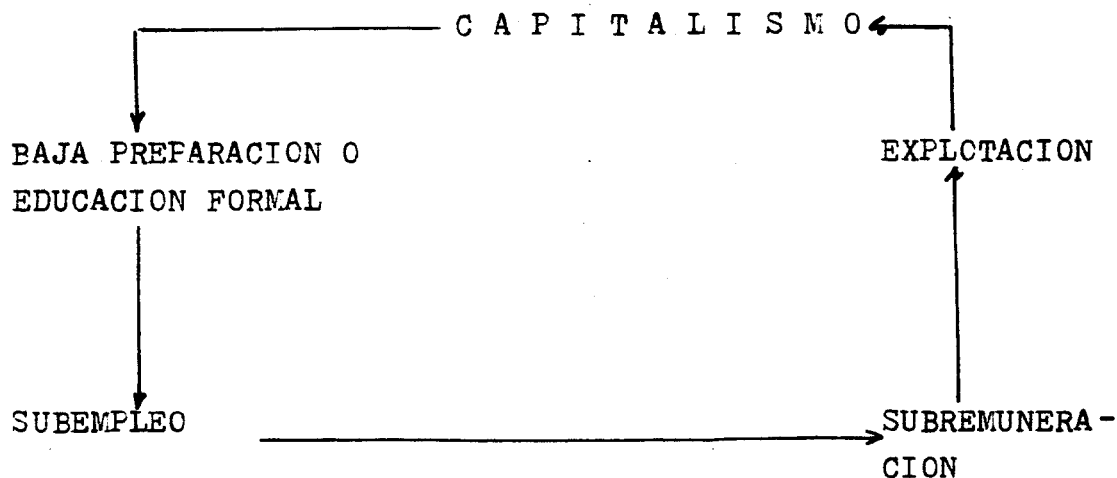
(9) La edad a la que la mujer comienza a trabajar está dada por varios factores: educación formal, estado civil, nivel socioeconómico.

Los compromisos que se le presentan más tarde probablemente le impedirán continuar estudiando. Esto, aunado con su carencia económica, que no se resuelve con su incorporación al trabajo, la obligarán a seguir laborando y la mantendrán en un nivel de baja preparación.

La baja preparación relega a esta joven a las actividades que no requieren educación formal y que por lo tanto ocupan los niveles de menor jerarquía en el mercado asalariado.

Algunas de estas actividades son: limpieza de lugares, preparación de alimentos, etc., toda clase de servicios domésticos. Es decir, a las actividades catalogadas como "femeninas" en nuestra sociedad.

La educación en un mecanismo de sometimiento y control de la clase dominante:

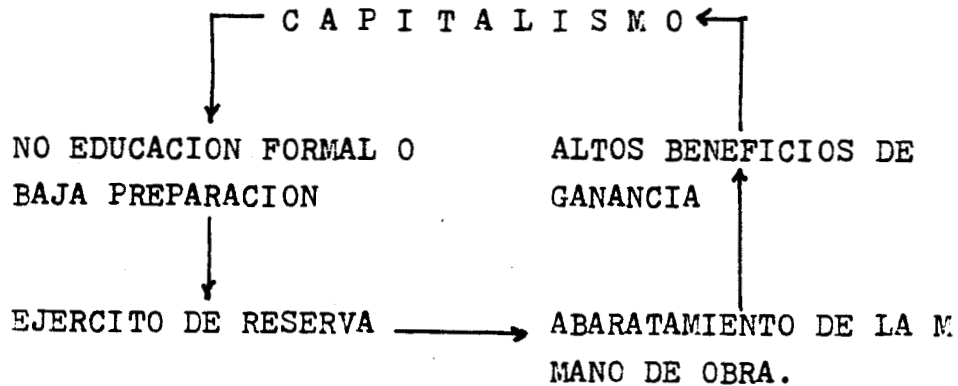


Evidentemente, los niveles bajos de la economía, son los menor remunerados.

El subempleo, es una característica de la ocupación femenina, sobre todo en los estratos socioeconómicos bajos.

El mecanismo es el siguiente: La sociedad capitalista y patriarcal, procura mantener en bajos niveles de preparación a las mujeres para abaratar la mano de obra.

Cuando en una sociedad existe una enorme cantidad de empleados facilmente reemplazables en el trabajo asalariado, la fuerza de trabajo decae su valor comercial



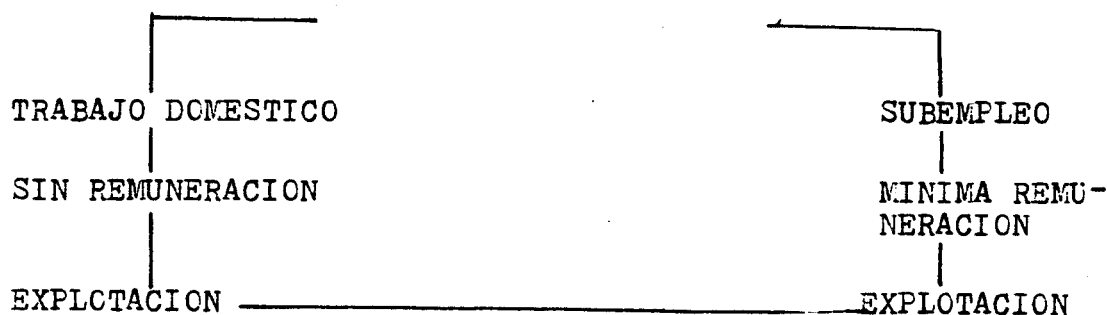
Por otro lado, ésta mujer, la de la clase baja, seguirá perteneciendo a ésta misma, pero además estará más oprimida y explotada que cuando no trabajaba asalariadamente.

Cuando ella se case, el salario que recibe de ninguna manera le ayudará para contratar un servicio doméstico que realice las labores del hogar. Será ella misma, quien después de trabajar en la cocina, lavandería, oficina, fábrica, etc, llegará a su casa a realizar el trabajo doméstico.

Esto es gravísimo. La incorporación de ella al trabajo asalariado tiene que ver con un proyecto de supervivencia pero ahora será doblemente explotada por el Capitalismo, por un lado con el subempleo y por otro lado, con la realización gratuita del trabajo doméstico.

Cada vez más, esta mujer estará oprimida y explotada.

Los mecanismos de explotación funcionan como sigue



En el caso de la mujer de la clase media, el trabajo remunerado tiene que ver más con un proyecto de superación y liberación.

Cuando la joven tiene preparación formal, no ha abandonado sus estudios por presión económica, su incorporación al trabajo será en niveles medios, dependiendo del nivel de su educación formal.

Pero aún cuando pueda aportar dinero al hogar y probablemente guardará algo, pagará servicio doméstico, sigue explotada y oprimida. Por que?

Cuando la mujer es casada, buscará empleos que no interfieran con el cuidado de sus hijos, generalmente de medio tiempo.

Estos empleos no le permitirán un desarrollo profesional por que tienen limitaciones evidentes: no le permiten quedarse horas extras para hacer méritos, están menor remunerados y son subempleos.

Cuando la mujer es soltera, podrá incorporarse pero a puestos de mediana jerarquía en las empresas. Llegará a un nivel limitado por la ideología patriarcal y la estructura sexual jerarquizada de la sociedad capitalista.

La mujer ESTA: subempleada por que se le contra-

trata por debajo de su preparación formal y su capacitación. Esto es, se le contrata en puestos de menor nivel del que se merecen, retomando la ideología patriarcal.

Siendo así, inmersa en la Sociedad Capitalista y Patriarcal que la explota y oprime a través del sometimiento ideológico y la división sexista de la sociedad, la mujer, está muy lejos de su liberación.

Aún cuando ella se dé cuenta del sometimiento, el subempleo difícilmente le permitirá independizarse económicamente del hombre.

Pero, que pasa en América Latina, que sucede en un país de ideología extremadamente patriarcal como México?

2. PARTICIPACION DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO EN MEXICO.

Actualmente, México atraviesa por una crisis económica grave, que afecta de manera alarmante a todos los estratos socioeconómicos, principalmente a los bajos.

Esta crisis tiene consecuencias sociales pavorosas como el desempleo, el hambre, la desnutrición, etc.

a tal grado que ha provocado movimientos sociales serios en protesta contra el azote de la crisis.

Este, es el contexto histórico social donde tiene lugar la participación de la mujer en el mercado del trabajo asalariado.

Sus principales características en nuestro país, son:

1. La incorporación de la mujer al trabajo está vinculada a su estado civil, número de hijos, nivel socioeconómico y preparación formal.
2. Está concentrada en el Sector Servicios.

2.1. POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA FEMENINA.

La participación de la mujer en el mercado asalariado en México ha aumentado notablemente en los últimos 40 años. Esta evolución, ha tenido lugar principalmente en la última década.

Entre 1970 y 1979, La Población Económicamente Activa Femenina, creció en un 84.6%.

La población femenina de 12 años o más, ascendió en 1979 a 22.6 millones,

De esta cifra, solamente el 21.4% de un total de - 78.6% laboran en el mercado asalariado. El resto se distribuye de la siguiente manera:

2.4%	Desempleadas encubiertas.
57.7%	Quehaceres del hogar.
16.8%	Estudiantes.
1.8%	Otras actividades. (10)

La evolución económica y social del país ha determinado definitivamente la participación de la mujer en el trabajo asalariado.

En cuando a la participación femenina por grupos de edad, puede decirse , que la mayor parte de las mujeres que trabajan, tiene entre 20 y 24 años de edad. Las mujeres jóvenes son el 54.1% de las trabajadoras asalariadas (11).

Ese dato es interesante, ya que ésta participación tiene a ser mayor en las edades que corresponden a la soltería.

Existe una gran diferencia en las tasas, de participación de las mujeres por estado civil.

Es mayor en el caso de las solteras, le siguen las viudas y luego las separadas.

(10) Evaluación del Decenio de la Mujer. CONAPO, México 1980, p.35.

(11) DE RIZ. El Problema de la Condición Femenina en América Latina. El Caso de México. CEPAL, México, 1975, p.24.

Esto tiene su fundamento en la ideología patriarcal. Las mujeres casadas se dedican en mayor proporción al cuidado de hogar y los hijos.

Liliana De Riz, sostiene una tesis muy interesante ella dice que en México, de mujeres casadas que no trabajan, una gran proporción no tiene hijos, simplemente es - su estado civil en que provoca que no trabajen en el mercado asalariado (cf. De Riz, p.27)

Esto es serio, en México, el Patriarcado es extremadamente poderoso, puede decirse que es la ideología dominante.

Al igual que en el resto del mundo, en nuestro país, la educación formal es una variable condicionante de la incorporación de la mujer al mercado laboral.

Practicamente, la educación formal o nivel de preparación dictaminará los niveles jerárquicos de ingreso: a mayor preparación, mayor nivel.

Otra de las características de esta participación femenina es que se encuentra reducida y concentrada en el Sector Servicios.

2.2 PARTICIPACION DE LA MUJER EN EL SECTOR SERVICIOS.

Existen tres sectores económicos en México: El Sector Primario, que lo constituye la Agricultura, el Secundario la Industria y el Terciario, SERVICIOS.

Debido a la baja industrialización del país y la crisis económica, los dos primeros sectores, no ofrecen oportunidades suficientes para el empleo.

El Sector Servicios, en cambio, se caracteriza por una expansión constante.

Este sector es el más peculiar de los tres, por la diversidad de actividades que lo conforman. Agrupa - desde la prestación de servicios bancarios y financieros hasta los transportes y comunicaciones, los referentes al hospedaje, profesionales, técnicos, educativos, recreativos, sociales, asistenciales, etc.

Uno de los factores de mayor influencia en esta constante expansión de los servicios es la creciente urbanización de la ciudad.

A mayor urbanización, mayor necesidad de servicios.

Los servicios que presta el Gobierno, se clasifican como Comunes y Sociales, debido a que están referidos básicamente a la sanidad y defensa pública, servicios sociales, promoción de desarrollo comunitario, et.

Los servicios sociales y comunales, se componene de tres grandes rubros:

1. Enseñanza, Investigación Científica y Difusión Cultural.
2. Servicios Médicos y Asistenciales.
3. Aquellos prestados por asociaciones patronales, gremiales, etc.

El DIF., lleva a cabo los dos primeros rubros pero se concentra en actividades de Asistencia Social.

Este sector, es absorbido por el Gobierno, donde los salarios son extremadamente bajos.

Que pasa entonces?, la importancia del sector terciario radica en la enorme participación que tiene en el Producto Interno Bruto del País y en el ahorro enorme del Gobierno que redunde en ganancias por la explotación de la fuerza de trabajo.

En el Gobierno el subempleo es lo característico, Tomando en consideración que la mujer está oprimida y explotada en la Sociedad y que participa enormemente en este sector En que condiciones lo hace A quién beneficia Esto está pleneado que sucede.

Por la gran participación que tiene la mujer en el Sector Servicios existe la necesidad de hacer investigaciones científicas que logren contestar todas las anteriores preguntas y descubrir con mayor profundidad cual es la situación que vive la mujer en nuestro país, su condición tanto como madre y ama de casa como de trabajadora asalariada.

C A P I T U L O I I .

DISEÑO DE LA INVESTIGACION

La división sexual del trabajo en la sociedad Capitalista y Patriarcal, ha colocado a la mujer en condiciones de opresión y explotación tanto en el ámbito del trabajo doméstico como en el del trabajo asalariado.

El Capitalismo, ha retomado la Ideología Patriarcal de la Mujer madre y la ha llevado al mercado de trabajo con el solo propósito de explotarla.

Pero, ¿De que manera es retomada la ideología?, la respuesta es: Que la mujer en el trabajo asalariado realiza funciones que son una extensión del trabajo doméstico.

Por lo anterior, se puede afirmar que la mujer en el mercado de trabajo realiza actividades como: cuidado de niños, enfermos y ancianos; preparación y servicio de alimentos, arreglo de lugares y personas; limpieza de baños, etc. Labores que la sociedad le ha asignado como "propias" de su sexo.

La "asistencia social" la conforman una serie de acciones de cuidado, bienestar, etc. que el Capitalismo y el Patriarcado le enseñan a la mujer como algo de la "naturaleza femenina". Por esto, el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) resultó una Institución ideal para realizar la presente investigación.

En DIF, como organismo encargado de realizar acciones asistenciales, tiene a su servicio un 60% de mujeres, con respecto al total de trabajadores, en el Distrito Federal.

Así, el Problema de la Investigación fué:

CONOCER LA SITUACION LABORAL DE LA MUJER QUE PRESTA SUS SERVICIOS DE ASISTENCIA SOCIAL EN EL SISTEMA NACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA (DIF) Y EN QUE ASPECTOS DIFIERE DE LA SITUACION DE LA MANO DE OBRA MASCULINA.

Con el Objetivo de:

ANALIZAR LA SITUACION DE LA MUJER TRABAJADORA EN RELACION CON LAS VARIABLES: SEXO, PUESTO, NIVEL, SUELDO, GRUPO, RAMA Y NOMBRAMIENTO.

Por lo tanto, los Objetivos Particulares fueron:

1. Analizar la distribución de los datos de la mujer en función de las variables antes mencionadas.
2. Ver si existen diferencias en la distribución de las características de la situación laboral de los trabajadores y las trabajadoras.

NATURALEZA DE LA INVESTIGACION.

De este modo, con la presente investigación se obtuvo información cuantitativa de las características de la situación laboral de los empleados (hombres y mujeres del DIF, determinando las posibles asociaciones entre la variable SEXO y las variables anteriores.

Corresponde a un estudio Descriptivo según Selltiz*

* SELLTIZ, C. Métodos de Investigación en las Relaciones Sociales. 7a.ed., RIALP, Madrid, pp.67-68

POBLACION.

La investigación se llevó a cabo en el D.I.F. del Distrito Federal. Donde labóran 6353 empleados: 3773 - mujeres y 2580 hombres.

FUENTES DE INFORMACION.

Los datos de la investigación se obtuviéron de las siguientes fuentes:

La principal fué la NOMINA de Empleados, de la 2a. quincena de Octubre de 1988, que aportó los datos de: SEXO, PUESTO, AREA, NOMBRAMIENTO Y SUELDO.

La clasificación de los puestos por NIVELES jerárquicos se sacó del documento: Niveles del Tabulador clave (00) DIF.

El GRUPO de Actividadés se obtuvo del Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal y de la Clasificación Mexicana de ocupaciones.

El Catálogo General de Perfiles de Puestos arrojó la información sobre: RAMA y además sobre los requisitos de contratación de los puestos que en mayor número son ocupados por mujeres en el Sistema.

Otras fuentes fueron los INFORMANTES CALIFICADOS, que aportaron información complementaria para delimitar o definir el Problema de Investigación.

ANALISIS ESTADISTICO.

Para conocer la posible relación entre la variable SEXO, y las variables mencionadas, se aplicó la prueba estadística de X^2 de Pearsons para dos muestras independientes solo en los casos en que se cumplieran las condiciones que requiere.

Otra parte de los datos manejados en la investigación lo constituyen tablas de frecuencia y porcentajes.

La aplicación de la prueba siguió el siguiente procedimiento:

1. Se calcularon las frecuencias observadas en una tabla de contingencia* k r, usando las columnas de k para los grupos y las filas de r para las condiciones.

2. Se determinó la frecuencia esperada para cada una de las celdillas para obtener el producto de

*Las tablas de Contingencia 2 2 se presentan a manera de cuadros de distribución de nombramiento en el Apéndice 3. Observese una doble línea que separa la tabla de los porcentajes.

de los totales marginales comunes a ella y dividirla entre N#. Se usó la fórmula:

$$X^2 = \frac{N(AD - BC)^2}{(A+B)(C+D)(A+C)(B+D)} \quad **$$

3. Se determinó la significación de la X^2 observada consultando la Tabla de "Valóres Críticos de X^2 "

* N es la suma de cada grupo de totales marginales. Representa el número total de observaciones independientes.

**SIEGELS. Estadística No Paramétrica Aplicada a las Ciencias de la Conducta. Trillas, México, 1978, p.133.

P R O C E D I M I E N T O :

1. En la Nómina, se identificáron los datos de: Sexo, nombramiento, area, puesto y sueldo.

2. Se diseñó una hoja de registro donde se fueron pasando los datos, una por cada area del Sistema*.:

AREA: Dirección de Recursos Humanos.

SUELDO	PUESTO	FEMENINO (**)			MASCULINO			TOTAL
		P	B	C	P	B	C	
272,309.00	Conserje	4	8	0	8	9	0	25
272,732.00	Albañíl	0	1	0	9	9	0	19
291,000.00	Fotógrafo	0	2	0	2	5	0	7
T O T A L								

* El Area se refiere a cada una de las 11 Direcciones que integran el DIF.

**Se incluyó en la clasificación de sexo el tipo de nombramiento: Provisional (P), de Base (B) y de Confianza (C).

3. El siguiente paso, fué hacer un reacomodo de la información de manera que quedára agrupada por niveles del tabulador general y puesto:

NIVEL 1:

AREA:	ALIMENTACION		INCYTAS		INSAME	
SEXO:	FEM.	MASC	FEM.	MASC	FEM	MASC
PUESTO	P B C	P B C	P B C	P B C	P B C	P B C
TOTAL						

5. La anterior información, se resumió para hacer unas tablas específicas de el tipo de nombramiento (p,b o de c). Se diseñó un cuadro donde se incluyen porcentajes, uno por cada nivel del tabulador.

	P	B	TOTAL	%P	%B
FEMENINO					
MASCULINO					
TOTAL					

En los casos en que los puestos eran de Confianza, se hizo un cuadro idéntico nada más incluyendo la categoría antes mencionada.

El nombramiento de confianza aparece en el nivel 20.

5. De estos cuadros anteriores, se tomaron los datos para hacer unas tablas de contingencia de 2 x 2. Se eliminaron los porcentajes* .

Se aplicó la prueba estadística de χ^2 de Pearson para ver si existían diferencias entre sexo y nombramiento, solo en aquellos casos en que se cumplían los requisitos de aplicación de ésta

6. Para conocer la distribución por puestos que correspondían a cada nivel del tabulador, se hizo un cuadro por nivel que contenía el total de trabajadores de todo el DIF, que ocupaban cada uno de los puestos.

7. Así mismo, para conocer la distribución por GRUPO de actividad se consultó el Catálogo de Puestos del Gobierno Federal.

Después se le asignó a cada puesto una letra que correspondía al grupo al que pertenecían según la clasificación

*En el presente trabajo se presentan en un solo cuadro las tablas de Contingencia y los porcentajes. En el Apéndice 3.

ción.

Después se fueron contando grupo por grupo y nivel - por nivel las frecuencias de cada sexo. En cada nivel se a notó en número total de hombres y mujeres que estaban incluidos en cada categoría.

Se agruparon los datos en un cuadro de distribución sumando los totales de cada nivel.(ver cuadro 2, apéndice #1).

8. Para obtener la información sobre la RAMA se siguió el mismo procedimiento anterior, pero consultando en el Catálogo General de Puestos Tipo del DIF.

Se agruparon los datos de la misma manera(ver cuadro 3, apéndice 1)

9. Después de tener toda la información, se procedió al análisis de resultados con base en los planteamientos fundamentales del Marco Teórico.

C A P I T U L O I I I .

CARACTERISTICAS DEL TRABAJO FEMENINO
EN EL D.I.F.1. EL SISTEMA NACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA
FAMILIA (D.I.F)

Existen diversas instituciones Estatales, encargadas de la prestación de servicios sociales, una de ellas es el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (D.I.F).

El D.I.F., está dirigido a cumplir los Programas de Asistencia Social en México.

La Asistencia Social se define como:

"Conjunto de acciones tendientes a convertir en positivas, las circunstancias adversas que pueden impedir al hombre su realización como individuo, como miembro de una familia y comunidad, así como brindar protección física, mental y so

cial a personas en estado de abandono, incapacidad o minusvalía en tanto se lógre una solución satisfactoria a su situación". (12)

. La Asistencia Social entonces, está conformada por una serie de acciones catalogadas como "femeninas": cuidado de niños, enfermos y ancianos, alimentación,(13)etc. las mismas mencionadas en el capítulo anterior.

Definitivamente, es este hecho el que condiciona el porcentaje mayoritario de participación laboral femenina en la Institución(14).

La Asistencia Social no es nueva, ha existido en México de de la época prehispánica pero con otra significación social.

1.1. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA ASISTENCIA SOCIAL EN MEXICO.

La Asistencia social en México ha existido desde la época prehispánica, donde se atendía de manera integral al individuo, desde su nacimiento hasta su muerte.

(12) Revista del Menor y la Familia. Año 3, #3; Organó informativo y de Difusión del DIF, Dirección de Asistencia Jurídica, p. 15.

(13) El 40.0% del Presupuesto de la Institución está destinado a dar servicios de asistencia alimentaria.

(14) 60.0% Mujeres contra 40.0% de hombres.

Desde entonces, la concepción de Asistencia Social se ha modificado hasta convertirse en lo que es hoy en día: Obligación del Estado como Garantía Constitucional de Salud del Mexicano.

Los primeros esfuerzos por dar servicios asistenciales fueron de beneficencia privada y basados en la caridad cristiana.

Con las leyes de Reforma, que destruyeron varias congregaciones de misioneros españoles y el decreto del presidente Juárez sobre la beneficencia pública, la Asistencia social sufrió un cambio radical en nuestro país.

El primer servicio asistencial de beneficencia cristiana fue "LA ESCUELA PARA NIÑAS", fundada en Texcoco en 1523.

Poco después, Hernán Cortez construyó el primer hospital de México: "HOSPITAL DE JESUS", en 1524, que existe hasta nuestros días.

En 1532, Vázquez de Quiroga, Arzobispo de Michoacán, creó en Santa Fé, la "PRIMERA CASA DE NIÑOS EXPOSITOS"(15

Dós años más tarde, fue edificado el hospital "DEL AMOR DE DIOS" En Ocuilco, Morelos.

En 1566, se construyó en "HOSPITAL DE SAN HIPOLITO TO", primer hospital para enfermos mentales.

(15) Expósitos significa abandonados.

El doctor Pédro López, fundó el hospital "DE SAN LAZARO" para enfermos de lépra.

En 1590, el pueblo padeció una terrible epidemia de viruela, lo que propició la construcción del hospital de "MONSERRATE" en Tacubaya.

Alonso Rodríguez, fundó el hospital "DEL ESPIRITU SANTO" en la ciudad de México, en 1600. En 1613, pasó a manos de las hermanas de la caridad.

En 1626, se fundó el "HOSPITAL DE SAN ANDRES" y el de "BETLEMITAS".

El "HOSPITAL DE SAN SALVADOR" fué el primero construido para mujeres deméntes.

Los hermanos terceros de la órden de San Francisco fundaron el "HOSPITAL DE TERCEROS" en 1750.

En 1771, se inauguró el "ASILO DE POBRES" o "CASA DE LA MISERICORDIA" por el Virrey Bucareli.

Después del movimiento de Independencia, Valentín Gómez Farías intentó establecer un sistema de ayuda al necesitado, pero la beneficencia pública --como cuerpo normativo-- tomó forma con el movimiento de Reforma.

En 1881, el Presidente Benito Juárez fundó la Dirección General de Fondos de Beneficencia Pública del Gobierno de México.

De 1881 a 1899, se fundaron en nuestro país las siguientes instituciones de beneficencia: "CASA DE LA MATER

Y LA INFANCIA"(1867); "HOSPITAL DE BEISTEGUI"(1881); "HOSPITAL DE BENEFICENCIA ESPAÑOLA" (1886); "HOSPITAL AMERICANO (1886); "HOSPITAL FRANCES (1887); "HOSPITAL DE LA COLONIA"(1892):

En 1889, el Presidente Díaz, dió un decreto de beneficencia: "LA LEY DE BENEFICENCIA PRIVADA", bajo la supervisión del Estado.

De 1900 a 1920 se fundaron: "HOSPITAL GENERAL" (1904); el "MANICOMIO DE LA CASTAÑEDA" (1910) y el "HOSPITAL INGLÉS" (1911).

En 1911, el producto de la Lotería Nacional pasa a la beneficencia pública.

Con la fundación de la Asociación de Protección a la Infancia (1929), nace la inquietud por implementar un programa de asistencia alimentaria.

En 1937, todos los organismos que de alguna manera daban servicios de beneficencia pública, fueron absorbidos por la SECRETARIA DE ASISTENCIA PUBLICA, creada por el Presidente Lázaro Cárdenas.

En 1943, se fusionan la Secretaría de Asistencia Pública y el Departamento de Salubridad, dando lugar a la SECRETARIA DE SALUBRIDAD Y ASISTENCIA.

Con objetivos de: protección a la niñez, disminución de la mortalidad y satisfacción de las necesidades básicas de la población marginada.

En 1961, por decreto presidencial, se fundó el INSTITUTO NACIONAL DE PROTECCION A LA INFANCIA (INPI), como organismo descentralizado de apoyo en la atención de la gran demanda de servicios de la Secretaría antes mencionada.

Para resolver los problemas de niños abandonados y explotados, se creó en 1968, también por decreto, la INSTITUCION MEXICANA DE ASISTENCIA A LA NIÑEZ (IMAN).

Años más tarde, en 1974, los objetivos del INPI, se amplían a proteger al desarrollo integral del niño por medio de la promoción del bienestar social. Pero al no cumplirse satisfactoriamente, la institución fué reemplazada por el INSTITUTO MEXICANO DE LA INFANCIA Y LA FAMILIA.

Dos años después, éste instituto se fusionó con el IMAN dando lugar al SISTEMA NACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA (DIF), con el objetivo de promover el bienestar social y prestar servicios de asistencia social.

En 1982, el DIF, se integró como organismo descentralizado al Sector Salud.

1.2. FUNDAMENTOS JURIDICOS.

El Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia tiene por objeto promover el bienestar social

y prestar servicios asistenciales de acuerdo con los propósitos y objetivos del PLAN NACIONAL DE DESARROLLO articulado con el Sistema Nacional de Salud que coordina la - Secretaría de Salubridad y Asistencia.

1.3. OBJETIVOS DEL D.I.F.

Las actividades de asistencia social que desempeña el DIF, están orientadas al logro de los siguientes objetivos:

1. Promover en bienestar social y prestar al efecto servicios de asistencia social, conforme a las normas de la Secretaría de Salubridad y Asistencia
2. Apoyar el desarrollo de la familia y la comunidad.
3. Fomentar la Educación para la integración familiar.
4. Impulsar el sano crecimiento físico y mental de la niñez.
5. Proponer a la dependencia que administre el patrimonio de la beneficencia pública, programas de asistencia social que contribuyan al uso eficiente de los bienes que lo componen.
6. Atender las funciones de auxilio a las Instituciones de asistencia privada que le confíe la dependencia competente, con sujeción a los que disponga la ley relativa.

7. Operar establecimientos de asistencia social en beneficio de menores en estado de abandono, ancianos desamparados y minusválidos.

8. Realizar estudios e investigaciones sobre los problemas de la familia, menores y ancianos así como de minusválidos.

9. Prestar servicios de asistencia jurídica y de orientación social a los menores, ancianos y minusválidos sin recursos.

10. Intervenir en el ejercicio de la tutela de los menores que corresponda al Estado, en términos de la ley respectiva.

11. Auxiliár al ministerio público en la protección de incapaces y en los procedimientos civiles y familiares que le afecten, de acuerdo con la ley

1.4. AUTORIDADES PRINCIPALES.

Para el logro de sus objetivos, el DIF, está dirigido por cuatro autoridades principales: PATRONATO, JUNTA DE GOBIERNO, DIRECTOR GENERAL Y COMISARIO.

El Patronato es la máxima autoridad. Está formado por 11 miembros elegidos por el Presidente de la República por conducto del Secretario de Salubridad y Asistencia.

Tiene como principales funciones: Dictaminar normas, expedir el Reglamento del Sistema, y planear y administrar el Presupuesto.

La junta de Gobierno está integrada por los titulares de las diferentes Secretarías. Tiene como funciones principales: Actuar como representante legal y administrativo del Sistema; Aprobar planes, Presupuesto, Reglamentos, así como la aceptación de herencias, legados, donaciones y proyectos de inversión.

El Director General del DIF se encarga de: Supervisar el cumplimiento de las disposiciones del Patronato y la Junta de Gobierno; efectuar nombramientos del personal; remover directores de area; planear dirigir el funcionamiento de la Institución y por último, celebrar los convenios, contratos y actos jurídicos que sean indispensables.

El Comisario tiene como responsabilidades principales: vigilar la administración de recursos humanos, materiales y servicios generales y realizar Auditorías de Estados Financieros y de carácter Administrativo en las áreas de la Institución.

1.5. PROGRAMAS INSTITUCIONALES.

Para el logro de sus objetivos, el DIF, instrumentó nueve programas, ejes de todas las acciones encaminadas a dar servicios asistenciales a la población marginada y necesitada.

Los Programas Institucionales son: INTEGRACION SOCIAL Y FAMILIAR: ASISTENCIA SOCIAL A DESAMPARADOS: ASIS-

EDUCACIONAL; REHABILITACION; ASISTENCIA SOCIAL ALIMENTARIA; PROMOCION DEL DESARROLLO COMUNITARIO; ASISTENCIA JURIDICA; DESARROLLO CIVICO, ARTISTICO Y CULTURAL; FORMACION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS E INVESTIGACION.

1.5.1. PROGRAMA DE INTEGRACION SOCIAL Y FAMILIAR.

Como organismo encargado del desarrollo integral de la familia, el DIF, promueve el bienestar social y la participación comunitaria en las zonas marginadas del D.F.

Esta participación se logra por medio de acciones como: visitas domiciliarias, convivencias, campañas de orientación sexual, etc.

Las visitas domiciliarias tienen como principal objetivo conocer la situación de las familiar que integran la comunidad y detectar si existe alguna problemática.

Para fortalecer los lazos comunitarios, se organizan convivencias.

Pero, las acciones más importantes son las campañas de orientación.

Estas, tiene el fin de prevenir enfermedades y concientizar a la población sobre la planeación familiar la administración del ingreso, etc.

1.5.2. PROGRAMA DE ASISTENCIA SOCIAL A DESAMPARADOS.

Este programa, tiene por objeto proteger a los desamparados: niños huérfanos o abandonados, ancianos de escasos recursos.

Considera la prestación de servicios asistenciales como básicas acciones.

Estos servicios los dá a través de Centros: Casas Cuna y Casss Hogár; Hogáres Sustitutos; Casa Hogár para Ancianos; Albergue Temporal e Internado Nacional Infantil

Además, el DIF, cuenta con el apoyo de instituciones privadas que supervisa.

Debido a su enórme importáncia, el programa se ha extendido a los Estados de la República (16).

1.5.3. PROGRAMA DE ASISTENCIA EDUCACIONAL.

Uno de los objetivos principales del Gobierno de la República es que toda la población del país, alcance el nivel de educación basica.

De acuerdo con ésta política, el DIF, atiende en la medida de sus posibilidades, a la población que no cuenta con servicios educativos.

(16) En los Estados de la República se cumple este programa por medio de la intervención de los DIF-Estatales.

El programa comprende la educación formal(17) primaria, preescolar y extra escolar.

1.5.3.1 MODELO DE ATENCION PREESCOLAR.

Con base en los Programas del Sistema Educativo Nacional, el DIF, imparte educación preescolar a la población necesitada.

Las instalaciones con las que cuenta para éste - propósito son: Jardines de Niños; Jardines Estancia, Centros de Desarrollo Infantil y Casas Cuna.

En estos lugares, se atiende niños de 0 a 6 años de edad.

1.5.3.2. MODELO DE EDUCACION PRIMARIA.

La Educación primaria, la ofrece el Sistema en sus 7 Escuelas Asistenciales.

Las Escuelas tienen el fin de desarrollar, atender y educar a los niños de escasos recursos, hijos de madres trabajadores.

1.5.3.3. MODELO DE EDUCACION EXTRAESCOLAR.

Este modelo busca, por medio de la Capacitación - que los miembros de la comunidad adquieran conocimientos,

(17) La educación formal se define como un Sistema Educativo dinámico, basado en el proceso enseñanza-aprendizaje, que se lleva a cabo en forma sistemática y programada, empleando una serie de métodos y técnicas en tiempos y periodos específicos e impartida -- por personal calificado.

habilidades o actitudes que les permitan obtener un ingreso.

Los cursos que se imparten en los Centros de Desarrollo de la Comunidad (C.D.C), y son como carreras cortas de: herrería, corte, costura, mecanografía, cultura de belleza, etc., son oficios.

1.5.3.4. MODELO DE EDUCACION COMPLEMENTARIA.

La educación complementaria comprende varios aspectos: alfabetización; orientación y apoyo a estudiantes en la regularización de materias y educación constante a los adultos que no cursaron o concluyeron sus estudios de primaria o secundaria.(18)

Este modelo se desarrolla en las áreas de influencia de los Centros de Desarrollo Comunitario y los Centros Familiares (C.F.) del D.I.F.

1.5.4. PROGRAMA DE REHABILITACION.

El Estado, ha dado al DIF, la responsabilidad de ejercer las acciones necesarias que permitan a los minusválidos integrarse sanamente a la sociedad.

Para lograrlo, el programa tiene los siguientes objetivos: Planear acciones de prevención de la invalidez,

(18) Por medio de círculos de estudio y telesecundaria.

Fomentar acciones médicas, educativas y psicológicas, así como sociales para la atención de la invalidéz; Desarrollar acciones de rehabilitación integral; entre otros.

Partiendo de la premisa de que la invalidéz puede atenderse a través de la participación coordinada de los servicios asistenciales, el DIF tiene convenios con la Secretaría de Educación Pública.

En los Estados, el DIF, atiende también la problemática de la invalidéz en Centros de Rehabilitación y Educación Especial (CREE) .

Para el D.F., cuenta con los siguientes Centros de rehabilitación: Centro Pilóto de Rehabilitación; Instituto Nacional para la Rehabilitación del Niño Ciego y Dévil visual; Escuela Nacional para Ciegos; Centro de Rehabilitación Profesional; la Oficina de Servicios Sociales para Invidentes y el Centro de Adaptación Laboral.

1.5.5. PROGRAMA DE ASISTENCIA ALIMENTARIA.

Uno de los problemas más graves que enfrenta la población de nuestro país es la desnutrición.

Este como consecuencia lógica de la alimentación - raquítica y esporádica que sufren los niños de escasos recursos.

Por ésto, éste programa tiene como propósito fundamental el mejoramiento de la dieta familiar de lactantes, preescolares, mujeres embarazadas, lactando, minusválidos y ancianos marginados.

Para lograrlo distribuye dotaciones alimenticias, raciones escolares y alimentos para lactantes y madres gestantes,(19).

1.5.6. PROGRAMA DE PROMOCION DEL DESARROLLO COMUNITARIO.

Este programa promueve la participación organizada de la comunidad, para el mejoramiento de la calidad de vida de sus miembros.

Las acciones para este fin se hacen en comunidad abierta por medio de los Comités de Desarrollo Comunitario (20).

Para atención, las acciones se desarrollan en las instalaciones de: 23 C.D.C.; 21 C.F. y 13 Centros de Bienestar Social y Urbano (C,B.C.U), en el area metropolitana del D.F. y la red móvil Nacional para el Desarrollo de la Comunidad en el Medio Rural.

Sus objetivos son: mejorar la higiene familiar, dentro del esquema de educacion para la salud; disminuir las tasas de morbilidad y mortalidad por enfermedades, entre otros.

(19) LACTO-DIF.

(20) Son organizaciones democraticas y populares que trabajan para alcanzar mejores condiciones de vida en la Comunidad por medio de la participación de ella.

1.5.7. PROGRAMA DE ASISTENCIA JURIDICA.

Esta programa, tiene como propósito fundamental, conciliar los intereses de los miembros del grupo familiar o representan a aquellas personas desvalidas que necesiten de apoyo jurídico.

Se lleva a cabo a través de la Procuraduría de la Defensa del Menor y la Familia, órgano especializado del D.I.F.

Las acciones que realiza ésta son: prestación organizada y permanente de servicios de asistencia jurídica a menores, ancianos y minusválidos en estado de abandono; la investigación de la problemática jurídica de la población; divulgación y enseñanza de los instrumentos jurídicos ; asesoría legal; representación de menores.

Con el objeto de beneficiar a la República, la Procuraduría orienta a los DIF Estatales y promueve la creación de juzgados familiares.

Otras acciones son: Estudios de la problemática de los menores de las Casas Cuna y Casas Hogar, para tramitar su adopción; difusión y divulgación del funcionamiento de las instituciones jurídicas de derecho familiar; readaptación social de menores infractores bajo libertad vigilada; prevención de la farmacodependencia y orientación psicológica a la comunidad.

Por otra parte, los Conséjos Locales de Tutéla, opéran como órganos de información y vigilancia.

Tiénen las siguiente funciones: Tutela de las - personas que no estando sujetas a patria potestad, tienen incapacidad natural o légal para gobernarse a sí mismos; velár por que los tutores cumplan con sus deberes, en fín, todo lo que tenga que ver con tutoría legal.

En las acciones de éste programa participan los Juzgádos de lo Familiar, el Departamento del Distrito Federál y los Gobiérnos de las Entidades Federatívas(21)

1.5.8. PROGRAMA DE DESARROLLO CIVICO, ARTISTICO Y CULTURAL.

Este programa tiene dos objetivos fundamentales. Por un lado, promovér la vida cívica, artística y cultural en México, por medio de la participación comunitaria y por otro lado, enriquecer, afirmár y difundír los valores de la identidad nacional.

Estos objetivos, se logran por medio de la organización de evéntos artísticos, deportivos, culturales, etc.

Reconociendo la enórme importancia del deporte en

(21) Por medio de los D.I.F. Estatales.

el sano crecimiento físico y mental de la niñez, así como en la rehabilitación, el D.I.F organiza eventos de tipo competitivo para niños y minusválidos.

1.5.9. PROGRAMA DE FORMACION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS E INVESTIGACION.

La necesidad de contar con una sólida estructura de asistencia social llevó al DIF a instrumentar el programa de Formación y Desarrollo de Recursos Humanos e Investigación.

Las actividades de éste, se encaminan a la formación y capacitación de técnicos y profesionales en el área de la salud.

El conocimiento actual que se tiene en materia de salud, ha sido el producto de las investigaciones realizadas en los Institutos Nacional de Ciencia y Tecnología - (INCYTAS-DIF) y en el Nacional de Salud Mental (INSAME-DIF).

Sin embargo, la investigación ha sido insuficiente en otras áreas del sistema en los campos de educación, desarrollo comunitario, aspectos jurídicos y de alimentación, esto ha provocado una deficiencia en la orientación de las acciones asistenciales al respecto.

2. LA PARTICIPACION LABORAL DE LA MUJER EN EL D.I.F.

En el D.I.F., por ser una Institución que realiza funciones "femeninas", existe una gran participación laboral de la mujer.

El 60% del total de trabajadores del Sistema, corresponde al sexo femenino.

Pero, a pesar de esto, los porcentajes mayores de trabajadoras se encuentran concentradas en los niveles jerárquicos más bajos.

En el cuadro #1, del Apéndice #1, se puede observar que los porcentajes más altos (19.7% en ambos casos), de mujeres se encuentran en los niveles 1 y 3.

En el nivel 1, el más bajo del grupo o jerarquía de puestos, la mujer se concentra en los puestos de Auxiliár de Cocina (75.0%); Auxiliár de Intendencia (72.0%); Auxiliár de Niñera (100.0%); Recamarera (100.0%); Lavandera (57.0%); Prefecto (59.0%) (22).

Puestos donde la escolaridad requerida para contratación es de primaria y la edad mínima de 18 años.

Para realizar las funciones correspondientes: limpieza, preparación de alimentos, lavado, cuidado de niños, no es necesaria ninguna preparación formal excepto la básica. (ver inciso 4, del presente Capítulo).

Estas funciones son extensiones del trabajo domés

(22) Estos porcentajes, son con respecto al total de trabajadores que ocupan cada una de las plazas del nivel.

tico para los que no se necesita ninguna preparación.

En el nivel 3, ocupa los puestos de Secretaría (99.3%), Mesero (75.3%), Niñera (99.1%).

Para estos puestos la esolaridad es un grado mayor que para los anteriores. Se requiere para contratación como mínimo secundaria y carrera técnica para Secretaria y Niñera. Para el caso de mesero, escolaridad básica.

Excepto la Secretaria, los puestos tienen funciones que son una extensión del trabajo doméstico.

En el caso de la Secretaria, su trabajo es especial por que no se limita a la Mecanografía, ésta trabajadora realiza funciones extras que podrían catalogarse como "personales" de los jefes. Entre otras cosas, les sirven café, les hacen citas, algunas hasta llévan su ropa a la tintorería, los acompañan a lugares, etc.

Son una especie de empleadas domésticas que además escriben a máquina.

En orden de importancia, sigue el nivel 9 con un 11.3% de participación femenina.

Este porcentaje, se explica por que en este nivel, se encuentra el puesto de Trabajadora Social, que significa un 77.0% del total de trabajadoras. El resto, ocupan puestos administrativos de baja jerarquía.

El puesto anterior es de gran importancia en el Sistema existen trabajadoras sociales practicamente en

todas las áreas del Sistema ya que realizan funciones de detección de problemas y atención al público.

Además sus servicios son muy apreciados en Comunidad Abierta (23) donde realizan una gran labor con las familias de las zonas marginadas del D.F.

El siguiente en importancia es el nivel 6 con un 9.2% de participación femenina.

En este nivel, se encuentran los puestos de Secretaria de Coordinador Técnico (100.0%) y de Educadora -- (99.0%). Ver cuadro 9.

Estos puestos son "femeninos". El de Educadora, a pesar de requerir cierta preparación formal, tiene funciones domésticas. En el caso de la Secretaria de Coordinador Técnico, ocurre lo mismo que con la Secretaria.

Los siguientes son los puestos que se localizan en los niveles 4 y 5 con un 7.6% y 7.5% de participación femenina con respecto del total de mujeres.

En el Nivel 4, la mujer ocupa los puestos de Recepcionista (98.0%), Secretaria de Jefe de Oficina con (100.0%), Cocinero (90.0%), Auxiliar de Ortopedia (71.4%) y Bibliotecario (60.0%).

Los puestos de Recepcionista y Secretaria son practicamente lo mismo. Sucede igual que en el de Secretaria.

El puesto de Cocinero, es muy interesante por que tiene denominación masculina y lo ocupan las mujeres. Esto es una muestra de las funciones que la sociedad Capitalista y Patriarcal ha asignado a la mujer.

Todos los puestos restantes de los niveles son ocupados por mujeres en un mínimo porcentaje.

En el cuadro 1, se puede apreciar que la distribución experimenta cierto descenso en los niveles altos.

En el máximo, el 20, existe un 0.3% de las mujeres que trabajan en la Institución.

En éste, ocupan el puesto de Coordinador de Técnicos Especializados en un 41.4% de total de trabajadores.

A continuación, el nivel 18 con un 0.4%, ocupando el puesto de Técnico Especializado (37.5%).

En los dos anteriores niveles, los puestos son de Supervisión con una jerarquía considerablemente alta.

El siguiente en orden ascendente, es el 12, -- con un 0.5%. Las mujeres, ocupan el puesto de Programador en un 100.0% (23).

Con un porcentaje de 0.6%, se encuentra el 19. Este nivel contiene el puesto de Coordinador de Centro Familiar.

Con un 0.7% del total de mujeres que laboran en el D.I.F, se encuentran los niveles : 8, 10 y 14.

En el 8, ocupan los puestos de Cajero Manejador de Fondos en un 100.0% y Profesor Especializado en el mismo porcentaje.

(23) Capturista de Datos. Versión moderna de Secretaria.

En el nivel 10, se encuentran los puestos de Psicólogo, Psicopedagogo y Nutriólogo, con un 100.0% de mujeres.

Esto es una muestra de las áreas del conocimiento que están "feminizadas".

En el nivel 14, la mujer ocupa las plazas de -- Técnico en Sistemas de Cómputo (83.3%) y Subjefe de Programa.

El nivel 14, es el más bajo de la jerarquía de puestos de Supervisión, y en él se encuentra concentrada la participación femenina.

Los niveles restantes, tienen un nivel medio de participación como el 7 con 2.8%, el 16, con 2,5%, el 11 con 1.6% y el 13 con 4.7%.

Otro aspecto importante por conocer, es la participación femenina por Grupo de Actividad, para tener una idea más clara de las áreas laborales donde se desarrolla el trabajo femenino.

2.1. PARTICIPACION POR GRUPO DE ACTIVIDAD.

Existen 6 grupos de Actividad Económica: Administrativo, Técnico, Profesional, Servicios, Educación, y Técnico-Administrativo.

El 34.4% de las mujeres, se desarrollan en puestos de carácter técnico. (cuadro 2).

Estos son por ejemplo: Auxiliar de Niñera, Auxiliar de Ortopedia, Niñera, Dietista, Orientador Infan

tíl, puéstos cuyas funciones son una extensión del trabajo doméstico: Cuidádo de niños, planeación y preparación de aliméttos y cuidádo de enférmos.

El 30.3% realizan labóres Administrativas. Dentro de este grúpo, se encuéntran Secretárias, Recepcionístas y Promotóres.

Nuevaménte, aunque en menór proporción, son ocupaciones "femeninas".

El siguiente porcentáje en órden descendiente, lo ocúpa el grupo Servicios con 22.3% de las mujéres de del D.I.F.

Para éste, no es necesaria nungúna preparación formal excepto la primaria, solamente es indispensable tener conocimientos generales de limpiéza.

Los puestos contenidos dentro de éste son Auxiliar de Intendéncia, Lavandera, Recamaréra, etc.

Nuevamente, labóres "femeninas". Estas funciones son una extensión del trabajo doméstico.

El 7.2% de las mujéres trabajadoras del Sistéma, se dedícan a la enseñanza en nivéles bájos.

Los puestos que desempeñan, que corresponden al grúpo Educación, son: Profesór de Enseñanzas Divérsas, Profesór de Adiestramiento, Profesór de Educación Física.

En esté grupo, el porcentaje mayoritario de mujéres desempeñan el puesto de Profesór de Adiestramiento.

Esto se explica por que las funciones dentro de él son actividades para la enseñanza de artes manuales, como migajón, costura y tejido. Actividades "feminizadas".

El grupo Profesional, tiene un 3.2% del total de mujeres. Porcentaje mínimo.

El menor porcentaje de participación femenina, se localiza en el grupo Técnico-Administrativo. Grupo de niveles de Supervisión.(2.5%).

Esta situación es terrible, a pesar de ser una Institución Femenina, la mujer se concentra en las actividades de menor jerarquía y por lo tanto menor remuneradas, y en los Grupos de Actividad Económica más subvalorados y para los que la preparación formal requerida es mínima.

Para lograr comprender con más detalle las funciones específicas que se realizan dentro de éstos grupos de actividad, se analizará la participación femenina en ellos.

2.2 PARTICIPACION POR RAMA DE FUNCIONES.

Existen Ramas de Actividades que son marcadamente desarrolladas por Mujeres y otras tantas en las que su colaboración es mínima.

Aquellas con una gran participación femenina, son Guardería (19.6%), Administrativa (15.1%), Secretarial (13.0%), Intendencia (11.2%), Trabajo Social (9.4%),

Cocina (7.5%) y Maquinaria Trabajo (4.9%).

Dentro de la Rama de Guardería, se encuentran los puestos de Auxiliar de Niñera, etc., todos aquellos cuyas funciones son el cuidado de los niños.

La Administrativa se refiere a todas aquellas funciones auxiliares para el cumplimiento de los objetivos de la Institución. Dentro de ella, puestos como Auxiliar Administrativo, Auxiliar de técnico, etc.

La Rama Secretarial, incorpora a todas las Secretarías y Recepcionistas.

Intendencia es una rama que contiene los puestos de Auxiliar de Intendencia, Recamarera, Lavandera.

Aquellos cuyas funciones son la limpieza de lugares, una extensión del trabajo doméstico.

Trabajo Social cubre los puestos de Trabajadora Social, Pasante de Trabajo Social y Supervisión de Trabajo Social, importantísimos para las funciones de detección y atención a la comunidad, como ya se mencionó con anterioridad.

Cocina incluye a los Cocineros, Meseros, Auxiliares de Cocina, etc., a todos aquellos que de alguna manera participan en la preparación y servicio de alimentos.

Las Empacadoras de Alimentos, obreras encargadas de envolver las raciones alimenticias que el DIF reparte son las que se clasifican como Rama Maquinaria-Trabajo.

Las Ramas donde no participa la mujer, o lo hace en un porcentaje bajísimo, son, en orden ascendente :
 Con 0.1% Vigilancia, Transporte Terrestre, Rehabilitación Médica, Rádio y t.v. y Dibujo.

Con 0.2% Finanzas, ocupaciones que contienen los puestos de cajero .

Con 0.3% Tesorería. Ocurre lo mismo que en el caso anterior.

Con 0.4% Biblioteca y Dietética. El segundo, donde se desarrollan funciones "femeninas" de preparación de alimentos o relacionadas con la alimentación.

Mantenimiento Mecánico, e Investigación son Ramas que alcanzan un 0.5% de participación femenina,

0.6% en las Ramas de Psicología y Computación, - del total de mujeres.

En la Rama de Actividad Jurídica, donde se desarrollan actividades de tutela, representación y defensa, la mujer participa en un 1.1%.

En Promotoría, realizando actividades de Promoción del Desarrollo Comunitario y apoyo en el reparto de raciones alimenticias, estas colaborando el 1.3% de las mujeres.

El 2.2% de ellas labóran en Ramas como los Oficios y el Mantenimiento Eléctrico.

Se puede ver, como la mujer trabaja en mayor proporción en actividades que son una extensión del trabajo femenino: Cuidado de niños, limpieza, preparación de ali

mentos , etc., y en menor proporción en áreas "masculinizadas" como los oficios(24), el Transporte Terrestre (25), etc.

Otro de los aspectos importantes en la situación de las trabajadoras en la Institución, es el Nombramiento.

2.3. NOMBRAMIENTOS OTORGADOS A LAS TRABAJADORAS DEL DIF

Existen tres tipos de Nombramientos: Provisional, de Base y de Confianza (Vér Apéndice 4).

El último solo lo tienen los trabajadores o trabajadoras que ocupen las plazas correspondientes al nivel máximo de Jerarquía, en la Clasificación General.

En el presente estudio, no se incluyeron los niveles de Mandos Medios ni de Mandos Superiores (26) ya que corresponden a otra clasificación y por lo tanto, se encuentran en otro Tabulador.

El nivel 20, es el único que incluye este contrato.

Los de Base o Provisionales, son nombramientos que se les dá al personal de los niveles restantes.

En general, se encontro que el 84.9% de las Mujeres tienen Nombramiento de Base. Esto es, que tienen asegurada su permanencia en la Institución.

(24) Como Albañil, Pintor, Herrero, etc.

(25) Se refiere a todos los Choféres.

(26) De Coordinador Técnico en adelante: Jefe de Dpto, Subdirector, Director, Director General, Oficial Mayor, Contralor y Subdirector General de Operac

El 14.8% tienen Nombramiento Provisional y el 0.3% de Confianza.

El primér porcentaje, corresponde a las mujéres que no tienen asegurada la permanencia en el trabajo que están contratadas temporalmente o en algún puesto cuya base le pertenece a otra persona.

El segundo, a las pocas mujéres con nivéles que ameríten éste nombramiento. Esto es, de Supervisión de jerarquía considerablemente elevada.

El 65.6% de los nombramientos De Base los tienen las trabajadoras de los nivéles del 1 al 5. (27)

El 23.8% está concentrado en los nivéles del 6, al 10.

El 9.4% en los del 11 al 16 y el resto como sigue:

Del nivél 18 al 19 con un porcentaje del 1.1%.

De los nivéles 1 al 5, las trabajadoras tienen nombramiento Provisional en un 26.6%. (28).

Del 6 al 10, las trabajadoras tiene un 46.7% de éstos. Es el porcentaje mayoritario.

(27) Porcentajes con respecto del total de Base

(28) Porcentajes con respecto del total Provisional

Del 11 al 16 alcanzan éste nombramiento, el 25.1% de las mujeres.

El 1.5% restante, se encuentra en los niveles de del 18 al 19..

En el nivel 20, están las trabajadoras que tienen nombramiento de Confianza, el 0.3%.

2.4. SALARIOS PERCIBIDOS POR LAS TRABAJADORAS DEL DIF.

El nivel salarial del DIF, es extremadamente bajo. Las mujeres que ocupan los puestos del nivel 20, ganan apenas 1.5 de salario mínimo. (ver cuadro 0)

Esta situación es increíble. El trabajo está subvalorado en extremo. Los puestos donde la contratación requiere preparación de postgrado, ganan un salario mínimo y medio.

Paréceme ser que la gran aportación del Gobierno en el PBI Nacional en Instituciones de Servicios, se debe en gran parte al ahorro en salarios para sus trabajadores.

Los puestos que integran el nivel 1 (ver cuadro #4, Apéndice 2) son aquellos donde la preparación formal no es necesaria. Ellos tienen un salario de \$272,309.00, esto es que ganan 213,564.00 pesos menos que los trabajadores que se incluyen en el nivel jerárquico mayor y que su contratación requiere una gran preparación formal.

Del nivel 1 al 5, las trabajadoras tienen un sa-

U. A. N. IZTAPALAPA BIBLIOTECA

larió de entre \$272,309.00 (nivél 1) a 305,688.00 (nivél 5). Esto es, una diferencia de \$33,379,00 entre 5 nivéles jerárquicos. (vér cuadro 0)

Esta situación, la vivén el 63.3% de las mujéres que ocúpan los puestos de estos 5 nivéles jerárquicos. - Parece ser que no existe motivación alguna para el desarrollo, cuando el salario es practicamente el mismo en los 5 nivéles.

El 24.9% de las trabajadoras del DIF, distribuidas entre los nivéles 6 al 10, ganan entre \$312,216.00 (nivél 6) a \$351,387.00 (nivél 10). (cuadro 0)

Los puestos comprendidos entre estos niveles, requieren cierta preparación formal, (vér inciso 4, cap.3)

Entre ellos, y en orden ascendente del nivel 6 en adelante se encuentran: Secretaria de Coordinador Técnico, Educadora, Promotor, Orientador Infantil, Pasante de Trabajo Social, Trabajadora Social, Psicólogo y Psicopedagogo. (vér cuadros del #9 al 13, Apéndice 2).

Es decir, que una Secretaria de Coordinador Técnico gana \$39,171.00 menos que un Psicólogo, y \$30,902.00 - menos que una Trabajadora Social.

En el caso de las trabajadoras que son profesionistas como las Psicólogas, Psicopedagogas, Orientador Infantil y Trabajadoras Sociales, sería interesante hacer una investigación para ver hasta que punto están conformes - con esta situación y si las pocas expectativas salariales afectan de alguna manera el desempeño de sus funciones.

El 10.2% de las trabajadoras, están entre los niveles del 11 al 16, cuyos salarios correspondientes son desde \$358,187.00 hasta \$388.465.00 respectivamente.

Los puestos comprendidos en estos niveles son por ejemplo: Supervisor de Trabajo Social, Subcontador, Investigador Titular, Abogado, Jefe de Programa. (ver cuadros del 14 al 18, Apéndice 2).

Nuevamente, se vio una subvaloración del trabajo y una mínima cantidad salarial de diferencia entre los niveles jerárquicos.

Estos, requieren aún de mayor preparación formal y de una gran experiencia laboral.

Los niveles 14 a 16 son de Supervisión, generalmente con 4 personas a cargo del Jefe.

Existe una diferencia salarial de \$30, 278.00 del nivel 11 al 16, entre 5 niveles jerárquicos, esto es, aproximadamente \$6055.00 entre cada uno.

La situación se agrava en los últimos niveles, del 18 al 20, las trabajadoras ganan un promedio de 462,251.00 pesos. Inclusive, las de Confianza, ganan \$485.873.00, un salario mínimo y medio.

Rambién en este rango, me parece importante realizar una investigación a cerca de las motivaciones que las trabajadoras tienen para laborar en la Institución, es decir, averiguar que es lo que las mantiene ahí.

3. COMPARACION DE LA SITUACION LABORAL DEL HOMBRE Y LA MUJER EN EL DIF.

El 40.0% de los trabajadores del Sistemá son hombres.

A pesar de sér el porcentaje minoritario, ocúpan los nivéls jerárquicos más áltos. Se concentran básicamente en los Mandos Medios y Superiores del Sistema.(29)

Dentro del Tabuladór General, los nivéles comprendidos del 11 al 20, tienen una participación femenina* del 11.3%. En cambio, el 17.1% de los hombres, ocúpan los puestos dentro de éstos nivéles.

Así, los puestos de los nivéles del 6 a 10, tienen un 88.7% de participación femenina contra un 82.9% de masculina.

Dividiendo en cuatro rangos los nivéles se tiene:

RANGO	PORCENTAJE DE PARTICIPACION	
	MASCULINA	FEMENINA
1 a 5	67.3%	63.3%
6 a 10	15.3%	24.9%
11 a 16	14.9%	10.2%
18 a 20	2.3%	1.6%

(29) Se encuéntnan en ótro tabuladór y no se incluyéron en el presente estudio.

* Con respecto de N 3773, total femenino.

En el cuadro, se vé como el rango que comprende los nivéls 18 al 20, tiene una mayór participación masculina.

En los nivéles 6 al 10 y 11 a 16, practicamente la participación masculina es de la mitad en cada uno, juntos consiguen al rededño del 30.0% de los hombres.

En contraste este 30.0% en las mujéres, se concentra en los nivéls 6 al 10 en un 20.9% y el 10.2%, en los nivélss 11 al 16.

Los nivéls inferiores, del 1 al 6, tienen una mayór participación laboral de los hombres, con respecto del total. Esto se explica por la enórme cantidad de ofícios de estos puestos.

Analizando la participación de cada sexo con respecto del total de empleádos se encontro que:

1. Las mujéres tienen un porcentaje de participación mayór que los hómbrés en los nivéles: 3(72.5%); 6(75.4%); 9(76.5%); 10(90.0%); 14(71.7%) y 19 (92.8%).

2. Los hombres, tienen un porcentaje mayór en los nivéles 19(67.3%) y 20(63.7%).

3. Participan aproximadamente de la misma manera en los nivéles restántes.

3.1 PORCENTAJE MAYOR DE PARTICIPACION FEMENINA.

Los niveles que tienen una gran cantidad de mujeres, que es mayor al número de hombres son: 3; 6; 9; 10; - 14 y 19.

En el nivel 3, la diferencia a favor de la mujer, se explica por que en él, ocupa los puestos de Secretaria (99.3%), Mesero (75.3%) y Niñera (99.1%) con respecto al hombre. (ver cuadro 6, Apéndice 2).

Estos puestos son practicamente "femeninos" donde se realizan funciones que son una extensión del trabajo doméstico, por eso, el porcentaje de mujeres es muy elevado.

En el nivel hay 1027 empleados en total, sacando porcentajes se obtuvo que los puestos citados son un 16.9% 5.3% y 47.3% con respecto del total.

En el nivel 6 (ver cuadro 9, Apéndice 2), La mujer labora en las categorías de Secretaria de Coordinador Técnico (100.0%) Educadora (99.0%).

Nuevamente "feminizados". En este caso, éste nivel puede decirse que completamente femeninos.

En el nivel 6 trabajan 462 personas en total, de las cuales las Secretarias de Coordinador Técnico son el 35.0% y las Educadoras el 22.0%.

En el nivel 9, la diferencia a favor del sexo femenino se debe a que ocupa las plazas de Supervisor de E-

ducación Preescolar (85.7%), Trabajadora Social (94.5%) y Auxiliár de Contabilidad (66.6%)

Del total de 558 empleados en éste nivel, los puestos citados significan un 2.1%, 59.0% y 0.3% respectivamente. De tal manera que el puesto de Auxiliár de Contabilidad no es significativo de ser una ocupación femenina.

En el nivel 10 (cuadro 13), Las mujeres trabajan en los puestos de Psicólogo (100.0%), Psicopedagogo(11.0%) y Nutriólogo (100.0%).

Estas áreas del conocimiento están completamente feminizadas.

La participación de éstas profesionistas significa un porcentaje de 6.6%, 66.6% y 15.0% respectivamente.

El nivel 14, tiene unicamente dos puestos (cuadro 17), Subjefe de Programa y Técnico en Mantenimiento de Sistemas de Cómputo.

Ambos de supervisión de baja jerarquía, y ocupados en gran mayoría por mujeres: 69.6% y 83.3% respectivamente.

El caso de las Técnicas es especial por que solamente son 6 en todo el DIF.

La diferencia a favor de la mujer en el nivel 19, se debe a la existencia de un solo puesto: Coordinadór de Céntró Familiar. Puesto ocupado en su gran mayoría por el sexo femenino (92.8%). (vér cuadro 20).

3.2. PORCENTAJE MAYOR DE PARTICIPACION MASCULINA.

Los porcentajes de mayor participación de los trabajadores se encuentran en los niveles 18 y 20 con 67.3% y 63.7% respectivamente.

En el nivel 18, los hombres ocupan los puestos de Técnico Especializado (62.5%) y Analista Programador en un 100.0%, (cuadro 18)

Farece ser que en el campo de la Computación, los hombres ocupan los puestos de mayor jerarquía.

Ambos, corresponden a la clasificación de Tecnicos Especializados (ver Apéndice 4).

Del total de 55 empleados en este nivel, el 54.5% son Técnicos Especializados y el 12.7% Analistas.

En el nivel 20, el de mayor jerarquía, Los hombres son Coordinadores de Técnicos Especializados en un 58.6% y Líderes de Proyecto en un 100.0%. (cuadro 21).

Definitivamente, los hombres están en una situación laboral de mayor nivel que las mujeres.

Ellas ocupan los puestos cuyas funciones son una extensión del trabajo doméstico y están concentradas en los niveles jerárquicos más bajos, de la clasificación.

3.3. COMPARACION POR GRUPO DE ACTIVIDAD.

Los porcentajes comparativos mayores de las mujeres en los Grupos de Actividad son: Técnico (83.0%), Administrativo (63.0%) y Educación (60.9%).(cuadro 2).

En el primér caso, la diferencia a favór del sexo femenino se debe presisamente a los puestos contenidos - dentro de esta clasificación que estan "feminizados", como se explicó en el inciso 2.

Son puestos como Auxiliár de niñera, niñera, auxiliar de ortopedia, etc., cuyas funciones son una extensión del trabajo domñestico.

La diferencia en el grupo Administrativo, se debe también a los puestos "femeninos".

En éste caso, Secretarias, Recepciónista, etc., que son ocupádos casi completamente por mujéres (inciso 2).

En el último caso, la poca diferencia se explica por que la enseñanza de ártes manuáles, es una especie de extensión del trabajo domestico y por lo tanto, desempeñado por mujéres en nuestra sociedad Capitalista y Patriarcal.

En el Grupo Profesional la diferencia es mínima entre los sexos (2.3%). Esto se debe a la gran cantidad de Psicólogas, Trabajadoras Sociáles, Psicopedagogos, etc. profesionales cuyas ramas del conocimiento están "feminizadas" y que son afínes a los objetivos de la institución.

En el grupo Servicios, el hombre tiene una colaboración mayoritaria: 59.5%, esto, debido a que dentro de éste se clasifican los puestos como herrero, carpintero, etc y los de transporte como choféres de todas clases.

Estos trabajos son áreas laborales que se han "masculinizado".

Otra notable mayoría, se encuentra en el Grupo Técnico- Administrativo: 55.1%.

Dentro de él se encuentran los puestos de Supervisión de los niveles 14 al 10. La mujer se concentra en el 14 y el hombre tiene la mayor participación en todos los restantes.

El hombre se encuentra en más altos puestos, jerárquicamente. De los puestos de supervisión, la mujer se encuentra en los de menor nivel.

3.4 COMPARACION POR RAMA DE FUNCIONES.

En el caso de la clasificación de las funciones desempeñadas en los puestos por Rama se encontro:

1. Existen diferencias a favor de la mujer en las Ramas de: Maquinaria Trabajo (100.0%); Guardería (99.4%); Secretarial (99.7%); Psicología (96.1%); Dietética (94.7%) Trabajo Social (94.6%); Cocina (78.9%); Rehabilitación Médica (77.8%); Promotoría (64.1%); Educación Especial con - (62.9%); Administrativa (61.8%); Intendencia (72.2%); Biblioteca (60.0%) y Computación (60.5%).

2. Existen diferencias a favor del hombre en las Ramas: Calderas (100.0%); Imprenta y Fotocopiado (100.0%); Fotografía (100.0%); Transporte Terrestre(99.2%); Carga-Descarga (95.0%); Vigilancia (94.7%); Mantenimiento Mecánico (87.0%); Dibujo (86.9%); Oficios (85.4%); Almacenes (84.2%); Finanzas y Tesorería con 73.0%; Radio y T.V. (66.6%); Jurídica (60.2%)y Mantenimiento Eléctrico (56.5%)

3. Aparece una cierta participación femenina en Rama de actividades "masculinas" como Oficios (14.5%); Mantenimiento Mecánico (13.0%); Jurídica (39.8%); y la más sorprendente es Mantenimiento Eléctrico (43.5%).

4. En la Rama de Investigación los dos grupos: Masculino y Femenino tienen exactamente el mismo porcentaje de participación: 50.0%.

5. La participación femenina es 0.0 en las Ramas de Calderas, Imprenta y Fotocopiado, Fotografía, y menor que 1.0 en Transporte Terrestre.

6. La participación masculina es 0.0 en la Rama de Maquinaria Trabajo y menor que 1.0 en Guardería, y Secretarial.

3.4.1. PORCENTAJE MAYOR DE PARTICIPACION FEMENINA.

Los porcentajes donde es extremadamente marcada la diferencia son aquellos mayores del 94.0%: Maquinaria Tra-

bajo; Guardería; Secretaríal; Psicología; Dietética; Trabajo Sociál;

Estas son las Rámas de máyór participación femenina. Dentro de sus funciones se encuentran el cuidado de niños, la alimentación, la atención a la familia. Ocupaciones que son extensiones del trabajo doméstico.

El siguiente grupo, lo conformán las Rámas cuyo porcentaje femenino es máyór que el 70.0%: Intendencia; Rehabilitación Médica; Cocina;

Nuevamente sus funciones son extensiones de las labores "femeninas": limpieza preparación de alimentos y cuidado de enfermos.

Aquellas Ramas de participación femenina poco diferenciada de la masculina*, es decir de entre 60.0% al 65.0% son: Promotoría; Educación Especial, Administrativa, Biblioteca y Computación.

Estas funciones aunque son realizadas en su mayor parte por mujeres, también pueden ser desempeñadas por los hombres. La división sexual del trabajo en la Sociedad, no les ha asignado carácter "femenino".

* Se refiere a que no existe una diferencia extremadamente grande como en el primer caso: máyór que 94.0%, aunque evidentemente sí la hay.

3.4.2. PORCENTAJE MAYOR DE PARTICIPACION MASCULINA.

De la misma manera que en el caso anterior, se hizo un agrupamiento interno de las Ramas según el porcentaje de participación masculina.

En primér lugar, don un 94.0% en adelante: Vigilancia, Carga-Descarga, Transporte Terrestre, Fotografía, Imprenta y Fotocopiado y Caldéras.

Dentro de las funciones de éste grupo, se encuentran: Manéjo de vehiculos, Vigilancia, Carga de Mercanciás etc., estas actividades han sido catalogádas como "masculinas" en la división sexual del trabajo en la Sociedad. Una de ellas tiene que ver con la fuerza física, principal impediminto del trabajo para la mujer antigua.

En el caso de Fotografía, Imprenta y Fotocopiado, no son dátos relevantes ya que existen 4 fotógrafos en la Institución y uno solo encargado de Imprenta y Fotocopiado, es decir, representan el 0.06% y 0.01% del total de trabajadores, respectivamente.

La siguiente clasificación será de las Rámas con participación mayór del 80.0%: Ofícios, Dibujo, Mantenimiento Mecánico.

Los Ofícios y el Mantenimiento Mecánico son ramas "masculinizadas" en el mercado de trabajo. Realizan funciones asignadas a los hombres en la sociedad.

Parece ser que el Dibujo, es una actividad también "masculinizada".

El siguiente grupo es de 55.0% a 75.0% : Mantenimiento Eléctrico, Jurídica, Rádio y T.V., Tesorería y Finanzas, éstas son actividades que aunque las realizan en su mayoría hombres, también pueden desempeñarlas mujeres.

En algunas de éstas Rámas que estaban "masculinizadas", la mujer ha penetrado: Mantenimiento Eléctrico, Mecánico y en la Rama Jurídica.

3.5 COMPARACION POR NOMBRAMIENTO.

En general, se encontró que el 86.9% de los hombres tienen base en comparación con un 84.9% de mujeres. El 12.3% de hombres está contrarados Provisionalmente, -- contra el 14.8% de mujeres. Y ademas, los varónes con nombramiento de Confianza son el 0.8% contra las mujeres que son el 0.3%.

Estos datos aparentemente tiénen una mínima diferencia a favór de los hómbrres. Para constatarlo, se aplicó la Prueba Estadística X^2 de Pearsons, en cada uno de los niveles jerárquicos, en los casos en que se cumplían los requisitos.

En el nivel 1, (vér cuádro 22), no se encontró diferencia.

En el nivel 2 (cuadró 23), tampoco se encontro -- ninguna diferencia. Lo mismo sucedió en los niveles 3, 4, 5, 6, (vér cuádro 24, 25, 26, y 27).

En el nivel 7, Hay una tendencia a la contratación Masculina con Nombramiento de Base. El porcentaje supera -

significativamente el femenino. (cuadro 28).

Es posible que la diferencia a favor del hombre, sea por que existe una mayor participación masculina en éste nivel o quizá, la diferencia que se encontró en general, se localice en éste nivel. (vér cuadro 10).

En los casos en los que no fup posible la plicación de la prueba fuéron los correspondientes a los niveles: 8 (cuadro 29); 10 (cuadro 31); 12 (cuadro 33); 18 - (cuadro 37); 19 (cuadro 38) y veinte (cuadro 39).

En el nivel 20, se puede apreciar el 100.0% de contratación con Nombramiento de Confianza para ambos - séxoc.

Pero en los niveles donde no se aplicó la prueba, no es posible asegurar que existe alguna diferencia significativa por nivel.

En los niveles 9 (cuadro 30); 11 (cuadro 32) 13 (cuadro 34); 14 (cuadro 35) y 16 (cuadro 36), No se encontro diferencia.

Se puede decir en general que existe una diferencia a favor del hombre de 2.0% en Nombramientos de Base De 0.5% en Nombramientos de Confianza y que el 2.5% más de mujeres están contratadas Provisionalmente, esto es una diferencia positiva para los hombres.

Sin embargo, en los casos en que pudo aplicarse la prueba, con excepción del nivel 7, no se encontraron diferencias por nivel.

3.6. COMPARACION DEL ASPECTO SALARIAL.

Inicialmente, se encontro que el 67.3% de los hombres ganan entre 272,309.00 y 305,688.00 pesos. Es decir, 4.0% más que las mujeres que perciben éstos salários.

El 24.9% de las mujeres tienen una remuneración de 322,216.00 a 351,387.00 pésos. Contra un 15.3% de hombres que gana lo mismo.

En éste caso, el porcentaje de mujeres es mayor en el rango, pero, estó solo significa que el resto de los hombres, se encuentran en niveles jerárquicos mayores.

El 10.2% de trabajadoras tienen un salarió de entre 358,187.00 a 388,465.00 pésos, contra un 14.9% de trabajadóres.

Existe una diferencia a favór de los hombres en este rángo.

En los niveles superiores del 18 al 20, los hombres, que son el 2.3% ganan entre 440,312.00 y 485,873.00 pésos. Las mujeres que perciben estos salarios son el 1.6 por ciento.

En conclusión, los hombres se encuentran en los niveles jerárquicos mayores y por lo tanto reciben un salario mayor que el grupo de las mujeres que se concentran en los niveles menores.

Es decir, hay un porcentaje mayoritario de hombres en los niveles jerárquicos más elevados y por tanto con una remuneración mayor.

4. DESCRIPCIÓN DE LOS PUESTOS OCUPADOS POR MUJERES EN EL D.I.F.

Según el Catálogo de Puestos del D.I.F., el rango de edad de contratación para los puestos ocupados por mujeres es de 18 a 45 años.

Así, después de haber cumplido 45 años de edad, ninguna mujer puede ingresar al Sistema.

Parece ser que cuando ella empieza a envejecer, ya no tiene oportunidad de ser aceptada.

Existe un rango de edad mínima de contratación: de 18 a 25 años.

Es interesante notar que a menos edad menor escolaridad y menor nivel jerárquico.

4.1. EDAD MINIMA DE CONTRATACION DE 18 AÑOS.

Los puestos que corresponden a este rubro son: Auxiliár de Cocina, Auxiliar de Intendencia, Meséro, Secretaria, Recamadera, Auxiliár de Intendencia, Lavandera, Auxiliár de niñera.

La escolaridad requerida para el puesto de AUXILIAR DE COCINA es primaria con certificado.

Este puesto, exige conocimientos en higiene y preparación de alimentos.

Se le pide al aspirante, un año como experiencia

laboral en alguna área de alimentación y capacitación en preparación de alimentos y seguridad e higiene en el trabajo.

También requiere de destrezas en el manejo de aparatos y utensilios domésticos como hornos, estufa, batidora y licuadora.

Así como el manejo de herramientas de cocina como cuchillos, peladores, etc.

El horario es diferente en cada una de las Áreas de adscripción: Desarrollo Social, Rehabilitación y Asistencia Social, Recursos Materiales y Servicios Generales.

Se necesita de tarjeta de salud expedida por la Secretaría de Salubridad y Asistencia.

Para el puesto de MESERO, la escolaridad, es de primaria con certificado.

Su puesto exige, conocimientos en el manejo de charolas, cubiertos y cuidado de vajillas y vasos.

Un año de experiencia mínima como mesero, en el área de alimentación.

El mesero necesita haber sido capacitado en: -- atención y servicio al público, atención y servicio de comedores y relaciones humanas.

El mesero, reporta directamente al Jefe de Meseros.

El puesto, tiene un horario diferente en cada una de las areas.

El puesto de SECRETARIA, requiere escolaridad mínima de secundaria, con carrera comercial de "Secretaria en Español".

Se necesitan conocimientos de taquigrafía, Mecanografía, Ortografía, Redacción, Correspondencia y Archivo.

Requiere también destrezas en el manejo de máquinas de escribir eléctrica y mecánica y sobre engargoladora y guillotina.

Se le pide un año de experiencia mínima para su contratación en la Institución.

Para efectos escalafonarios, debe capacitarse continuamente en Mecanografía, Taquigrafía, Correspondencia y Archivo.

Su horario también es diferente en cada area de adscripción.

Para ser contratada como RECAMARERA, la aspirante debe presentar certificado de primaria.

Además debe tener conocimientos generales sobre limpieza y estar capacitada en atención y servicio al público.

Tiene un horario de 8:00 a 15:00 horas en todas las áreas.

Para ocupár la plaza de AUXILIAR DE INTENDENCIA, es indispensable tener escolaridad mínima de primaria - con certificado.

Se requiere que además tenga conocimientos sobre toda clase de limpieza.

Destrezas en el manejo de máquinas como aspiradora, y pulidora y sobre el manejo de utensilios de limpieza.

Tiene dos tipos de horario. Puede ser contratada de 8:00 a 15:00 horas o de 15:00 a 22:00 horas, en cualquier área del Sistema.

Otro de los puestos que tiene contratación mínima de 18 años, es el de LAVANDERA.

Para éste, es necesario haber terminado completamente la primaria.

Al aspirante se le solicita que sepa manejar máquinas de lavado como lavadora, secadora, centrífuga y planchadora.

La lavandera, reporta directamente al jefe de oficina.

También puede ser contratada en dos clases de horario: de 7:00 a 13:00 horas o de 13:00 a 22:00 horas.

Para desempeñar el puesto de AUXILIAR DE NINERA, es necesario haber terminado la secundaria y presentár certificado.

Requiere el puesto, conocimientos sobre Psicología Infantil y Manéjo y trato de Niños.

Además, vocación en el trato de menores.

Desarrollo de destrezas en el manéjo de utensilios como esterilizador de biberones, carro de servicio, y útiles de limpieza.

Su horario es diferente en cada una de las areas del Sistéma.

4.2. EDAD MINIMA DE CONTRATACION DE 20 AÑOS.

Los puestos clasificados dentro de este grupo son Cocinéro, Niñera, Secretaria de Jéfe de Oficina y Receptionista.

Para desempeñar el puesto de COCINERO se requiere una escolaridad mínima de secundaria con certificado y carrera corta de Cocina.

Para contraración, se le pide un año de experiencia mínima como cocinero y 4 como auxiliár de cocina.

Además, es indispensable la pulcritúd en el aseo personal y tarjéta expedida por la Secretaría de Salubridad y Asistencia.

Repórta directamente al Jéfe de Cocina y puede tenpr cualquiera de los dos turnos: 7:00 a 15:00 ó de 15:00 a 22:00 horas.

Para ocupár el puesto de NIÑERA, es necesario tener conocimientos de Psicología Infantil y Juégos y Pasatiempos para menores.

La escolaridad mínima requerida es de secundaria, con certificado.

Se le solicita un año de experiencia laboral como Niñera en el area Educativa y Capacitación en Psicología Infantil, Relaciones Humánas y Priméros Auxílios.

Para el desempeño de sus funciones, la niñera, necesita haber desarrollado destrezas en el manéjo de estufas, termómetros, básculas e infantómetros.

También conocimientos de acuarela, cuaderno de iluminación, plumíles, plastilina y juegos de madera.

Puede tener cualquiera de las dos jornadas laborales: 7:00 a 14:00 ó de 13:00 a 20:45.

La Secretaría de Jéfe de Oficína, tiene como requerimiento de contratación escolaridad mínima de secundaria y carrera comercial en Español con Certificado.

Se necesitan conocimientos de Archivo, Correspondencia, Ortografía, Mecanografía y Taquigrafía.

Además, dos años de experiencia laboral como Secretaria.

Es necesario que haya desarrollado destrezas en el manéjo de máquinas de escribir eléctrica y mecánica.

Reporta directamente al Coordinadór Técnico de las diferentes areas.

Puede ser contratada en cualquiera de los turnos: de 8:00 a 15:00 ó de 15:00 a 21:00 horas.

Para ocupar la plaza de Recepcionísta, se requiere una escolaridad mínima de secundaria con Certificado.

Conocimientos de Mecanografía y Atención al Público, así como destrezas en el manéjo de máquinas de escribir eléctrica y mecánica.

De pide buena presentación y manéjo del teléfono.

Puede contratarse en cualquiera de los turnos: de 8:00 a 15:00 ó de 15:00 a 21:00 horas.

4.2. EDAD MINIMA DE CONTRATACION DE 21 AÑOS.

El puesto de DIETISTA, necesita conocimientos básicos de Nutrición y Dietética.

Escolaridad de carrera técnica: Técnico en Dietética y Nutrición

Destrezas en el manéjo de aparatos de cocina como batidora, licuadora, etc.

Puede tener cualquiera de los dos horarios: de 7:00 a 15:00 ó de 9:00 a 16:00 horas.

4.3. EDAD MINIMA DE CONTRATACION DE 22 AÑOS.

Los puestos donde la edad mínima de contratación es de 22 años son: Auxiliár de Ortopédia, Educadora y Cos-turera.

Pars ocupár la plaza de Auxiliár de Ortopédia,

es necesario tener excolarida de secundaria y conocimientos de Anatomía, Fisiología e Higiéne.

Es indispensable que conozca el manejo de utensilios médicos de Rehabilitación como Fresadores.

La Educadora, tiene nivel profesional en Educación.

Además se le piden conocimientos de Psicología Infantil y Manéjo de Grupos.

Para contratación, un año como mínimo de experiencia laboral en Educación Freescolár.

Reporta directamente al Jéfe de Sección y su horario es diferente en cada area.

La Costurera es preciso que tenga conocimientos básicos en Corte y Confección y en el diseño de Patrones de Costura.

Requiere habilidades en el manéjo de escuádras y patrones, así como de Máquina de Cocér.

Tiene un horario de 9:00 a 17:00 horas.

4.4. EDAD MINIMA DE CONTRATACION DE 23 AÑOS.

Dentro de este rubro, se encuentra unicamente el puesto de Psicopedagogo.

Para desempeñarlo, es imprescindible, estar preparado en áreas del conocimiento como Didáctica y Psicología.

También capacitado en Técnicas de Aprendizaje y Elaboración de Proyectos.

Como sus funciones están dirigidas al Aprendizaje debe manejar equipó técnico de soporte como Proyector de 16mm. y de Trasparencias.

4.5. EDAD MINIMA DE CONTRATACION DE 24 AÑOS.

Los puéstos clasificados dentro de este grupo son Profesor de Adiestramiento, Psicólogo, Orientador Infantil y Pasánte de Trabajo Social.

El Profesor de Adiestramiento debe tener formación normalista.

Conocimientos en Técnicas Didácticas y Manéjo de Grúpos, así como en el manéjo de Proyector y Pantalla.

Para contratación, se le pide un año de experiencia mínima.

Su horario es diferente en cada una se las areas.

Para el puesto de Psicólogo, son necesarios conocimientos en las areas de Psicología Educativa, Social o Industrial.

Para contratación, dos años de experiencia laboral como mínimo, y un año de experiencia en docencia.

Es forzoso, que el aspiránte conozca el manejo de Aparátos de Apoyo Didáctico como el Proyector de Trasparencias.

Débe manejar las Pruebas Psicométricas, en las áreas de Selección Interna o Externa.

Reporta al Coordinador Técnico en un solo horario de 8:00 a 15:00 horas.

El Orientador Infantil, debe estar capacitado en Psicología Infantil, Psicometria y Desarrollo.

El puesto, requiere de una experiencia laboral minima de 2 años como Orientador en el area Educativa.

Reporta al Jefe de Oficina y tiene un turno mixto: de 7:00 a 14:00 y de 16:00 a 18:00 horas.

La Pasante de Trabajo Social, debe tener estudios de Bachillerato o equivalente con carta de pasante.

Se requieren conocimientos de técnicas de muestre o y cuestionarios, Desarrollo Comunitario y Manéjo de Grupos.

Experiencia laboral de un año como mínimo en Asistencia Social.

Además, es forzoso el manejo de materiales y apoyos didacticos como los nombrados anteriormente.

4.6. EDAD MINIMA DE CONTRATACION DE 25 AÑOS.

LOS PUESTOS DE ÉSTE GRUPO SON Coordinador de Niñas, Supervisor de Trabajo Social y Trabajadora Social.

El Coordinador de Niñeras está desempeñando sus -
funciones en el C.D.I.(Centro de Desarrollo Infantil),

Tiene un horario de 8:00 a 15:00 horas.

Para éste, se requiere una escolaridad de Educadora
con Certificádo y dominio de un 40% de Inglés.

Conocimientos de Psicología, Pedagogía y Especia-
lización en Puericultura.

Se le pide un año como minimo de experiencia la-
boral en el area Educativa y Administrativa.

Para el puesto de Supervisor de Trabajo Social,
es necesario tener título profesional de Trabajadora So-
ciál.

Se requieren dos años de experieneia laborál como
Trabajadora Social.

Conocimientos en Derecho Familiar *, Metodología
de la Investigación y Estadística, así como de Tecnicas
de Supervisión y Administración.

Las Trabajadoras Sociales requieren de título pro-
fesional en su área.

Para su contratación es forzoso que tengan como
mínimo dos años de experiencia laboral como Trabajadora
Social.

Capacitación en Planeación del Desarrollo Comuni-
tario, Elaboración y Presentacion de Infórmes, Derecho Fa-
miliar y Problemas Sociales y Políticos de México, así co

* En la Dirección de Asistencia Jurídica.

mo Estadística.

Su horario laboral es diferente en cada una de las áreas del Sistema.

La mayor proporción de los Trabajadores Sociales, se encuentran en las Direcciones de Asistencia Jurídica y de Promoción y Desarrollo Social.

Para ninguno de los puestos ocupados por mujeres, se requiere disponibilidad para viajar.

No se especifica para contratación, Estado Civil, ni Sexo, aunque son marcadamente "femeninos".

Solamente en el caso del Coordinador de Niñeras, es obligatorio el conocimiento de un idioma.

Se puede notar que en los puestos de nivel mayor de escolaridad existen requerimientos de Capacitación y Preparación Formal demasiado altos en comparación con el Salario que ofrecen por el desempeño de las funciones de los puestos correspondientes.

C O N C L U S I O N E S Y R E C O M E N D A C I O N E S

En general puede decirse, que la mayor parte de las mujeres que trabajan en la Institución se desarrollan por un lado en los niveles jerárquicos más bajos, y por otro en puestos cuyas funciones son una extensión del Trabajo doméstico.

La mayoría ocupan las plazas de Niñera, Auxiliar de Niñera, Intendencia, Cocina, etc., todo lo relacionado con la limpieza de lugares, cuidado de niños, enfermos y ancianos, preparación de alimentos, etc. aquellas funciones asignadas a la Mujer en la División Sexual del Trabajo en la Sociedad Capitalista y Patriarcal.

Las condiciones salariales son extraordinariamente bajas. Los puestos del nivel mayor jerárquicamente, el 20, reciben un salario que es 1.5 de salario mínimo.

El trabajo, de entrada se encuentra subvalorado por ésta cantidad de remuneración que es irrisoria, tomando en cuenta los requerimientos tan altos de educación - formas para la contratación de los trabajadores.

Además, el grueso de las mujeres ocupan los puestos de las jerarquías menores, están completamente contratadas por debajo de sus capacidades y habilidades, y también de su preparación formal.

Sería conveniente, realizár una investigación sobre la posible motivación o frustración de las trabajadoras del DIF, sobre todo en el caso de las Profesionales.

Ellas ocúpan puestos desde el nivel 10 en adelante, para el nivel 20, la educación formal requerida es de postgrado.

Es increíble que para estos requerimientos de contratación o ascenso se remunere con un sueldo irrisorio. En el nivel 20, se percibe un salario que es un 1.5 de salario mínimo.

Los hombres, en cambio, ocúpan los niveles jerárquicos superiores en una gran mayoría.

Además son ellos quienes ocúpan las plazas de los Mandos Medios en mayor proporción que las mujeres y de los Mandos Superiores con participación exclusiva.

Dentro de los niveles de Supervisión, la Mujer se concentra en el de menor jerarquía, el 14.

Definitivamente, sería conveniente, efectuár una revisión por parte de las autoridades competentes de las condiciones laborales de las trabajadoras del DIF, me parece que el Trabajo está remunerado muy por debajo de su valor.

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

1. ABRIL, M.V., MIRANDA, M. La Liberación Posible., AKAL, Madrid, 1978.
2. ALTHUSSER, L. Ideología y Aparatos Ideológicos de - Estado. Quinto Sol, México, 1987.
3. ALVAREZ, A.J. La Mujer Joven en México. El Caballito, México, 1980.
4. ANDERSON, I. "La Mujer y el Derecho al Trabajo". En: Participación de la Mujer en el Desarrollo. (Memorias de la 1a. reunión para la planeación, Manzanillo, Col.) IEPES-PRI, oct., 1981.
5. BARBIERI, T. de. Mujeres y Vida Cotidiana. P.C.E., México, 1984.
6. BEECHEY, V. "Algunas Notas sobre el Trabajo Asalariado Femenino en la Producción Capitalista". En: Estudios sobre la Mujer. t.2, S.P.P., México, 1982.
7. BORCELLE, G. La Igualdad de Oportunidades para las Jóvenes y las Mujeres en la Enseñanza Técnica, la - Formación Profesional y el Empleo. Serbal/UNESCO, -- Barcelona, 1984.

8. Boletín Informativo. CONAPO, #3, México, Marzo, 1985.
9. BOSERUP, E., LILJENCANTZ. "La Integración de la Mujer en el Desarrollo". En: Estudios sobre la Mujer. INEGI, Serie de Lecturas III, col. Especial, S.P.P.-CENSOS, 1981
10. BRASDEFER, G. "La Mujer y la Sociedad de Consumo". En: IEPES-PRI, ob.cit. pp. 26-34.
11. Clasificación Mexicana de Ocupaciones 1980, Ordenamiento por Grupos de Actividad. v.1, S.P.P.-CENSOS, México, - 1982.
12. DE RIZ, L. El Problema de la Condición Femenina en América Latina: La Participación de la Mujer en los Mercados - de Trabajo. El Caso de México. (Memorias del Seminario gional para América Latina sobre la Integración de la Mujer al Desarrollo, Venezuela, abril, 1975.) CEPAL, México, 1975.
13. DIEGUEZ. "El Trato Laboral de la Mujer en la Comunidad - Internacional". En: IEPES-PRI, ob.cit.
14. EINSESTEIN, Z., P. Patriarcado Capitalista y Feminismo Socialista. Siglo XXI, México, 1980.
15. ENGELS, F. "El Origen de la Familia, la Propiedad Privada y el Estado". En: Obras Escogidas. Progreso, Moscú, 1979. pp. 471-613.
16. Estudios Sobre la Mujer. t.1., "El Empleo y la Mujer, Bases Teóricas, Metodológicas y Evidencia Empírica , S.P.P. CENSOS, México, 1982.
17. Evaluación del Decenio de la Mujer. (1975-1985). CONAPO, México, 1985.

18. FALCON, F. La Razón Feminista I. La Mujer Como Clase Social y Económica. El Modo de Producción Doméstico. Libros de Confrontación, Barcelona, 1982.
19. GOMEZ JARA, F. El Diseño de la Investigación Social. 2a.ed., Fontamara, México, 1987.
20. GUERRA, R. "El Papel de la Mujer en la Familia". En: IEPES-PRI, ob.cit. pp.12-17.
21. GUEVARA, J. "La Mujer y la Educación". IDEM, pp.18-26.
22. IBARREN, S. La Liberación de la Mujer. Col. Ebro., París, 1973.
23. LAJOUS, R. "El Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer y la Política de Población". En: A.A.V.V. Estudios sobre la Mujer. ob.cit. pp.15-28.
24. Las Actividades Económicas en México. Manuales de Información Básica de la Nación. v.3, S.P.P. -CENSOS, México, 1980.
25. MARX, C. "Trabajo Asalariado y Capital". En: Obras Escogidas. ob.cit., pp. 61-92.
26. MARX, C. "Salario, Precio y Ganancia". IDEM., pp. 186-232.
27. Movilizando a la Mujer: El Como, Con que y para que de un Proyecto. Centro de la Tribuna Internacional de la Mujer, U.S.A., nov. 1980.
28. MORA, P. La Igualdad Jurídica del Varón y la Mujer. CONAPO, México.

29. NASH, J. "Algunos Aspectos de la Integración de la Mujer al Proceso de Desarrollo". En: Estudios Sobre la Mujer .ob. cit.
30. NASH, J. Presencia y Protagonismo. Editorial del Serbal, Barcelona, 1984.
31. O.N.U. Informe de la Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer, México, julio, 1985.
32. Planificación de Proyectos. Centro Internacional de Capacitación Golda Mier, Monte Carnel, Haifa, Israel, 1988.
33. Revista de Estudios sobre la Juventud. "Aproximaciones a - Mujer Joven y Mercado de Trabajo"., Nueva Epoca, #4, sept-dic 1984, México.
34. ROWBOTHAN, S. Mundo de Hombre, Conciencia de Mujer. Debate, Colombia, 1973.
35. SELLTIZ, C. Métodos de Investigación en las Ciencias Sociales 7a.ed., Madrid, 1980.
36. SIEGEL, S. Estadística No Paramétrica Aplicada a las Ciencias de la Conducta. Trillas, México, 1978.
37. SCHAWARZER, A. La "Pequeña Diferencia" y sus grandes Consecuencias. Las Mujeres Hablas de sí mismas. Comienzo de una Liberación. Editorial Pluma-Lasal, Barcelona, Bogotá, 1980.
38. SOLIS DE ALBA, A.A. Discusión Colectiva entre Trabajadoras. Cuadernos de Formación Sindical. SITUAM, México.
39. SOLIS DE ALBA, A.A. Manual para la Elaboración de Proyectos. Seminario de Investigación en Psicología Social. UAM, México.

40. TORRES, M. "La Mujer y el Cambio Social." En: IEPES-PRI, pp. 7-12. ob. cit.
41. VALDEZ, V. "Participación de la Mujer en la Actividad Productiva" IDEM. pp. 40-46.
42. WAINERMAN, C.H., y Z. RECCHINI. El Trabajo Femenino en el Banquillo de los Acusados. Terra Nova, México, 1981.

DOCUMENTOS INSTITUCIONALES (D. I. F.)

43. ASISTENCIA SOCIAL: ESTRATEGIA DE SOLIDARIDAD NACIONAL.
"Antecedentes". t.1, DIF, México, 1988.
44. ASISTENCIA SOCIAL: ESTRATEGIA DE SOLIDARIDAD NACIONAL.
"Evolución y Desarrollo", t.2, DIF, México, 1988.
45. ASISTENCIA SOCIAL: ESTRATEGIA DE SOLIDARIDAD NACIONAL.
"Perspectivas", t.3, DIF, México, 1988.
46. CATALOGO GENERAL DE PERFILES DE PUESTOS TIPO. DIF, México. 1984.
47. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. DIF, México, 1982.
48. INVENTARIO DE RECURSOS HUMANOS. DIF., México, 1987.
49. QUE HACE EL DIF POR MEXICO. DIF., México, 1985.
50. LEY SOBRE EL SISTEMA NACIONAL DE ASISTENCIA SOCIAL. DIF, México, 1982.

51. NOMINA-DIF. 2a. Quincéna de Octubre, 1988.
52. PROGRAMA DE INTEGRACION SOCIAL Y FAMILIAR. DIF. Subdirección General de Operación. Dirección de Promoción y Desarrollo Social, México, 1982-1988.
53. SINTESIS DE PROGRAMAS INSTITUCIONALES. DIF, México, 1982.

R E V I S T A S D . I . F . :

54. BAENA, N. "Técnicas de Investigación Social". En: Boletín de La Biblioteca. DIF., México, nov., 1983.
55. MIRANDA, J.P. "protocolo de Investigación". IDEM.
56. PARDINAS, F. "Metodología Científica: Observación, Problema, e Hipótesis." IDEM.
57. ROJAS, S., R. "El Proceso de la Investigación Científica". IDEM.
58. REVISTA DEL MENOR Y LA FAMILIA. Año 3, #3. Organó informativo y de Difusión del DIF. Dirección de Asistencia Jurídica.

A P E N D I C E S M E T O D O L O G I C O S

A P E N D I C E I :

DESCRIPCION GENERAL DE LA PARTICIPACION DE LOS
TRABAJADORES DEL DIF.

C U A D R O 0: DISTRIBUCION DE LOS SALARIOS* DE LOS TRABAJADORES DEL D.I.F. POR NIVELES JERARQUICOS.

NIVEL	RANGO MINIMO	RANGO MAXIMO	PROMEDIO
1	270,205.00	274,413.00	272,309.00
2	278,205.00	281,538.00	280,135.00
3	284,345.00	288,550.00	286,447.00
4	291,350.00	295,564.00	293,460.00
5	303,585.00	307,791.00	305,688.00
6	309,435.00	314,997.00	312,216.00
7	315,390.00	320,884.00	318,140.00
8	332,046.00	337,525.00	334,786.00
9	340,000.00	345,845.00	343,118.00
10	348,662.00	354,102.00	351,387.00
11	355,411.00	360,000.00	358,187.00
12	362,026.00	365,803.00	363,920.00
13	366,917.00	372,207.00	369,562.00
14	376,107.00	382,694.00	379,401.00
16	395,240.00	401,755.00	388,465.00
18	433,906.00	446,725.00	440,316.00
19	455,892.00	488,616.00	462,251.00
20	470,357.00	492,209.00	485,873.00

FUENTE: NÓMINA-DIF.2a. quincena de Octubre de 1988.

*Expresados en pesos mexicanos, 00 100 M.N., cantidad mensual

C U A D R O 1: DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR NIVELES DE PUESTOS DEL TABULADOR GENERAL Y POR SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRAS Y PORCENTAJES.

NIVEL	FREC. FEM.	% 1 [@]	FREC. MASC.	% 2 [*]	TOTAL	%FEM	%MASC
1	744	19.7	591	22.9	1335	55.7	44.8
2	327	8.6	303	11.7	630	52.0	48.0
3	745	19.7	282	10.9	1207	72.5	27.5
4	290	7.6	353	13.6	643	45.1	54.9
5	286	7.5	208	8.0	494	57.8	42.2
6	350	9.2	114	4.4	464	75.4	26.6
7	108	2.8	118	4.5	226	47.7	52.3
8	28	0.7	29	1.1	57	49.1	50.9
9	427	11.3	131	5.0	558	76.5	23.5
10	27	0.7	3	0.1	30	90.0	10.0
11	64	1.6	38	1.5	102	62.7	37.3
12	21	0.5	17	0.6	38	55.2	44.8
13	177	4.7	13	8.2	390	45.3	54.7
14	28	0.7	11	0.4	39	71.7	28.3
16	95	2.5	109	4.2	204	46.3	53.7
18	18	0.4	37	1.4	55	32.7	67.3
19	26	0.6	2	0.0	28	92.8	7.2
20	13	0.3	21	0.8	33	36.3	63.7
TOTAL	3773		2580		6353	59.4	40.6

@ Este porcentaje se refiere a N=3773, esto es el porcentaje con respecto del total de participación femenina.

* Se refiere a N=2580, es decir porcentajes con respecto del total de trabajadores del sexo masculino.

C U A D R O 2: DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR GRUPO DE ACTIVIDAD Y SEXO.
EXPRESADOS COMO CIFRAS Y PORCENTAJES.

G R U P O	F. FEM.	F.MASC	%1 [@]	%2 [*]	TOTAL	%FEM	%MASC
ADMINISTRATIVO	1144	671	30.3	26.0	1815	63.0	37.0
TECNICO	1300	265	34.4	10.2	1565	83.0	17.0
PROFESIONAL	121	114	3.2	4.4	235	51.4	48.6
SERVICIOS	840	1238	22.3	32.7	2078	40.5	59.5
EDUCACION	273	175	7.2	6.8	448	60.9	39.1
TECNICO ADMINISTRATIVO	95	117	2.5	4.5	212	44.9	55.1
T O T A L	3773	2580			6353	59.3	40.7

@ N=3373, porcentajes con respecto al total femenino .

* N=2580, porcentaje con respecto al total masculino .

C U A D R O 3: DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF. POR RAMA DE FUNCIONES ESPECIFICAS Y SEXO. EXPRESADOS COMO CIFRAS Y PORCENTAJES.

R A M A	F.FEM.	F.MASC	%1	%2	TOTAL	%FEM.	%MASC
PROMOTORIA	52	29	1.3	1.1	81	64.1	35.9
CARGA-DESCARGA	1	19	0.0	1.0	20	5.0	95.0
COCINA	282	65	7.5	2.0	357	78.9	21.1
INTENDENCIA	425	162	11.2	6.2	587	72.2	27.8
GUARDERIA	740	4	19.6	0.1	744	99.4	0.6
OFICIOS	83	491	2.2	19.0	574	14.5	85.4
VIGILANCIA	5	90	0.1	3.3	95	5.3	94.7
CALDERAS	0	2	0.0	0.1	2	0.0	100.0
IMPRESA Y FOTOCOPIADO	0	1	0.0	0.1	1	0.0	100.0
ADMINISTRATIVA	571	353	15.1	13.6	924	61.8	38.2
ALMACENES	14	75	0.3	2.9	89	15.8	84.2
MANTENIMIENTO MECANICO	20	134	0.5	5.1	154	13.0	87.0
MAQUINARIA-TRABAJO (*)	187	0	4.9	0.0	187	100.0	0.0
SECRETARIAL	492	1	13.0	0.0	493	99.7	0.3
TRANSPORTE TERRESTRE	3	384	0.1	14.8	387	0.8	99.2
REHABILITACION MEDICA	7	2	0.1	0.1	9	77.8	22.3
BIBLIOTECA	18	22	0.4	0.8	30	60.0	40.0
FOTOGRAFIA	0	4	0.0	0.1	4	0.0	100.0

EDUCACION ESPECIAL	272	160	7.2	6.2	432	62.9	37.1
RADIO Y T.V.	3	6	0.1	0.2	9	33.4	66.6
MANTENIMIENTO ELECTRICO	86	112	2.2	3.1	198	43.5	56.5
DIETETICA	18	1	0.4	0.1	19	94.7	5.3
COMPUTACION	23	15	0.6	0.5	38	60.5	39.5
INVESTIGACION	19	19	0.5	0.7	38	50.0	50.0
JURIDICA	43	65	1.1	2.5	108	39.8	60.2
TRABAJO SOCIAL	355	20	9.4	0.7	375	94.6	5.4
DIBUJO	3	20	0.1	0.7	23	13.1	86.9
PSICOLOGIA	25	1	0.6	0.1	26	96.1	3.9
FINANZAS	11	15	0.2	0.5	26	27.0	73.0
TESORERIA	14	38	0.3	1.4	52	27.0	73.0
T O T A L	3773	2580			6353	59.3	40.7

(*) Se refiere a las Empacadoras de Alimentos.

%1 Se refiere a los porcentajes de participación con respecto del total de mujeres(N 3773)

%2 Se refiere a los porcentajes de participación con respecto del total de hombres(N 2580)

A P E N D I C E 2:

DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR
PUESTO Y SEXO. AGRUPADOS POR NIVELES DEL
TABULADOR GENERAL.

C U A D R O 4 : DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR PUESTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 1.

F U E S T O	FREC. FEM.	FREC. MASC.	TOTAL	%FEM	%MASC
Auxiliár de artesano	1	15	16	6.0	94.0
Auxiliár de cocina	125	40	165	75.0	25.0
Auxiliár de Intendencia	413	162	575	72.0	28.0
Auxiliár de niñera	109	0	109	100.0	0.0
Recamarera	12	0	12	100.0	0.0
Lavandera	19	14	33	57.0	43.0
Ayudante de Chofer	5	155	160	3.0	97.0
Conserje	12	18	30	40.0	60.0
Empacador	3	61	64	5.0	95.0
Estibador	0	6	6	0.0	100.0
Panadero	1	1	2	50.0	50.0
Frefecto	39	27	66	59.0	41.0
Vigilante	5	90	95	5.0	95.0
Fogonero	0	2	2	0.0	100.0
T O T A L	744	591	1335	55.7	43.4

C U A D R O 5 : DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR PUESTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 2.

F U E S T O	FREC. FEM.	FREC. MASC.	TOTAL	%FEM	%MASC
Encuadernador	0	1	1	0.0	100.0
Auxiliár Administrativo	111	143	254	44.0	56.0
Auxiliár de Almacén	2	25	27	8.0	92.0
Auxiliár Mecánico Automotíz	1	5	6	16.7	83.3
Empacadora de Alimentos	187	0	187	100.0	0.0
Lavador y Engrasador de Vehículos	0	3	3	0.0	100.0
Albañíl	0	8	8	0.0	100.0
Pintór	0	26	26	0.0	100.0
Plomero	0	28	28	0.0	100.0
Herrero	0	9	9	0.0	100.0
Jardinéro	0	34	34	0.0	100.0
Cerrajéro	0	6	6	0.0	100.0
Peluquéro	8	17	25	32.0	68.0
Vidriero	0	1	1	0.0	100.0
Montacarguista	0	8	8	0.0	100.0
Costuréra	18	0	18	100.0	0.0
T O T A L	327	303	630	51.9	48.1

C U A D R O 6 : DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR PUESTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 3.

F U E S T O	FREC. FEM.	FREC. MASC.	TOTAL	%FEM.	%MASC.
Secretaría	174	1	175	99.3	0.7
Mesero	55	18	73	75.3	24.7
Niñera	486	4	490	99.1	0.9
Almacenista	12	34	46	26.0	74.0
Electricista	0	20	20	0.0	100.0
Carpintero	0	24	24	0.0	100.0
Chofér	1	134	135	0.8	99.2
Controlador	17	45	62	37.7	62.3
Hojalatero	0	2	2	0.0	100.0
T O T A L	745	282	1027	72.5	27.5

C U A D R O 7 : DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR FUESTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 4.

F U E S T O	FREC. FEM.	FREC. MASC.	TOTAL	%FEM.	%MASC.
Recepcionísta	71	1	72	98.0	1.4
Secretaría de Jefe de Oficina	85	0	85	100.0	0.0
Cocinéro	90	9	99	90.0	10.0
Auxiliár Técnico en Mantenimiénto, Maquina- ria y Equipo.	18	55	73	24.6	75.4
Auxiliár de Ortopédia.	5	2	7	71.4	28.6
Técnico en Mantenimien- to.	1	31	32	3.2	96.8
Técnico Mecánico	0	10	10	0.0	100.0
Técnico Electricísta	0	1	1	0.0	100.0
Mecánico Diéssel.	0	3	3	0.0	100.0
Mecánico Automotriz	0	18	18	0.0	100.0
Chofér de Camión	2	207	209	1.0	99.0
Bibliotecário	18	12	30	60.0	40.0
Fotógrafo	0	4	4	0.0	100.0
T O T A L	290	353	643	45.1	54.9

C U A D R O 8 : DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR PUESTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 5.

F U E S T O	FREC. FEM.	FREC. MASC.	TOTAL	%FEM	%MASC
Profesor de Adiestramiento	134	46	180	74.4	25.6
Profesor de Enseñanzas Diversas	98	75	173	55.6	43.4
Profesor de Educación Física	15	37	52	28.9	71.1
Coordinador de Niñeras	2	0	2	100.0	0.0
Técnico Audiovisual	3	6	9	33.3	66.7
Administrativo Especiali- zado.	34	44	78	43.6	56.4
T O T A L	286	208	494	57.8	42.2

C U A D R O 9 : DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR PUESTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 6.

F U E S T O	FREC. FEM.	FREC. MASC.	TOTAL	%FEM	%MASC
Secretaría de Coordinador Técnico	162	0	162	100.0	0.0
Educadora	102	1	103	99.0	1.0
Auxiliár Técnico	86	96	182	47.3	52.7
Mecánico Electricísta	0	16	16	0.0	100.0
Jéfe de Jardinéros	0	1	1	0.0	100.0
T O T A L	350	114	462	75.4	24.6

C U A D R O 10 : DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR PUESTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 7.

F U E S T O	FREC. FEM.	FREC. MASC.	TOTAL	%FEM.	%MASC
Promotór	52	29	81	64.1	35.9
Cajéro	13	38	51	25.5	74.5
Orientadór Infantil	2	0	2	100.0	0.0
Dietísta	18	1	19	94.7	5.3
Jéfe de Cocina	12	5	17	70.5	29.5
Jéfe de Meséros	0	1	1	0.0	100.0
Chofér de Tráiler	0	44	44	0.0	100.0
Optometísta	2	0	2	100.0	0.0
Oficiál de Contról	9	0	9	100.0	0.0
T O T A L	108	118	226	47.7	52.3

C U A D R O 11 : DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR PUESTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 8

F U E S T O	FREC. FEM.	FREC. MASC.	TOTAL	%FEM	%MASC
Auxiliár de Investigación	3	3	6	50.0	50.0
Cajero Manejadór de Fon- dos	1	0	1	100.0	0.0
Pasánte	2	5	7	28.6	71.4
Pasánte de Trabajo Social	6	1	7	14.3	85.7
Dibujante	3	20	23	13.1	86.9
Profesór Especializádo	13	0	13	100.0	0.0
T O T A L	28	29	57	49.1	50.9

C U A D R O 12 : DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR
FUESTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 9

F U E S T O	FREC. FEM.	FREC. MASC.	TOTAL	%FEM.	%MASC
Auxiliár de Presupuesto	2	8	10	20.0	80.0
Auxiliár de Analísta Administrativo	27	32	59	45.8	54.2
Auxiliár de Analísta Especializádo	26	17	43	60.4	39.2
Auxiliár de Contabilidad	2	1	3	66.6	33.4
Supervisór de Educación Preescolar	12	2	14	85.7	14.3
Trabajadora Social	328	19	347	94.5	5.5
Administradór	30	25	55	54.5	45.5
Inspectór	0	11	11	0.0	100.0
Jéfe de Almacén	0	16	16	0.0	100.0
T O T A L	427	131	558	76.5	23.5

C U A D R O 13 : DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR PUESTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 10.

F U E S T O	FREC. FEM.	FREC. MASC.	TOTAL	%FEM	%MASC
Psicólogo	2	0	2	100.0	0.0
Psicopedagogo	20	0	20	100.0	0.0
Ingeniero Biomédico	0	1	1	0.0	100.0
Nutriólogo	3	0	3	100.0	0.0
Sociólogo	2	2	4	50.0	50.0
T O T A L	27	3	30	90.0	10.0

C U A D R O 14 : DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR PUESTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 11

F U E S T O	FREC. FEM.	FREC. MASC.	TOTAL	%FEM	%MASC
Coordinadór de Centro	5	0	5	100.0	0.0
Supervisór de Trabajo Sociál	21	1	22	95.4	4.6
Operadór de Computadóra	11	3	14	78.5	21.5
Controladór de Proceso	3	1	4	75.0	25.0
Pasánte de Abogádo	16	31	47	34.1	65.9
Subcontador	8	2	10	80.0	20.0
T O T A L	64	38	102	62.7	37.3

C U A D R O 15 : DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR PUESTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 12.

F U E S T O	FREC. FEM.	FREC. MASC.	TOTAL	%FEM	%MASC
Químico	1	1	2	50.0	50.0
Programador	4	0	4	100.0	0.0
Investigador Titular A	11	9	20	55.0	45.0
Investigador Titular B	3	3	6	50.0	50.0
Investigador Titular C	2	4	6	33.3	66.7
T O T A L	21	17	38	55.2	44.8

C U A D R O 16 : DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR PUESTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 13

F U E S T O	FREC. FEM.	FREC. MASC.	TOTAL	%FEM	%MASC
Auditór	1	4	5	20.0	80.0
Analísta Especializádo	15	16	31	48.4	51.6
Abogádo	25	29	54	46.3	53.7
Analísta Técnico	61	59	120	50.8	49.2
Contadór	0	7	7	0.0	100.0
Coordinadór de Centro de Desarrollo.	1	0	1	100.0	0.0
Jéfe de Sección	74	98	172	43.1	56.9
T O T A L	177	213	390	45.4	54.6

C U A D R O 17 : DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR PUESTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 14.

F U E S T O	FREC. FEM.	FREC. MASC.	TOTAL	%FEM	%MASC
Subjefe de Prográma	23	10	33	69.6	30.4
Técnico en Mantenimiento de Sistémas de Cómputo	5	1	6	83.3	16.7
T O T A L	28	11	39	71.7	28.3

C U A D R O 18 : DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR PUESTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 16.

F U E S T O	FREC. FEM.	FREC. MASC.	TOTAL	%FEM.	%MASC.
Jéfe de Prográma	65	31	96	67.7	32.3
Jéfe de Oficina	30	78	108	27.8	72.2
T O T A L	95	109	204	46.5	53.3

C U A D R O 19 : DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR PUESTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 18.

F U E S T O	FREC. FEM.	FREC. MASC.	TOTAL	%FEM.	%MASC.
Técnico Especializado	18	30	48	37.5	62.5
Analista Programador	0	7	7	0.0	100.0
TOTAL	18	37	55	32.8	67.2

C U A D R O 20 : DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR PUESTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 19.

F U E S T O	FREC. FEM.	FREC. MASC.	TOTAL	%FEM	%MASC
Coordinadór de Centro Familiar	26	2	28	92.8	7.2
T O T A L	26	2	28	92.8	7.2

C U A D R O 21 : DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR PUESTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 20.

F U E S T O	FREC. FEM.	FREC. MASC.	TOTAL	%FEM	%MASC
Coordinadór de Técnicos Especializádos	12	17	29	41.4	58.6
Direct de Centro de Desarrollo Comunitario (C.D.C)	0	0	0	0.0	0.0
Líder de Proyecto de Informática	0	4	4	0.0	100.0
T O T A L	12	21	33	36.3	63.7

A P E N D I C E 3 :

TIPO DE NOMBRAMIENTO OTORGADO A LOS TRABAJADORES
DEL D.I.F POR NIVELES DEL TABULADOR GENERAL.

A B R E V I A T U R A S :

- FP Frecuencia de trabajadores que tienen nombramiento Provisional.
- FB Frecuencia de trabajadores que tienen nombramiento de Base.
- X^2 Chi-Cuadrada de Pearson (Prueba estadística para dos muestras independientes).
- g.l. Grados de libertad.
- P Probabilidad.
- %F Porcentaje de trabajadores que tiene nombramiento Provisional.
- %B Porcentaje de trabajadores que tiene nombramiento de Base.
- %C Porcentaje de trabajadores que tiene nombramiento de confianza.
- FC Frecuencia de trabajadores que tiene nombramiento de Confianza (Solamente aparece en el nivel 20).

C U A D R O 22 : DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR TIPO DE NOMBRAMIENTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 1.

S E X O	FP	FB	TOTAL	%F	%B
FEMENINO	85	659	744	11.0	89.0
MASCULINO	69	522	591	12.0	88.0
T O T A L	142	1064	1335	20.3	79.7

$$X^2 = 0.062 \quad ; g.l. = 1; P > 0.08$$

C U A D R O 23 : DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR TIPO DE NOMBRAMIENTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 2

S E X O	FP	FB	TOTAL	%F	%B
FEMENINO	61	266	327	19.0	81.0
MASCULINO	15	288	303	5.0	95.0
T O T A L	75	554	630	12.1	87.9

$$X^2 = 1.64 \quad ; g.l. = 1; P = 0.020$$

C U A D R O 24 : DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR TIPO DE NOMBRAMIENTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 3.

S E X O	FP	FB	TOTAL	%F	%B
FEMENINO	68	677	745	9.2	90.8
MASCULINO	22	260	282	7.9	92.1
T O T A L	90	937	1027	8.8	91.2

$$x^2 = 0.032 \quad ; g.l. = 1 ; P > 0.80.$$

C U A D R O 25 : DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR TIPO DE NOMBRAMIENTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 4

S E X O	FP	FB	TOTAL	%F	%B
FEMENINO	41	249	290	14.2	85.8
MASCULINO	27	326	353	7.7	92.3
T O T A L	68	575	643	10.6	89.4

$$x^2 = 0.188 \quad ; g.l. = 1 ; P > 0.50.$$

C U A D R O 26 : DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR TIPO DE NOMBRAMIENTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 5.

S E X O	FP	FB	TOTAL	%F	%B
FEMENINO	50	236	286	17.5	82.5
MASCULINO	28	180	208	13.5	86.5
T O T A L	78	416	494	15.8	84.2

$\chi^2 = 0.00015$; g.l. = 1; $P > 0.99$.

C U A D R O 27 : DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR TIPO DE NOMBRAMIENTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 6.

S E X O	FP	FB	TOTAL	%F	%B
FEMENINO	54	296	350	15.5	84.5
MASCULINO	17	97	114	14.9	85.1
T O T A L	71	393	464	15.4	84.6

$\chi^2 = 0.139$; g.l. = 1 ; $P > 0.70$.

C U A D R O 28 : DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR TIPO DE NOMBRAMIENTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 7.

S E X O	FP	FB	TOTAL	%F	%B
FEMENINO	26	82	108	24.1	75.9
MASCULINO	6	112	118	5.1	94.9
T O T A L	32	194	226	14.2	85.8

$\chi^2=18.01$;g.l. =1 ;P <0.001

C U A D R O 29 : DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR TIPO DE NOMBRAMIENTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 8.

S E X O	FP	FB	TOTAL	%F	%B
FEMENINO	3	25	28	10.8	89.2
MASCULINO	1	28	29	3.3	96.5
T O T A L	4	53	57	7.1	92.9

NO SE APLICÓ.

C U A D R O 30 : DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR TIPO DE NOMBRAMIENTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 9.

S E X O	FP	FB	TOTAL	%P	%B
FEMENINO	67	360	427	15.7	84.3
MASCULINO	38	93	131	29.9	70.9
T O T A L	105	453	558	18.9	81.8

$$X^2 = 0.455 \quad ; g.l. = 1 \quad ; P > 0.50$$

C U A D R O 31 : DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR TIPO DE NOMBRAMIENTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 10.

S E X O	FP	FB	TOTAL	%P	%B
FEMENINO	10	17	27	37.1	62.9
MASCULINO	0	3	3	0.0	100.0
T O T A L	10	20	30	33.4	66.6

NO SE APLICÓ.

C U A D R O 32 : DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR TIPO DE NOMBRAMIENTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 11.

S E X O	FP	FB	TOTAL	%P	%B
FEMENINO	13	51	64	20.4	79.6
MASCULINO	8	30	38	21.1	78.9
T O T A L	21	81	102	20.6	79.4

$$X^2 = 0.899 \quad ; g.l. = 1 ; P > 30.$$

C U A D R O 33 : DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR TIPO DE NOMBRAMIENTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 12.

S E X O	FP	FB	TOTAL	%P	%B
FEMENINO	4	17	21	19.1	80.9
MASCULINO	0	17	17	0.0	100.0
T O T A L	21	81	102	20.6	79.4

NO SE APLICÓ.

C U A D R O 34 : DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR TIPO DE NOMBRAMIENTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 13.

S E X O	FP	FB	TOTAL	%F	%B
FEMENINO	41	136	177	23.2	76.8
MASCULINO	51	162	213	24.0	76.0
T O T A L	92	198	390	23.6	76.4

$\chi^2 = 0.190$; g.l. = 1 ; $P > 0.50$.

C U A D R O 35 : DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR TIPO DE NOMBRAMIENTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 14.

S E X O	FP	FB	TOTAL	%F	%B
FEMENINO	5	23	28	17.9	82.1
MASCULINO	4	7	11	36.4	63.6
T O T A L	9	30	39	46.2	53.8

$\chi^2 = 0.844$; g.l. = 1 ; $P > 0.30$.

C U A D R O 36 : DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR TIPO DE NOMBRAMIENTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 16.

S E X O	FP	FB	TOTAL	%F	%B
FEMENINO	23	72	95	24.3	75.7
MASCULINO	21	88	109	19.2	80.8
T O T A L	44	160	204	21.6	78.4

$X^2 = 0.72$; g.l. = 1 ; $P > 0.70$.

C U A D R O 37 : DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR TIPO DE NOMBRAMIENTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 18.

S E X O	FP	FB	TOTAL	%P	%B
FEMENINO	2	16	18	11.2	88.8
MASCULINO	7	30	37	19.0	81.0
T O T A L	9	46	55	16.4	83.6

NO SE APLICO.

C U A D R O 38 : DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR TIPO DE NOMBRAMIENTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 19.

S E X O	FP	FB	TOTAL	%P	%B
FEMENINO	3	23	26	10.7	89.5
MASCULINO	2	0	2	100.0	0.0
T O T A L	5	23	288	17.9	82.1

NO SE APLICÓ.

C U A D R O 39 : DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES DEL DIF POR TIPO DE NOMBRAMIENTO Y SEXO, EXPRESADOS COMO CIFRA Y PORCENTAJE. NIVEL 20.

S E X O	FB	FC	TOTAL	%B	%C
FEMENINO	0	12	12	0.0	100.0
MASCULINO	0	21	21	0.0	100.0
T O T A L	0	33	33	0.0	100.0

NO SE APLICÓ.

A P E N D I C E 4:

DEFINICION DE VARIABLES.

DEFINICION DE VARIABLES .

La situación laboral de la mujer en el DIF, se conocerá a través del análisis de las siguientes variables:

1. S E X O . Puede ser Femenino o Masculino. Se define operacionalmente como el nombre que aparece en la Nomina de Empleados.
2. N I V E L . Se define como la categoría jerárquica de a agrupación de puestos por escolaridad y destrezas, al que corresponde un salario por nivel.
3. S U E L D O . Remuneración que se dá al trabajador por el desempeño de sus funciones asignadas en la institución. Determinado por el Nivel.
4. P U E S T O . Categoría que define las funciones de un trabajador en la Institución. Agrupado por niveles.
5. R A M A . Agrupamiento de puestos por actividades específicas.
6. G R U P O . Agrupamiento de puestos por funciones generales.
7. N O M B R A M I E N T O . Documento que especifica la contratación del trabajador en el DIF, y que compromete a ambas partes en derechos y obligaciones.

CATEGORIAS DE VARIABLES .

Las variables que se manejan en el presente estudio

tienen las siguientes categorías:

1. S E X O :

FEMENINO. Y MASCULINO.

2. N I V E L :

1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 11; 12; 13;
14; 16; 18; 19; 20.

3. S U E L D O : Debido a que los tres rangos que existen - en cada uno de los sueldos varían a razón de \$2,000.00,- no se consideró una diferencia significativa entre ellos por lo tanto, para el análisis de la situación laboral - de los trabajadores y las trabajadoras del Sistema, se - considerará como salario o sueldo el promedio de los ran-
gos.

El promedio por niveles del tabulador Gen. ral, se encuentra en la tabla 0, del Apéndice 1 del presente trabajo.

4. P U E S T O : El puesto no tiene categorías. Existe una - gran variedad de puestos cada uno con su nombre.

5. R A M A : Las ramas de funciones específicas son las si-
guientes: Promotoría; Intendencia; Vigilancia; Imprenta
y Fotocopiado; Mantenimiento mecánico; Rehabilitación Mé-
dica; Educación Especial; Mantenimiento Eléctrico; Inves-
tigación; Psicología; Tesorería; Carga-Desacarga; Guarde-
ría; Caldéras; Almacénes; Maquinaria-Trabajo; Transporte

terrestre; Radio y t.v.; Computación; Trabajo Social; Profesionista; Cocina; Oficios; Administrativa; Secretarial; Biblioteca; Fotografía; Dietética; Jurídico; Dibujo; Finanzas.

6. G R U P O :

a) ADMINISTRATIVO.

Según la clasificación Mexicana de Ocupaciones, este grupo corresponde a los oficinistas y trabajadores administrativos del nivel intermedio e inferior.

Se consideran a todas aquellas personas que realizan actividades de tipo administrativo, es decir, aquellas que ayudan al correcto funcionamiento de una Institución, pero que no constituyen su objetivo principal.

Las labores que se consideran dentro de esta clasificación son: registro de operaciones financieras y otras transacciones comerciales; reproducción y mecanografía de textos orales y/o escritos; manejo de máquinas de oficina y equipos telefónicos y telegráficos; distribución del correo y mensajes; realización de labores de control fiscal, registros y elaboración de datos estadísticos y o contables; trabajos de archivo; documentación; y otras actividades relacionadas con las precedentes.

b) PROFESIONALES.

Este grupo, está constituido por trabajadores que han re

cibido enseñanza y formación profesional a nivel superior y que desempeñan funciones directamente relacionadas con su instrucción.

Realizan trabajo de tipo intelectual y que requiere formación universitaria o adiestramiento altamente especializado.

Sededícan a la planeación de proyectos o trabajos, vigilando y supervisando su ejecución o bien se dedícan al estudio y a la investigación.

El criterio de clasificación de este grupo es la calificación académica. Esta, debe cubrir escolaridad superior, universitario o de postgrado, sin importar el area productiva en que el individuo desempeña sus funciones.

c) TECNICO.

En éste grupo están incluídas las personas que desempeñan labores especializadas pero auxiliare a las de los -- profesionales.

Estas tares, requieren de un cierto adiestramiento y de bases técnicas que no forzosamente se adquieren por medio de una educación formal. La destreza o habilidad requerida, muchas veces se logra por una práctica constante como auxiliar de un profesional.

La característica que distingue a este grupo, es que sus miembros actúan generalmente bajo la dirección de especialistas.

Su trabajo es muy especializado por lo que no pueden reemplazarse facilmente por personal improvisado.

d) EDUCACION.

Dentro de este grupo están los profesores de nivel medio primario y preescolar, así como las personas encargadas de la instrucción de deficientes físicos y mentales, o bien a aquellos que realizan investigaciones o dirigen las actividades educativas en las escuelas.

También se consideran dentro de éste a los profesores de educación física y artística.

e) SERVICIOS.

En este grupo, se consideran a los trabajadores, que llevan a cabo actividades relacionadas con la prestación de servicios como: la preparación de alimentos, servicios de comedor, de limpieza de ropa, de cuidado y aseo de personas o bien de limpieza de oficinas y baños público

f) TECNICO-ADMINISTRATIVAS.

En este grupo se incluyen a los trabajadores de niveles de supervisión que tienen personal técnico a su cargo.

7. N O M B R A M I E N T O :

a) PROVISIONAL.

Corresponde al trabajador que está contratado temporalmente en el Sistema. Es decir, que no tiene la base no es trabajador fijo.

b) DE BASE.

Se refiere al trabajador contratado de planta definitiva en el Sistema, imposible de ser despedido a menos que transgreda las normas establecida en las Condiciones Generales de Trabajo.

c) DE CONFIANZA.

Son los trabajadores contratados sin ninguna seguridad de permanecer en la Institución y que cumplirán sus funciones sin presión del Reglamento.

G L O S A R I O .

Aparátos Ideológicos de Estado.: Son las instituciones Capitalistas que adiestran sobre la ideología dominante.

Autoimagen: Imágen que se tiene de sí mismo.

Capacitación: Serie de Comocimiéntos, habilidades o aptitudes que debe tener un trabajador para mejorár el desempeño dentro de su trabajo.

Explotación: Apropiación de la fuerza de trabajo de una clase por la otra.

Família Monogámica: Aquella conformada por dos conyuges.

Ideología: Tiene el sentido que Marx dá a la "falsa conciencia".

Míto: Tiene el sentido de una imágen creada artificialmente.

Opresión: Es la condición de explotación de la mujer en la sociedad Capitalista y Patriarcal.

Patriarcádo: Sistema donde la línea de mando es a través del hombre.

Participación: Tomár parte en el trabajo asalariado.

Socialización: Proceso de interacción a través del cual el individuo integra su propio yo.

Socialización: Proceso de interacción por medio del cual el individuo integra su propio yo.