

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA
IZTAPALAPA

CSH

CONDICION SOCIOPSICOLOGICA DE LAS JEFES DE SECCION EN EL DEPARTAMEN-
TO DE PERSONAL DE LA SEP. (ESTUDIO DE CASOS).

TRABAJO FINAL DE INVESTIGACION
(TESIS)

Lic.
PSICOLOGIA SOCIAL

GUADALUPE GUZMAN SERRANO.
MARGARITA AMABILIA HERRERO PEÑA.

DIRECTORA: LIC. PSI. ANA ALICIA SOLIS DE ALBA.
ASESORA: MTRA. EN LIT. ALBA MARTINEZ OLIVE.

MEXICO, D. F.

ENERO 1987

AGRADECIMIENTOS

874932

Agradecemos infinitamente a nuestra directora Pa. Ana Alicia Solís de Alba y a nuestra asesora Mtra. Alba Martínez Olivé su orientación y ayuda para hacer posible la elaboración de esta investigación. Así como también al convenio UAM - I/CONACYT que nos proporcionó la utilización del material del Programa de Formación de Estudiantes de Licenciatura en el Estudio Sociopsicológico de la Mujer Trabajadora.

También reiteramos nuestro agradecimiento a las 10 jefes de sección, así como a todas las personas que con su ayuda hicieron posible la realización de esta investigación.

Agradecemos sinceramente a nuestras familias por la comprensión, confianza y apoyo que siempre nos han brindado y sobre todo ahora en que hemos llegado a la culminación de una etapa.

074932

INDICE

	Página
INTRODUCCION	1
CAPITULO I) FUNDAMENTOS TEORICOS LA TRABAJADORA ASALARIADA EN LA SOCIEDAD CAPITALISTA.	
- CAPITALISMO Y PATRIARCADO: CONDICION DE LA MUJER.	4
- INCORPORACION DE LA MUJER AL TRABAJO ASA LARIADO	13
CAPITULO II) LINEAMIENTOS METODOLOGICOS	21
- PROBLEMA Y OBJETIVOS	22
- NATURALEZA DE LA INVESTIGACION	24
- METODOS Y TECNICAS DE RECOLECCION DE LA INFORMACION	29
- TRABAJO DE CAMPO	32
- ALCANCES Y LIMITACIONES	34
CAPITULO III) ANALISIS DE LA CONDICION LABORAL, FAMILIAR, SOCIAL y EDUCATIVA DE LAS JEFES DE - SECCION EN LA SEP.	35

- ANTECEDENTES LABORALES	40
- MOTIVOS PARA INGRESAR A LA SEP	43
- CONTRATACION	44
- PUESTO, JERARQUIA Y FUNCIONES	46
- RELACION EN EL TRABAJO	50
- SALARIO	54
- JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y PERMISOS	56
- PRESTACIONES	58
- CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD	61
- PROMOCION	62
- ESCOLARIDAD	66
- CAPACITACION EN EL TRABAJO	70
- PARTICIPACION SINDICAL	71
FAMILIA	73
- APOYO PSICOSOCIAL POR PARTE DE SU PAREJA, PADRES E HIJOS.	73
- RELACION CON SU PAREJA, PADRES E HIJOS.	74
- TIEMPO DE HABERSE CASADO.	75
- NUMERO DE HIJOS.	75
- TIEMPO DE CONVIVENCIA CON SUS HIJOS.	75
- QUE HACEN SUS HIJOS MIENTRAS ELLA TRABAJA.	76
- ACTIVIDADES QUE REALIZA EN LA CASA EN DIAS LABORABLES.	76
- INTERVENCION DE LA PAREJA EN LAS LABORES - DOMESTICAS Y EL CUIDADO DE LOS HIJOS.	76
- ACTITUD HACIA EL TRABAJO DOMESTICO	77

TIEMPO LIBRE	78
- QUE HACE LOS FINES DE SEMANA, DIAS DE <u>DES</u> CANSO Y VACACIONES.	78
- CONVIVENCIA CON SUS AMISTADES.	80
- DEPORTES.	80
- ACTIVIDADES CULTURALES Y RECREATIVAS.	80

CAPITULO IV

- CONCLUSIONES Y ALTERNATIVAS	82
- BIBLIOGRAFIA.	92
- ANEXOS.	95

INTRODUCCION.

En las sociedades patriarcales y capitalistas se ha hecho una subvaloración de la mujer que puede ser entendida por el proceso de socialización del cual tanto hombres como mujeres somos objeto. A través de la socialización, la ideología dominante va a determinar el papel que deben desempeñar en la sociedad tanto hombres como mujeres; haciendo con ésto que exista una división sexual en cuanto a actividades.

A la mujer se le ha encasillado en los papeles de esposa, madre y ama de casa, otorgándole mínimas opciones de desarrollo en otros ámbitos. ya que se le ha educado para que acepte, desempeñe y reproduzca estos roles.

El trabajo doméstico es un factor que limita el desarrollo profesional de la mujer, así como algunos factores históricos, culturales y psicosociales, que vienen a conseguir toda esa subvaloración social que de la mujer se hace y que se relaciona con su condición de opresión y explotación.

Pese a ésto la incorporación de la mujer al trabajo asalariado ha ido en aumento debido a que la situación de cambios tecnológicos, demográficos e ideológicos lo requiere.

La proletarianización de la mujer no ha sido igual a la proletarianización masculina, ya que el limitado nivel de educación formal que posee y la definición sexual que la limita a madre y esposa; determinan directamente la manera en que se integra al trabajo re-

munerado. Entonces los problemas a los cuales se va a enfrentar la mujer que se integra al proceso productivo, van a estar determinados por su condición de opresión y explotación.

La mujer tendrá que realizar una doble jornada de trabajo; por una parte el trabajo remunerado y por otra el trabajo doméstico, - lo cual vendrá a representar un enorme problema respecto a la conciliación de ambos roles.

Muchas veces a las mujeres se les excluye o se les insta a dejar sus empleos apoyados en la teoría de que poseen " responsabilidades sociales " de otra índole. Se concidera que sus aspiraciones profesionales son inapropiadas e incongruentes con su supuesto - rol femenino.

La problemática de la mujer es una realidad que se observa en distintas sociedades y en diferentes períodos históricos; la situación de discriminación, relegación y dependencia adquiere particularidades específicas.

De aquí nuestro interés por conocer y analizar cual es la condición laboral, familiar, social y educativa de las mujeres que laboran en el sector público (SEP) (específicamente jefas de sección en el departamento de personal) y las implicaciones que tiene en su vida familiar y social el haberse incorporado al trabajo remunerado.

El planteamiento correcto de este estudio implica enmarcarlo dentro de las estructuras socioeconómicas dominantes, y su desarrollo histórico, la división social del trabajo y la posición de la mujer en función de su sexo en esta división.

Este estudio debe situarse dentro de la problemática global de la mujer, en su situación no sólo laboral, sino también familiar, social y educativa, ya que al ser mujer trabajadora asalariada va a determinar todas las esferas de su vida.

El presente trabajo está estructurado en 4 capítulos. En el primero, se presentan los fundamentos teóricos de la investigación. El segundo comprende los lineamientos metodológicos que sirvieron de base para el estudio de la mujer trabajadora en el Departamento de Personal de la SEP. En el tercer capítulo se reportan los resultados del análisis de la condición laboral, familiar, social y educativa de las jefes de sección. El cuarto capítulo está dedicado a las conclusiones generales más importantes y relevantes que se derivan de la investigación; además se incorporan los anexos, éstos incluyen los instrumentos para la obtención, registro y análisis de los datos.

CAPITULO I

FUNDAMENTOS TEORICOS. LA TRABAJADORA ASALARIADA EN LA SOCIEDAD CAPITALISTA.
- CAPITALISMO Y PATRIARCADO: CONDICION DE LA MUJER.

El capitalismo subsiste y se reproduce basado en la ideología patriarcal. Patriarcado y capitalismo integran hoy una sola realidad.

El capitalismo descansa sobre la producción de mercancías y - en esta medida el hombre es visto como productor de ellas, a la vez que como poseedor de la fuerza de trabajo. El capitalismo detenta dos tipos de relaciones, las cuales van a determinar el lugar - en que los sujetos se van a inscribir en la división social del trabajo, o sea por un lado estarán aquellos que son propietarios - de los medios de producción y por el otro aquellos sujetos que poseen sólo su fuerza de trabajo.

Aunado a esto, en el capitalismo existe una división sexual - que se reproduce mediante el proceso de socialización, ya que a través de el se aprenden los roles establecidos que tanto hombre - como mujeres deben desempeñar. La opresión y la explotación de que son objeto las mujeres es justificada al considerarla un ser débil y pasivo, tanto intelectual como físicamente, pero esto se debe básicamente a la presencia de falsos valores y prejuicios sociales, cuyo fin es asignarle a la mujer un rol.

Los roles calificados socialmente como femeninos son apoyados por la transmisión de determinados valores, a través de una serie de instituciones como son la familia, la escuela, y los medios de comunicación entre otros.

Las instituciones utilizan diversos mecanismos de control ideológico como por ejemplo, el contenido de los programas de educación por medio de los cuales se van conformando los estereotipos masculinos y femeninos a través de la inculcación de los patrones de comportamiento, así como la introyección a través del núcleo familiar del respeto a la autoridad, reflejada en los padres y en el esposo; por su parte la religión también interviene como mecanismo de control a través de la transmisión de la imagen de la mujer asociada al hogar y a la maternidad.

La mujer al interiorizar los valores que se le dirigen los conforma como modelos propios de comportamiento derivados de su propia naturaleza, sin considerar el sustento social y económico de dichos valores. La aceptación y la asimilación acrítica de las pautas culturales producen el efecto esperado, a adecuar su papel a la sociedad, al mismo tiempo que por los roles que se le asignan se convierte en un mecanismo reproductor de su situación social.

Los sistemas de valores forman parte de la ideología que a su vez se encuentra conformada por los diferentes sistemas de ideas de los grupos sociales; estos sistemas de ideas se unifican bajo las pautas de la ideología dominante. Unificación que se hace posible, debido a que la clase dominante utiliza su poder económico para controlar los medios de producción simbólica, por ejemplo, en la escuela y los medios de comunicación que difunden una serie de mensajes que presentan los acontecimientos sociales enfocados a una perspectiva específica, con el fin de internalizar en los miembros de la sociedad la organización social existente. Esto no significa que al interior de los mensajes no se expresan los intereses de otras clases, sin embargo, están mediatizados por la unificación ideológica existente.

Los valores dirigidos a lograr la permanencia de la mujer en el hogar socavan los intereses que lo sustentan, mediante su presentación a nivel cotidiano a través de consejos de belleza, competencias de elegancia en sus relaciones sociales etc. En 1930 Betty Friedan escribió el libro "La revolución de la feminidad" y afirma que las mujeres sólo se interesaban por adornar su cuerpo y su rostro a los ojos de los hombres, incluso las relaciones entre mujeres que sólo se refieren al hogar, los hijos, al marido y sus dificultades para estar atractivas en todo eso, las de los hombres se refieren a las demandas del mundo real y exterior. Esto es principalmente por el tipo de educación que se les inculca a las mujeres, así mismo como la capacitación que reciben en forma mediocre.

Así los niños y las niñas son socializados de diferente manera y de acuerdo a su sexo. La niña debe ser delicada, tímida, obediente y callada; mientras que al niño se le fomenta ser valiente, decidido y conquistador. Así la pasividad será un rasgo característico de la mujer "femenina" en la sociedad capitalista.

Los juegos infantiles son un ejemplo de estos agentes socializantes. Los juegos de las niñas son delicados y se encaminan a identificarlas con su posterior papel como madre y ama de casa; así jugará con sus muñecas y hará la comida. Los juegos de los niños son intrépidos y rudos; él jugará a ser valiente, trepará a los árboles y podrá ser agresivo.

Así el papel de la mujer estará destinado a la eternidad por lo que su superación intelectual pasará a segundo término porque siempre tendrá un rollo al hogar y los hijos.

Entonces como consecuencia de la ideología patriarcal, las relaciones de poder van a colocar al hombre en la cima y a la mujer en el fondo; creando todo un sistema de privilegios sociales, políticos y económicos para el hombre.

Zillah Eisenstein da una definición de patriarcado siguiendo a las feministas radicales:

" El patriarcado se define como un sistema sexual de poder en el cual el hombre posee un poder superior y un privilegio económico. Corresponde a la organización jerárquica masculina de la sociedad, y aunque su base legal institucional apareciera de manera mucho más explícita en el pasado, las relaciones básicas de poder han permanecido casi intactas hasta nuestros días. El sistema patriarcal se mantiene a través del matrimonio y la familia mediante la división sexual del trabajo y la sociedad".

(Eisenstein, Zillah, 1980, p. 28).

En el capitalismo la reproducción de la sociedad tiene importancia no sólo como en la propagación de la especie, sino como continuación del sistema existente; mediante la reproducción de los medios de producción y de las relaciones sociales. Así producción de bienes y reproducción social son etapas de un sólo proceso.

Parte de este proceso se lleva a cabo a través de la familia y es a la mujer a quien se le ha asignado el papel fundamental de la reproducción de la fuerza de trabajo. Esta es llevada a cabo mediante la procreación y la socialización que dará a sus hijos, para que en un futuro estos mismos individuos cumplan su papel como servidores del sistema.

Estas características le dan a la familia un carácter económico, político y cultural fundamental, porque a través de ella se hace posible que el patriarcado se mantenga en el sistema capitalista.

"Todos los procesos incluidos en el trabajo doméstico colaboran a perpetuar la sociedad existente: 1) las mujeres estabilizan las estructuras patriarcales (la familia, ama de casa, etc.) al cumplir con estos papeles; 2) de manera simultánea - las mujeres están reproduciendo a los nuevos trabajadores tanto para la fuerza de trabajo asalariada como para la no asalariada. Ellas cuidan de los hombres y los niños de la sociedad; 3) trabajan también dentro de la fuerza de trabajo con menores salarios; 4) estabilizan la economía gracias a su papel de consumidoras. Si el otro lado de la producción es el consumo, el otro lado del capitalismo es el patriarcado".

(Einsenstein, Zillah, 1980, p. 41)

La confinación de la mujer en el hogar tiene razones económicas para el sistema capitalista, ya que al desempeñar la mujer las tareas domésticas, que son necesarias socialmente, proporciona al capitalismo el trabajo de dos sujetos por el pago de uno; esto significa un ahorro para el sistema, ya que si este proceso no se diera representaría para la economía nacional un gran problema, ya que se tendría que buscar una alternativa, o sea crear servicios públicos necesarios para realizar de manera social el trabajo doméstico, pero esto representaría un alto costo que no convendría al sistema capitalista, por lo que el trabajo doméstico que realiza la mujer viene a representar un ahorro para el sistema o un servicio gratis, ya que suple las funciones sociales de reproducción de la fuerza de trabajo, al tiempo que las convierte en cuestión privada.

"...el trabajo realizado en la unidad doméstica es indispensable para el sistema capitalista en la medida en que posibilita la reproducción diaria y de generaciones de fuerza de trabajo. Es la mujer con su trabajo en la casa, la que asegura que cada día el trabajador pueda sistir - alimentado, limpio y descansado a laborar, y es también la que prepara en sus hogares a sus hijos, a los futuros trabajadores".

(Tuñón, Esperanza. 1982, p. 41)

Dentro de la lógica capitalista la importante función de la mujer al interior de la familia queda relegada a un segundo plano

en la medida en que su trabajo se centra en la producción de valores de uso en tanto que el sistema atribuye importancia económica sólo a los productos con valor de cambio.

" Por consiguiente, aún teniendo todas las características de un verdadero trabajo la actividad de la ama de casa, - que produce simples valores de uso y no encuentra equivalencia en dinero, aparece en la sociedad basada en el intercambio como trabajo carente de valor, como no trabajo..."

(Manieri, Rosaria. Mujer y Capital. p.173).

Para Simone de Beauvoir es la cultura patriarcal la que dota a la niña de su auténtica inferioridad social y al niño de su superioridad. Es la ideología patriarcal la que define los lugares relativos de los hombres y las mujeres; es el patriarcado quien - escribe la cultura universal.

Si bien el patriarcado es anterior al capitalismo, juega un papel fundamental en su reproducción por medio del trabajo doméstico. La acumulación del capital se acomoda a la estructura social patriarcal y contribuye a perpetuarla. Así patriarcado y capitalismo son mutuamente dependientes y opresión y explotación se complementan.

El capitalismo y el patriarcado deben analizarse como una sola realidad, ya que cada uno por su lado no podría enmarcar el problema de opresión de la mujer, ya que ambos se interrelacionan y se mantie-

nen juntos, pues el capitalismo subsiste y se reproduce gracias a que la ideología patriarcal hace posible un sistema de jerarquía sexual que le va a proporcionar el orden y control necesarios para el mantenimiento de la sociedad.

Los cambios tecnológicos, demográficos e ideológicos son factores primordiales que llevan a la mujer a expandir sus roles para integrarse al trabajo remunerado.

La incorporación masiva de la mujer al trabajo asalariado, se dió como producto de las guerras mundiales; al carecer de obreros que se encontraban en batalla, la sociedad se vió en la necesidad de emplear mujeres en ocupaciones que habían sido monopolizadas por hombres.

Más tarde cuando la técnica se perfeccionaba y la maquinaria aumenta, el trabajo se divide, la competencia industrial y la producción aumenta. Por lo que se necesita la mano de obra femenina - al no requerir fuerza física, ni una preparación especializada para desarrollar el trabajo.

Para Lusting, N, y Rendon, T. (1978, p. 78), la participación de la mujer como trabajadora también va a ser producto del efecto de una presión económica existente, porque a medida que disminuye el ingreso familiar, la mujer se va a ver obligada a incorporarse para así aumentar y satisfacer las necesidades de la familia, lo cual refleja un conflicto como consecuencia de el papel de la mujer en el mercado de trabajo, de su vida en el hogar y su dependencia sexual.

Estos cambios han alterado la posibilidad de que la mujer siga exclusivamente su vida en el hogar, y es que el trabajo de la mujer en gran escala representa mayores ganancias para el capital, ya que el sistema tiene necesidad constante de fuerza de trabajo y la mujer va a formar parte de dicha reserva, al tiempo que no es remunerada al desempeñar su papel de reproductora de la fuerza de trabajo.

Es así como los sistemas de valores se dirigen por un lado a fomentar su permanencia dentro del hogar, debido principalmente al interés que tiene la clase dominante en que el trabajo doméstico siga siendo realizado de manera privada.

Por otro lado y en contraposición con las ideas que tienden a recluir a la mujer en el hogar también se transmiten valores que apoyan su incorporación al mercado de trabajo, pero dándole a éste un carácter secundario, pero debido a las razones antes expuestas. La idea de que el papel principal de la mujer está en el hogar está fuertemente introyectado y se percibe el descenso del número de mujeres en edad de procreación que trabajan (OIT, 1975, p. 38) y cuando se dedican al trabajo asalariado adjudican su labor a necesidades económicas de tipo familiar y no a necesidades de tipo social, profesionales o personal.

REVISAR

- INCORPORACION DE LA MUJER AL TRABAJO REMUNERADO.

El trabajo ha representado a través de la historia de la humanidad uno de los medios de desarrollo de la creatividad y la capacidad cognitiva de los hombres. Puede considerarse como un factor que ha favorecido la integración de los grupos humanos; fomenta la socialización y la interacción directa de los individuos.

Entre los primeros grupos sedentarios, el trabajo realizado por la mujer no fue menospreciado, pero años más tarde con el surgimiento del capitalismo, con la división social y la división sexual del trabajo, el hombre se torna en el único proveedor de bienes materiales, ya que la maternidad y la crianza de los hijos ocupaban la mayor parte del tiempo de ellas; como consecuencia surge un proceso de dependencia económica y social de la esposa e hijos hacia el trabajo del hombre. Se entiende pues, como su papel de esposa y sus relaciones matrimoniales comienzan a dominar su vida activa; así el hombre toma esta ventaja y se siente dentro de su familia poderoso y con derecho a la autoridad; respondiendo al sistema sexual de poder correspondientes a la organización jerárquica masculina de la sociedad; o lo que es lo mismo al patriarcado. (Einstein, Zillah. patriarcado, capitalismo y feminismo socialista p.p. 57, 58, 59).

Así al relegarse a la mujer a un segundo término, se ha olvidado que posee una capacidad intelectual igual a la del sexo opuesto; más tarde aunque la presencia de la fuerza física no fue indispensable para que se desarrollara dentro de la sociedad, se vió impo-

estabilidad por los posibles tratamientos que se le aplican, así como
con los cambios de su comportamiento, la familia de trabajo
que realiza el interés de la familia.

La producción capitalista va a estar dividida en 2 planes -
uno es el ámbito privado que se realiza en el hogar y la familia; el
otro es el ámbito público o de producción social.

Estos límites van a estar marcados desde el momento de
la familia monopólica realizar que será esta separación de la vida pú-
blica. Es así donde se hace la separación de la vida privada y
la vida pública, la cual tiene como objetivo principal mantener la
netida a la mujer a la vida familiar, basándose en la ideología pa-
triarcal.

Los cambios sociales traen consigo la necesidad de la incorpo-
ración de la mujer al trabajo asalariado, pero esto no la desliga
de las funciones que debe cumplir dentro de la familia; así la mu-
jer se va ver obligada a desempeñar una doble jornada de trabajo,
sin que el trabajo doméstico sea socialmente reconocido.

Entonces para analizar el proceso por el cual se integra la
mujer al trabajo asalariado, así como su condición de opresión; es
necesario enmarcarla dentro del contexto social y económico en que
se desarrolla.

La incongruencia que existe entre las necesidades económicas fa-
miliares y el salario individual de las trabajadoras, va a obligar

a un gran número de mujeres a integrarse al trabajo asalariado y - así incrementar las percepciones familiares.

Así la mujer trabajadora comienza a integrarse rápidamente en todos los centros de trabajo. Sin embargo su proletarización es diferente a la del hombre; porque su trabajo va a ser subcalificado.

La jornada de medio tiempo es considerada como la ideal para la mujer, porque además de cumplir con el horario laboral tendrá - que llegar a cumplir con las funciones del hogar; lo cual beneficia al capitalismo porque reafirma en la mujer su rol tradicional, además de que asegura una reserva de trabajadoras no calificadas.

La doble jornada de trabajo va a ser agobiante para las trabajadoras, quienes estarán considerando en optar por dejar el empleo al mejorar su nivel económico o mientras se casan.

La incorporación de la mujer al trabajo asalariado va a resaltar su posición de inferioridad que le ha sido asignada por el sistema. La contradicción entre su papel de madre y esposa y el de - trabajadora asalariada va a provocar que sufra condiciones de super explotación por la doble jornada de trabajo y la discriminación - constante.

" Ha habido... por consiguiente, múltiples intentos de reconciliar el trabajo de la - mujer fuera del hogar con su definición - (todavía) primordial de madre. Esto significa que por mucho que la mujer se incor

pore al mundo del trabajo (necesidades del capital), su existencia patriarcal habrá de ser reforzada a fin de proteger la unidad de la historia patriarcal y por consiguiente su eficacia política. Esto se refleja en la segregación sexual de la mujer en el propio trabajo, que al tiempo que la "permite" entrar en el mundo del trabajo asalariado, refuerza su desigualdad en él y, por consiguiente, su papel como madre. También se refleja en el creciente número de trabajos de media jornada o temporales que "permiten" a la mujer mantener su doble responsabilidad como trabajadora asalariada y madre".

(Einstein, Zillah. 1979, p. 154).

El capitalismo incorpora a la mujer al trabajo asalariado pero manteniendo su sistema de control jerárquico, tanto sexual como económico y social, lo que viene a dejar intacta la división sexual del trabajo. Esto es claro y evidente si analizamos que los puestos con jerarquías y salarios más altos están ocupados por hombres. - (Einstein, Zillah. 1979, p.p. 155 - 157) (OIT, 1975, p.p. 40). (Myrdal y Klein. s/f, p.p. 150 - 151).

Uno de los problemas con los cuales se va a enfrentar la mujer es el hostigamiento sexual; producto del sistema vigente, el cual -

reduce el papel de la mujer a simple reproductora biológica y objeto sexual, olvidando su condición y capacidad de ser humano.

A medida que la maquinaria y las técnicas se perfeccionen con el desarrollo del capitalismo, hace que cada día el trabajo se divida y se especialice cada vez más, lo cual va a requerir menos sujetos en el ámbito productivo y más fuerza de trabajo competente y especializada, por lo que la educación es primordial.

Por tanto la mujer se ve enfrentada a un nuevo problema ya que necesita recibir la educación que la capacite y le permita competir en un plano laboral de igualdad con el hombre.

La educación va a ser sin duda alguno una de las claves de la emancipación femenina, es imposible dissociar la educación de las mujeres del conjunto de factores que dan a una sociedad su estructura. La educación junto con el desarrollo laboral le va ha abrir a la mujer otros horizontes para afianzar su identidad y lograr una mayor igualdad con el hombre. Puede darle la posibilidad de salir del triángulo que ha sido el parámetro de su vida: padre, esposo o hijo. Por lo tanto la capacitación de la mujer es importante, pero la educación se haya mediatizada tanto social como económicamente, lo que ha ocasionado que exista una tendencia de acuerdo al sexo - para ciertas profesiones, lo cual va a responder a la oferta de trabajo existente determinada por la doble función que la mujer debe cumplir como trabajadora asalariada y como madre.

A la mujer siempre se le ha considerado débil, carente de ciertas aptitudes y por ello se le ha limitado y condicionado el -

acceso a ciertos niveles y ramas de la educación. La elección de profesiones se va a ver determinada por la socialización que recibe la mujer, por lo cual va a optar capacitarse en carreras cortas que le van a permitir incorporarse al trabajo asalariado a una edad joven y así percibir el salario que va a contribuir económicamente con el gasto familiar.

Aún cuando la educación formal no limita el acceso de la mujer a la educación superior, se advierte la disminución de participación femenina conforme asciende la pirámide educativa; otros factores que le impiden el acceso a la educación son la estructura del mercado de trabajo así como los prejuicios tradicionales. (OIT, 1975, p.p. 40 - 41).

Desde el punto de vista patronal la contratación femenina implica ciertos riesgos a la vez que ventajas, el primero considera que la mujer se ausentará de las labores debido a la maternidad y el cuidado de la salud de sus hijos; generalmente le es difícil viajar en plan de trabajo por sus compromisos familiares y por lo mismo no siempre puede trabajar tiempo extra. El segundo implica una tasa mayor de plusvalía apropiable para el capitalismo, ya que por ser mujer su trabajo es devalorado o considerado como de segunda, otorgándole un salario como tal.

En los países subdesarrollados como México, el total de mujeres trabajadoras en su mayoría está compuesto por la mujer obrera y campesina las cuales laboran en el predio familiar, como jornalera, elaborando artesanías; en la industria textil y alimenticia respectivamente. (Eisenstein, Zillah. 1979, p.p.154-155) (OIT, 1975, p. 39).

Los sectores con mayor participación son los de cuenta propia los servicios y oficinas. Pero las condiciones de trabajo son heterogéneas; las trabajadoras de estado gozan de diversas prestaciones tales como: préstamos hipotecarios, préstamos a corto plazo, licencia de maternidad, guarderías, etc. Pero no podemos olvidar que no es para todas lo mismo; las diferencias de clase están presentes, no es lo mismo ser jefe, subjefe, mecanógrafa o profesionalista. Pero a pesar de las ventajas de trabajar en el estado las condiciones laborales son de superexplotación, porque no se dan en su totalidad las medidas sociales que alivianen la doble jornada de la mujer y que le permitan capacitarse y tener una preparación abierta en el campo político y social.

Los grupos concientes de la situación que actualmente se vive trata de que exista una mayor capacitación para la mujer, legalmente se le ha otorgado la igualdad con el sexo opuesto, pero esto no es suficiente; la mujer que ha logrado educarse y cursar una carrera profesional debe ser la promotora del cambio, ella más que nadie comprende el problema y lo enfrenta día a día. Muchas profesionalistas han demostrado su capacidad en diversos campos, pero en la mayoría de las industrias se les considera sólo como una segunda opción para ocupar puestos directivos.

Todavía existe, como con la rigidez de antaño, una barrera que a la mujer le cuesta mucho superar. La imagen femenina está asociada a un rol de dependencia. Hay muchos hombres y mujeres que no aceptan a una mujer por jefe; así mismo hay empresas en donde hay puestos que se reservan exclusivamente para los hombres.

Es necesario pues, promover un cambio de estructuras mentales para que la mujer acceda más ampliamente al sistema educativo para que se capacite mejor para ingresar al mercado de trabajo. Aparte hay que eliminar otras barreras y entender que el papel de la mujer es también un papel de trabajadora.

Al analizar la interrelación de todos los elementos anteriormente expuestos, vemos que todos conforman e integran la condición sociopsicológica de la mujer de nuestra sociedad. De aquí el punto de partida que lleva a realizar el presente trabajo.

CAPITULO II

✓ - LINEAMIENTOS METODOLOGICOS.

En la investigación bibliográfica hemos encontrado aquellos - fenomenos sobresalientes, importantes y determinantes que vienen a ser característicos de nuestra sociedad, estos factores como lo hemos mencionado anteriormente, están enfocados hacia la explotación y opresión femenina dentro de las relaciones patriarcales y capitalistas existentes en nuestra sociedad.

Hemos revisado aquellas investigaciones estadísticas y demográficas que se han hecho sobre la incorporación de la mujer al -- trabajo asalariado, al no asalariado o a los estudios superiores. (Einsenstein, Zillah. 1979, p.p. 154 - 162) (Myrdal y Klein, s/f, p.p. 67 - 127) (OIT, 1975, p.p. 37 - 40). Pero hemos encontrado que esos estudios se refieren principalmente a la mujer trabajadora en general y en su mayoría son hechos en otros países como Estados Unidos, Francia, Inglaterra y Suecia, o a un tipo de -- trabajadora en la categoría casi siempre de obrera, empleadas domésticas, etc.

También encontramos algunas tablas referentes a la distribución de mujeres trabajadoras en el sector industrial, el comercio y servicios públicos; pudimos observar que no son muy explícitas, ni se enfocan directamente hacia el sector educativo y mucho menos al personal que trabaja en oficinas. De ahí que al no encontrar pú

blicación alguna sobre investigaciones enfocadas a dicho sector, - parte nuestro interés por conocer y analizar la condición laboral, familiar, social y educativa de las mujeres jefas de sección, y - las implicaciones que tiene en su vida familiar y social el haberse incorporado al trabajo remunerado.

Por el fácil acceso que tenemos a la SEP y específicamente al Departamento de Personal decidimos orientar nuestra investigación al estudio de las condiciones sociopsicológicas de las trabajadoras en dicho sector. Por la limitante de tiempo fué necesario circunscribimos a una sola categoría de trabajadoras, como lo es la jefe de sección y a un número reducido de ellas, 10 en total.

De esta manera, el problema planteado es el siguiente:

¿Cuáles son los elementos económicos, sociales y psicológicos que intervienen en la condición sociopsicológica de las trabajadoras en la Secretaría de Educación Pública ?

Los puntos de referencia que guían el desarrollo de esta investigación se plantean en los siguientes objetivos:

Objetivo General:

Analizar aquellas especificidades de la condición laboral, familiar, social y educativa de las jefas de sección, en su conciliación de mujer, su situación de dependencia, discriminación y en general su condición de mujer.

Objetivos Particulares:

- 1.- Incorporación de la mujer al trabajo asalariado.
- 2.- Investigar cual es la condición laboral de las Jefas de Sección dentro del Departamento de Personal en la SEP.
- 3.- Conocer cuáles son los factores económicos, laborales, familiares y psicológicos que intervienen para que la mujer se limite o se desarrolle en el trabajo remunerado.
- 4.- Conocer las implicaciones sociopsicológicas en la vida familiar y social de las trabajadoras, al haberse incorporado al trabajo remunerado.

NATURALEZA DE LA INVESTIGACION.

Concideramos que el estudio de tipo exploratorio señalado por Selltiz es más eficaz para nuestro problema estudiado, ya que nos permite familiarizarnos y tener una visión más cercana a la problemática de la mujer jefe de sección, sus condiciones laborales, familiares, sociales y educativas, y como las relaciones existentes entre estos elementos van a determinar su condición sociopsicológica.

Por sus características el estudio exploratorio no permite generalizar los resultados, pero " aumenta la familiaridad del investigador por medio de un estudio más consecuente y mejor estructurado, o con el marco en el que proyecta llevar a cabo tal estudio; - aclarar conceptos; establecer preferencias para posibles investigaciones; reunir información acerca posibilidades prácticas para llevar a cabo investigaciones en marcos de vida actual; proporcionar un censo de problemas considerados como urgentes con personas que trabajan en un determinado campo de relaciones sociales". (Selltiz, C., 1971, p. 69).

Pretendemos tener un enfoque cualitativamente profundo que enriquezca las bases teóricas antes mencionadas y contribuya a marcar lineamientos de investigaciones posteriores.

✓ ESTUDIO DE CASOS.

Como hemos recalcado el estudio de la situación de las jefes de sección debe inscribirse en la esfera familiar, educativa, laboral y social. Así este análisis pretende ser un acercamiento a estos elementos y puntos de interés.

Para nuestro estudio tomaremos el caso particular de 10 jefes de sección que prestan sus servicios en el departamento de personal de la SEP. El puesto que ellas ocupan es calificado como personal de confianza. Las actividades que realizan son de gran responsabilidad ya que apoyan la realización de las actividades dentro del área (trámites para contrataciones, dictámenes, licencias médicas, actas de abandono de empleo, etc.); distribuyen las cargas del trabajo al personal a su cargo (por lo menos 3 secretarias y un jefe de mesa); dirigen actividades encomendadas; supervisan el desarrollo de las actividades; elaboran reportes de las actividades realizadas y demás actividades inherentes al puesto.

Para la selección de estos casos no se tomó una muestra, la participación en la investigación fue voluntaria. ~~De un total de 16 jefes de sección~~ accedieron a colaborar con nosotros 10.

Cada una de las jefes de sección tiene el mismo puesto, el mismo horario y la misma jornada de trabajo.

Considerando la privacidad de cada una de las jefes de sección, sus nombres fueron subsistuidos por pseudónimos.

DESARROLLO:

Los 10 casos participantes son los siguientes:

- 01) Amatista.- Madre soltera, de 36 años, tiene un hijo de 11 años, vive con sus padres, escolaridad alcanzada: secundaria; actualmente no estudia; puesto actual: jefe de sección en la oficina de escalafón; antigüedad en el puesto: 2 meses.
Clodia
- 02) Esmeralda.- Divorciada, de 30 años, no tiene hijos, vive con sus padres; escolaridad alcanzada: Licenciada en Administración de Empresas; actualmente no estudia; puesto actual : jefe de sección en la Subjefatura de control de Pago y Remuneraciones; antigüedad en el puesto: 3 años.
Sandra
- 03) Rubí.- Casada, de 32 años, tiene 2 hijos, un niño de 6 años y una niña de 2 años, vive con su esposo y sus hijos; escolaridad alcanzada: secundaria, actualmente no estudia. puesto actual: jefe de sección en la Subjefatura de Admisión y empleo; antigüedad en el puesto: 4 meses.
Alejandra
- 04) Topacio.- Casada, de 29 años, tiene una hija de 3 años, vive con su esposo y su hija, escolaridad alcanzada: 5º semestre de Derecho (licenciatura), actualmente no estudia; puesto actual: jefe de sección en la subjefatura de admisión y empleo; antigüedad en el puesto: 4 meses.
Norma
- 05) Coral.- Soltera, de 28 años, vive con su mamá, es huérfana de
Susana

padre, escolaridad alcanzada: 6o. semestre de Químico Farmacobiólogo (licenciatura), actualmente no estudia; puesto actual: jefe de sección en la Subjefatura de Admisión y Empleo; antigüedad en el puesto: 2 meses.

06) Acerina.- Casada, de 32 años, tiene 4 hijos, 2 niños, uno de *Andrea* 13 y otro de 12 años y 2 niñas una de 10 y otra de 8 años, vive con su esposo su abuelita y sus hijos escolaridad alcanzada: carrera comercial; actualmente no estudia; puesto actual jefe de sección en la subjefatura de admisión y empleo y con una plaza de mecanógrafa comisionada en el departamento; antigüedad en el puesto: 4 años.

07) Alejandrina.- Casada, de 36 años, tiene 4 hijos, 2 hijos de *Delina* 13 y 15 años y 2 niñas de 11 y 9 años, vive con su esposo y sus hijos; actualmente estudia propedeutico para ingresar a la preparatoria; puesto actual: jefe de sección en la Subjefatura de Admisión y Empleo; antigüedad en el puesto: un año.

08) Perla.- Casada, de 37 años, tiene un hijo de un año 7 meses, *catalina* vive con su esposo, su hijo y su hermana que tiene una hija; escolaridad alcanzada: secundaria y carrera comercial; actualmente no estudia; puesto actual: jefe de sección en la Subjefatura de Control de Pago y Remuneraciones; antigüedad en el puesto: 4 años.

09) Zafiro.- Soltera, de 23 años, vive con su mamá, es huérfana de padre, escolaridad alcanzada: tercer trimestre de Diseño Gráfico; actualmente no estudia; puesto actual: jefe de sección en la Oficina de escalafón; antigüedad en el puesto: 3 años.

10) Ambar.- Viuda, de 52 años, tiene 4 hijos una de ellas está casada, vive con sus 3 hijos solteros, escolaridad alcanzada: tercer año de Filosofía y Letras; actualmente no estudia; puesto actual: jefe de sección en la oficina de incidencias personales; antigüedad en el puesto: 5 años.

MÉTODOS Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.

Para poder conocer la problemática de la mujer asalariada y poder situarla dentro del contexto sociopsicológico y económico, fue preciso utilizar los siguientes métodos de investigación.

- 1.- Investigación bibliográfica: basada en la recopilación, clasificación y análisis de material bibliográfico y hemerográfico que forma parte del proyecto de investigación. " Estudio Sociopsicológico de la Mujer Trabajadora en México " dirigido por Ps. Ana Alicia Solís de Alva, UAM-I departamento de Sociología.
- 2.- Método de estudio de casos; mencionado por Goode, W. Hatt p. (403-415), utilizamos este método para poder conocer de una manera más aproximada la vida laboral, familiar social y educativa de las jefas de sección.

perder en algún momento la integridad de la unidad del caso en nuestra investigación.

Mediante el estudio de casos se pudo captar las diferentes condiciones y situaciones existentes dentro de los diferentes ámbitos, en los cuales se desarrollan las jefas de sección. Así mismo se logró conocer las limitaciones y las oportunidades que les proporciona al haberse incorporado al trabajo remunerado; esto para cada uno de los casos.

3.- Entrevista semiestructurada: utilizamos este método para poder obtener en forma más detallada aquella información pertinente a los objetivos antes planteados. La entrevista semiestructurada permite tener un acercamiento con la problemática a estudiar ya que el sujeto puede expresarse más libremente, con soltura y no con una simple respuesta cerrada, ya sea afirmativa o negativa (Goode, W. Hatt, P. p.p. 227 - 257). Por lo que para englobar los puntos principales a tratar, se elaboró una guía de entrevista*, la cual esboza los puntos más significativos que nos dan una completa información que responde a nuestros objetivos. (Goode, W. Hatt, P., p.p. 163 - 209). Así por medio de esta técnica se obtuvo la información detallada acerca de la condición laboral, familiar, social y educativa de las jefes de sección.

4.- Método de registro y análisis de la información: después de la realización de la entrevista, se hizo un vaciado de la información recabada. Los datos fueron registrados de acuerdo al orden de los rubros de nuestra guía de entrevista.

Posteriormente se procedió a un análisis con el fin de captar los mayores datos posibles que son relevantes a la investigación y a los objetivos, esto para evitar la pérdida de la información. Los resultados de este análisis se presentan en un reporte básicamente descriptiva, se señalan las relaciones encontradas entre los elementos que se inscriben en la condición laboral, familiar, social y educativa de la trabajadora; buscando la objetividad, el acercamiento y la comparación de los casos estudiados.

* Para lo cual se consultó la guía del proyecto de investigación " Estudio Sociopsicológico de la Mujer Trabajadora en México ". Dirigido por la Ps. Ana Alicia Solís de Alba, UAM-I Departamento de Sociología.

De la información recabada, se hizo la interpretación de los resultados, en base a los fundamentos teóricos que sustentan esta investigación.

074932

X TRABAJO DE CAMPO.

Esta investigación se llevó a cabo en un período aproximado a seis meses.

Durante los primeros 3 meses se procedió a recopilar la información teórica posible y disponible en relación a estudios sobre la mujer y su participación en el trabajo asalariado.

Posteriormente se procedió a establecer contacto con las jefes de sección, a las cuales se les informó sobre los objetivos de la investigación. El contacto con las jefes de sección se inició por medio de unas conocidas nuestras; posteriormente ellas nos presentaron a las demás.

Las entrevistas se realizaron durante un período aproximado de un mes y se llevaron a cabo, en los domicilios de Alejandrina, Zafiro, Rubí, Topacio, Ambar y Coral; En el caso de Acerina, Esmeralda, Amatista y Perla fueron realizados en el lugar de trabajo.

Cuando se informó a las participantes sobre la importancia de la información, se notó un enorme interés para participar y expresar sus experiencias y opiniones; así las primeras sugirieron que por comodidad, tiempo y privacidad se realizara la entrevista en su casa; lo cual no intimidó en ningún momento a las participantes, sino que por el contrario todo fue en un ambiente de charla y confianza. Las segundas prefirieron que la entrevista se llevara a cabo en su lugar de trabajo, después del horario laboral; lo cual

se respetó y aceptó; no afectando en absoluto el ritmo de la entrevista, el hecho de conversar mediadas por un escritorio.

Se había pensado hacer dos entrevistas por cada una, pero en el caso de Amber, Perla, Coral y Zafiro sólo bastó una entrevista; la duración total de las entrevistas fue en promedio de 3 y 4 horas.

Como instrumento auxiliar de registro se utilizó una grabadora con el objeto de una mejor objetividad de la información, aunque sabemos de antemano que es un factor que influye al entrevistado negativamente quizá por considerarlo comprometedor. (Sullivan, H. S., 1982). De antemano anticipamos la discreción con que se manejará la información, respetando su manera de pensar y sin anteponer juicios.

La mayoría de las participantes mostraron interés por el estudio. De parte de Amatista y Esmeralda sentimos resistencia a ciertas preguntas; sin embargo la información obtenida fue buena.

Terminadas las entrevistas se procedió al registro textual de los datos en el orden que establecen los rubros de nuestra guía de entrevista, esto para sistematizar la información; posteriormente se crearon categorías en base a la información proporcionada por las jefes de sección y a nuestra guía de entrevista.

★ ALCANCES Y LIMITACIONES.

Por las características del estudio exploratorio no se pueden generalizar los resultados a otras trabajadoras, sectores o instituciones; pero al mismo tiempo facilita al investigador la familiaridad con el problema a investigar, puede llevarlo a considerar - nuevos aspectos, formular hipótesis y profundizar en elementos - cualitativos por lo que puede considerarse como una etapa inicial de un proceso continuo de investigación.

Este tipo de investigaciones, requieren períodos prolongados de tiempo y experiencia de investigaciones previas y concretas para poder así compenetrarse con la situación de las trabajadoras y obtener mayor riqueza en cuanto a los contenidos de la información.

El objeto de estas investigaciones es enriquecer las fundamentaciones teóricas con el problema de investigación; lo cual proporciona un conocimiento más concreto y profundo del problema y sus implicaciones.

El hecho de ser mujer favorece la objetividad del estudio, - porque permite el cercamiento entre la entrevistada y entrevistadora, ya que ambas son afines en las condiciones que la definen por su sexo.

CAPITULO III

ANALISIS DE LA CONDICION LABORAL,
FAMILIAR, SOCIAL Y EDUCATIVA DE -
LAS JEFES DE SECCION EN LA SEP.

Dentro de este capítulo presentamos de una manera general aquella información específica que sirva de marco para entender la forma de como se inscribe y desarrolla el trabajo de las mujeres y específicamente de aquellas que participan en el estudio; dando un panorama global de las características generales de la SEP., - sus funciones y estructura, esto con el fin de tener una visión - general. Asi mismo se presentan los resultados del análisis de la información recabada en el estudio de las jefes de sección, las - cuales se basan en los rubros de la investigación. Buscamos que - el procedimiento sea objetivo y comparable entre los casos.

- LAS MUJERES, LA SEP Y EL DEPARTAMENTO DE PERSONAL.

Para analizar la situación sociopsicológica y laboral de las jefes de sección del departamento de personal, es necesario realizar un análisis que englobe la vida de las mujeres: laboral, familiar, social y educativa, como una totalidad donde podamos observar como se interrelacionan.

Asi mismo hacemos un esbozo acerca del funcionamiento inter-

REVISAR
A VER QUE
TOMO

no de dicha secretaría de estado, con el objeto de enmarcar la situación de las trabajadoras dentro del contexto global del sector en el cual estan inmersas.

La Secretaría de Educación Pública como su nombre lo indica, es una institución burocrática que tiene a su cargo el control administrativo y de actualización en programas de educación, que abarca áreas desde preescolar hasta algunos estudios superiores.

La dirección general esta dividida en varias unidades de apoyo (ver anexo: organigrama).

Las trabajadoras que participan en nuestro estudio laboran en el Departamento de Personal inscrito en la dirección general de dicha secretaría. Este Departamento de Personal se encarga de cubrir de personal docente y administrativo a 306 escuelas secundarias - diurnas, particulares y nocturnas que se encuentran en el área metropolitana.

En el Departamento de Personal se hacen trámites tales como: contrataciones, pagares, licencias médicas, reportes, dictámenes, acta de abandono de empleo, asistencia, memoranda, etc.

El Departamento de Personal se encuentra dividido en 8 sub-áreas:

- 1.- Subjefatura de Admisión y Empleo.- Encargada de llevar el control de nombramientos, altas, bajas, renunciaciones, jubilaciones y cambios de personal.

- 2.- Oficina de Prestaciones y Servicios.- Se encarga de tener los trámites referentes a la contratación de personal.
- 3.- Oficina de Selección de Personal.- Se encarga de aplicar, calificar y evaluar exámenes de admisión auxiliares de intendencia, oficiales administrativos, prefectos, médicos escolares, trabajadores sociales y orientadores vocacionales. Así como de la contratación por medio de documentos de preparación a maestros, directores y subdirectores.
- 4.- Oficina de Escalafón.- Se encarga del ascenso del personal, el cual se lleva a cabo por medio de un concurso que se hace de acuerdo a la antigüedad para las plazas vigentes, entonces los candidatos concursan para ascender a la plaza inmediata superior.
- 5.- Oficina de Registro y Control.- En esta oficina se encuentra el archivo de control; con los datos personales de los trabajadores; y se encarga de tener bajo custodia todas las plazas que estén dentro del presupuesto de la dirección general, como son las verificaciones de las personas, dar informes de las personas que se encuentran ocupando las plazas.
- 6.- Subjefatura de Control de Pago y Remuneraciones.- Encargada de dar atención al público que solicite trámites como: memoranda, licencias, reanudaciones de jubilaciones, constancias de pago, avisos de bajas, memorandas para nuevo ingreso y filiación.
- 7.- Oficina de Incidencias Personales.- Se encarga de efectuar todos

los trámites necesarios para realizar los pagos o suspensión de los mismos, según nombramientos expedidos por la coordinación administrativa o solicitud del sindicato de los propios interesados, así como de los directores de las escuelas.

8.- Oficina de Control de Pagos.- Encargada de pagar a todos los centros de trabajo dependientes de la Dirección General; es la que físicamente entrega los cheques a los interesados o centros de trabajo.

Los trabajadores de la SEP cuentan con un sindicato de trabajadores de la educación, por medio del cual se protegen y conservan sus derechos.

Las relaciones de trabajo entre la SEP y los trabajadores, se encuentran regulados por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y por la Ley Federal del Trabajo y por el Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la SEP.

El departamento de personal cuenta con un total aproximado de 213 trabajadores y se clasifican de la siguiente manera.

Esta tabla que presentamos es una aproximación tentativa del número de empleados de dicho departamento. La cual fue hecha por medio de la observación nuestra y el criterio de personas confiables, se hizo esto porque los datos exactos están manejados con mucha discreción y no dan información a los particulares.

PUERTO

Jefe de Departamento	1 hombre	
Subjefes de Departamento	2 hombres	
Jefes de Oficina	3 hombres	3 mujeres
Subjefes de Oficina	1 hombre	2 mujeres
Pagadora		1 mujer
Psicólogas		2 mujeres
Trabajadora Social		1 mujer
Jefes de Sección	9 hombres	16 mujeres
Jefes de Mesa	1 hombre	24 mujeres
Auxiliares de Pagadora		19 mujeres
Secretaria de Jefe de Departamento		1 mujer
Secretarias de Subjefes de Depto.		2 mujeres
Secretarias de Jefes de Oficina		6 mujeres
Auxiliar Administrativo	2 hombres	5 mujeres
Controlador de Asistencia		3 mujeres
Mecanógrafas	1 hombre	96 mujeres
Mensajero	1 hombre	
Archivistas	11 hombres	
	<hr/>	<hr/>
Total	32 hombres	181 mujeres

Podemos analizar de una manera evidente, la jerarquización de puestos y la división sexual que se hace de acuerdo a los mismos. Como podemos observar los puestos directivos o con jerarquías más altas están ocupados por hombres, mientras que los puestos subcalificados son en mayoría ocupados por mujeres.

REVISARLO

ANTECEDENTES LABORALES

Del grupo de trabajadora, el 80% reportaron haberse incorporado el trabajo remunerado entre los 15 y los 22 años de edad. Sólo el caso de Alejandrina que comenzó a laborar a los 12 años de edad y en el caso de Ambar quien empezó a trabajar a los 46 años, son los que hacen la excepción. Alejandrina tuvo que comenzar a trabajar a los 12 años, porque en ese tiempo sus padres se habían divorciado, eran muchos de familia y había mucha necesidad económica. Ambar nunca había trabajado, porque tenía posibilidades económicas, pero su esposo enfermó, el dinero se iba terminando y tuvo que enfrentarse a ganar dinero por el bien de la familia.

Los datos reportan que el 60% ingresaron a trabajar por necesidad económica, el 20% por hobby y en el caso de Topacio 10% ella nos dice: "Empecé a trabajar porque en mi casa me sentía apretada y yo quería sentirme más libre" y sólo el caso de Esmeralda - 10% " por foguarme, porque no es lo mismo lo que te enseñan en la escuela a la práctica".

Al incorporarse al trabajo remunerado, el 50% de las participantes tuvieron dificultades para encontrar trabajo, Rubí dice: -- "Donde quiera me pedían preparatoria y pues no, entonces me recibían en lo más bajo; el caso de Topacio y Perla son muy ilustrativos. Topacio dice que hizo un examen y se presentó a una entrevista, la cual no aprobó " más bien yo creo que los que necesitaban eran chicas atractivas, más bien chicas con ciertas características

físicas que yo no tenía, ni las tengo ahora". Perla dice lo mismo "yo era muy joven, no tenía experiencia, ni las características físicas que se requerían, por eso no me podían contratar". Esmeralda y Ambar por su parte mencionaron que los principales obstáculos es el hecho de que te hacen dar vueltas y que si no es por palanca no te aceptan. El 50% restante afirma que nunca tuvo dificultades, ni períodos de desempleo; sólo el caso de Acerina 10% nos dice que ella aprobaba los exámenes y le mandaban telegramas solicitando sus servicios, pero que ella no se presentaba por que tenía una compañera secretaria y su jefe la acosaba sexualmente "ella me decía que en donde trabajaba cuando llegaba su jefe, le decía que tenía que darle un beso" " a mi me daba miedo de que a mi me tocara así". Amatista nos comenta que sus padres no la dejaban trabajar " ahora mis papás ya aceptaron de que trabaje, porque ahora él ya esta grande y enfermo, antes se oponía pero ahora la situación ya es distinta, yo soy la que sostengo la casa, si no trabajo no tenemos nada ...".

Antes de ingresar a la SEP los trabajos que desempeñaron las jefes de sección eran mediados por su nivel de preparación, el 50% trabajo en tiendas comerciales, panaderías, atendiendo mostrador, de cajera y ayudante de cocina; El caso de Topacio, Acerina y Zafiro 30% trabajaron como secretarias; Esmeralda y Ambar 20% como maestras de secundaria.

En cuanto al número de trabajos anteriores a la SEP, en total encontramos que Esmeralda y Rubi 20% fueron las que hasta cuatro trabajos tuvieron; Zafiro y Coral 10% tuvieron 2

antes de entrar a la SEP; Alejandrina, Perla y Amatista 30% sólo tuvieron uno anterior la SEP; y en los casos de Topacio, Ambar y Acerina 30% su primer trabajo fue en la SEP.

Los motivos por los cuales se cambiaron de un empleo a otro fueron generalmente más de uno, Coral, Perla y Zafiro 30% mencionaron que porque eran contratadas por poco tiempo; Rubí y Alejandrina 20% mencionaron que por ganar más y por el horario que era de tiempo completo y además por que habían estudiado comercio; Amatista 10% porque "en mi casa no me dejaban trabajar; Esmeralda reporta que "por el horario, porque no tenía la oportunidad de seguir estudiando y seguir trabajando, no me daba tiempo" "me salí para hacer mi tesis" "no se relacionaba con lo que estaba estudiando"; Topacio, Acerina y Ambar 30% nunca se han cambiado de empleo porque ingresaron en la SEP y ahí continúan.

A las mujeres, no se les estimula con respecto a un desarrollo profesional, por lo cual siguen carreras técnicas o comerciales, los sectores donde se integran el mayor número de mujeres, son aquellos en los que se requiere poca o nula capacitación, lo que trae como consecuencia una ausencia de especialización, cosa que viene a ser reforzada y afirmada por la sociedad creadora de los estereotipos que se señalan cuales son los campos más adecuados de actividad femenina y que conducen a reproducir el papel de la mujer asociada a un rol de dependencia. Por lo cual la mujer es aceptada cubriendo cualquier tipo de función en trabajos subcalificados.

Sin embargo hay mujeres que logran seguir estudiando, para lo cual tienen que superar los obstáculos culturales y económicos, dejando de lado todos aquellos prejuicios que pueden oponerse al ejercicio de su superación.

MOTIVOS PARA INGRESAR A LA SEP.

Los motivos por los cuales las mujeres, eligieron entrar a trabajar al sector público fueron, según Rubí, Alejandrina y Zafiro 30 % que por comodidad, por el horario; Zafiro dijo que por el horario le daría tiempo de estudiar; Topacio 10 % manifiesta que entró a la SEP porque no la habían aceptado en otro trabajo; Coral y Perla 20 % dice que por ser un trabajo más estable; Perla dice que siempre tuvo la idea de trabajar en el gobierno porque " lo aceptan a uno como sea, caído, con hijos, viejo, feo y todo " " además de que no había el problema de que si te casabas ya no te querían, como antes en los bancos " " como no tenían las características que se requerían, pues dije: " en el gobierno, en cualquier oficina pero en el gobierno; Topacio y Acerina fueron llevadas por un familiar que trabajaba en la SEP, en el caso de Amatista 10 % es que ella solicitaba trabajo para Veracruz lugar de donde es originaria y como no había plaza para allá aceptó quedarse en el Distrito Federal; por su parte Esmeralda 10 % mencionó - que fue por suerte " " porque pude haber ido a cualquier otra secretaría, si me hubieran dicho que ahí estaban solicitando, pero aquí me dieron trabajo"; Ambar reportó que fue por suerte porque tenía necesidad de trabajar y que lo hubiera hecho en cualquier -

institución, pero afortunadamente conoció a una persona que le ayudó a entrar.

Concluyendo podemos observar que son varios los motivos para ingresar a la SEP, pero el que mencionó con mayor frecuencia es el hecho de que en este sector no se ponen muchos obstáculos para ingresar; además por el tipo de prestaciones que viene a consolidar relativamente una estabilidad económica en la trabajadora.

CONTRATACION.

Los requisitos que deben cubrir los solicitantes para ocupar el puesto de jefe de sección, están planteados en el Catálogo Institucional de puestos del Gobierno Federal y son los siguientes:

- Conocimientos de instrucción preparatoria o vecacional completa.
- Comprobante de experiencia en las actividades del puesto.
- Aprobar examen teórico.
- Aprobar examen psicométrico.
- Aprobar examen práctico.

El 90 % de las participantes ingresaron a la SEP cubriendo los requisitos que dicha institución solicita; llenaron la solicitud, presentaron un examen y se sometieron a entrevistas; sólo en el caso de Ambar 10 % no se sometió a ningún tipo de prueba; aunque ella manifiesta que no entró por amistad " digamos que entré directo porque venía de una escuela " , sin embargo ella especifi-

ca durante la entrevista lo siguiente: " me dió una tarjetita y me dijo vaya usted a la SEP, y dé usted esta tarjeta, yo voy a hablar por teléfono" " después de que yo conocí a () yo salí de aquí con 18 horas para clases de cocina en una secundaria, era lo que yo más sabía".

Las condiciones en que las jefes de sección entraron a la SEP las llevaron a ocupar los siguientes puestos que han desempeñado dentro de la institución su duración encada uno de ellos y el tipo de contrato con el que estan laborando se presentan en la siguiente tabla.

	ACERINA	ALEJANDRINA	PERLA	ZAFIRO	AMBAR
PUESTOS QUE HA DESEMPEÑADO DENTRO DE LA SEPTORIAL	-MECANOGRAFA 3 MESES. SECRETARIA DEL JEFE DEL DEPTO. 12 AÑOS.	-MECANOGRAFA 9 AÑOS JEFE DE MESA 5 AÑOS	- SECRETARIA DEL JEFE DE OFICINA DE ASCRIPCION. 8 AÑOS. - MECANOGRFA 2 AÑOS.	- MECANOGRFA 2 AÑOS. - JEFE DE MESA CON SUELDO DE MECANOGRFA. 7 MESES.	- MAESTRA DE COCINA EN SECUNDARIA. AÑO Y MEDIO.
DURACION	-JEFE DE SECCION -PLAZA ADMINISTRATIVA EN SECUNDARIA COMISIONADA EN EL DEPTO. PERSONAL. 12 AÑOS.	JEFE DE MESA EN TRAMITE SU RECALIFICACION A JEFE DE SECCION. UN AÑO.	JEFE DE SECCION 4 AÑOS.	JEFE BE SECCION 3 AÑOS.	COMISIONADA CON HORAS EN SECUNDARIA. JEFE DE SECCION 5 AÑOS.
TIPO DE CONTRATO					
DURACION					
FUNCIONES QUE DESEMPEÑA	LAS QUE LE CORRESPONDE Y ANEXAS -ATIENDE AL PUBLICO. - VA AL CARDEX -ASEA SU LUGAR.	LAS QUE LE CORRESPONDE Y ANEXAS, DESDE AUXILIAR DE INTENDENCIA HASTA EL TRABAJO DEL JEFE.	LAS QUE LE CORRESPONDEN Y ANEXAS. -ATENDER AL PUB. -MECANOGRAFAR -FUNCIONES DEL JEFE DE MESA.	LAS QUE LE CORRESPONDE Y ANEXAS. -ASEAR SU LUGAR -ATENDER AL PUB. -AVECES EL TRABAJO DEL JEFE.	LAS QUE LE CORRESPONDE Y ANEXAS. - ASEAR SU LUGAR
RAZONES PARA OCUPAR EL PUESTO Y NO OTROS	PORQUE LA PROPUSIERON Y ESTA AGUSTO.	PORQUE LA PROPUSIERON Y ESTA AGUSTO	PORQUE LA ASCENDIERON	PORQUE ELLA PIDIO SU ASCENSO	PORQUE LA PROPUSIERON, PORQUE LE GUSTA POR EL SALARIO
CALIDAD DEL TRABAJO QUE DESEMPEÑA	TIENE EXPERIENCIA Y CONOCE BIEN EL MOVIMIENTO DE LA OFICINA	REVISY Y TRATA DE DESEMPEÑAR SU TRABAJO LO MEJOR POSIBLE.	LE GUSTA SUPERVISAR TODO EL TRABAJO PARA QUE NO SE COMETAN ERRORES	LE GUSTA PERO QUIERE MAS LIBERTAD PARA RESOLVER RAPIDAMENTE LOS PROBLEMAS.	SIEMPRE TRATA DE ENTREGARLO PUNTUAL, RAPIDAMENTE Y LO MEJOR POSIBLE.

PUESTO, JERARQUIA Y FUNCIONES.

	AMATISTA	ESMERALDA	RUBI	TOPACIO	CORAL
<p>PUESTOS QUE HA DESEMPEÑADO DENTRO DE LA SEPTENARIA DURACION</p>	<p>- MECANOGRFA EN LA OFICINA DE ESCALAFONEROS. 4 AÑOS.</p>	<p>JEFE DE SECCION</p>	<p>- MECANOGRFA MEDIO EN LA OFICINA DE ESCALAFONEROS. 6 MESES</p>	<p>- MECANOGRFA EN UNA SECUNDARIA EN LA OFICINA DE ESCALAFONEROS. 5 AÑOS. - MECANOGRFA EN LA OFICINA DE ESCALAFONEROS. 3 AÑOS - JEFE DE SECCION</p>	<p>- MECANOGRFA EN UNA SECUNDARIA EN LA OFICINA DE ESCALAFONEROS. 3 AÑOS - JEFE DE SECCION</p>
<p>PUESTO ACTUAL TIPO DE CONTRATO DURACION</p>	<p>PLAZA DE CONFIANZA JEFE DE SECCION 2 MESES</p>	<p>COMISIONADA CON HORAS EN SEC. JEFE DE SECCION 3 AÑOS.</p>	<p>- JEFE DE MESA EN LA OFICINA DE ESCALAFONEROS. JEFE DE SECCION 4 MESES</p>	<p>- JEFE DE MESA EN LA OFICINA DE ESCALAFONEROS. JEFE DE SECCION 4 MESES.</p>	<p>- MECANOGRFA EN UNA SECUNDARIA EN LA OFICINA DE ESCALAFONEROS. JEFE DE SECCION 2 MESES.</p>
<p>FUNCIONES QUE DESEMPEÑA</p>	<p>LAS QUE LE CORRESPONDE Y DESDE AUXILIAR DE INTENDENCIA HASTA JEFE DE OFICINA.</p>	<p>LAS QUE LE CORRESPONDEN Y ANEXAS ASEAR SU LUGAR.</p>	<p>LAS QUE LE CORRESPONDEN Y ANEXAS ASEAR SU LUGAR ATENDER AL PUBLICO A VECES HACER EL TRABAJO DEL JEFE</p>	<p>- LAS QUE LE CORRESPONDEN Y ANEXAS ASEAR SU LUGAR ATENDER AL PUBLICO. - IR AL CARDEX</p>	<p>- LAS QUE LE CORRESPONDEN Y ANEXAS ASEAR SU LUGAR ATENDER AL PUBLICO. - IR AL CARDEX</p>
<p>RAZONES PARA OCUPAR EL PUESTO Y NO OTROS</p>	<p>LE GUSTA PORQUE SIEMPRE HA ESTADO EN LA OFICINA DE ESCALAFON</p>	<p>LE GUSTA PORQUE LE CONVIENE EN CUANTO A SU CARRERA</p>	<p>LE GUSTA PERO ES POR SUERTE.</p>	<p>LE GUSTA PORQUE SE RELACIONA Y POR EL AMBIENTE DE LA OFICINA.</p>	<p>NO LE DAN SU CAMBIO COMO MECANOGRFA A UNA SECUNDARIA</p>
<p>CALIDAD DEL TRABAJO QUE DESEMPEÑA</p>	<p>ES MUY VARIANTE SIEMPRE SON CASOS DISTINTOS, TRABAJA AYUDANDO A LOS TRAMITANTES.</p>	<p>HACE BIEN SU TRABAJO Y LO REVISAS VARIAS VECES</p>	<p>LE GUSTA SU TRABAJO POR LA EXPERIENCIA QUE TIENE. LE GUSTA TRATAR Y AYUDAR A LA GENTE.</p>	<p>LE GUSTA PORQUE NO SE ABURRE. ES MUCHO TRABAJO Y PROBLEMAS QUE RESOLVER.</p>	<p>TRATA DE DESEMPEÑARLO LO MEJOR QUE PUEDE. PERO SE QUIERE CAMBIAR POR HORARIO</p>

PUESTO, JERARQUIA Y FUNCIONES.

La mayoría de las trabajadoras ingresaron a la SEP, ocupando los puestos de maecanografas, dentro de los cuales lograron acumular una antigüedad que va de los 2 a los 12 años. Esmeralda entró directamente a ocupar el puesto de jefe de sección directamente. - Ambar daba clases de cocina en una secundaria y paso de éste puesto a jefe de sección.

Anteriormente los jefes de sección del departamento de personal eran trabajadores comisionados, los cuales ocupaban una plaza docente con horas laborables en secundaria, la cual se trabajaba - por comisión en el departamento, el salario iba a depender de las horas contratadas a cubrir.

En 1981, se creó el Catálogo Institucional de Puestos del Gobierno Federal y con el surgió la reafiliación de dichos puestos; entonces ahora se debe laborar por puesto y función, o sea, un jefe de sección tiene plaza de jefe de sección y un salario de jefe de sección; esto funciona para todos los puestos.

Sin embargo, es evidente que esto no se ha llevado a cabo, ya que sólo Amatista, Acerina, Perla y Zafiro 40 % tienen la plaza correspondiente al puesto que ocupan.

Por parte de Alejandrina. Rubí y Topacio 30 % están contratadas con el puesto de jefe de mesa, pero desempeñan el puesto de jefe de sección, Rubí tiene un año en el puesto; dice que su límite

esta en proceso pero que la recalificación tarda mucho. Coral 10 % tiene el puesto de mecanógrafa, pero desempeña el puesto de jefe de sección; en su caso la recalificación también está en trámite. Ambar y Esmeralda 20 % continúan aún comisionadas en el departamento; su plaza es de docente con horas laborables en secundaria. Podemos decir que estos dos casos son los más afortunados, ya que si lo relacionamos con el salario que perciben es mucho más redituable laborar con horas, ya que es mucho mayor el sueldo que el del puesto calificado. Así Esmeralda dice: "yo estoy un poquito mejor porque tengo horas, no tengo plaza administrativa, yo gano más que el puesto calificado es diferente el pago porque me pagan como si diere horas de clase". Ambar menciona "aquí se trabaja por puesto, pero a mi me pagan por horas como en escuelas, y me hacen el favor de seguirme considerando; por eso a mi no me gusta quedar mal con mi trabajo".

El total de las trabajadoras mencionaron desempeñar las funciones que corresponden al puesto; las cuales varían dependiendo de la oficina o sub Jefatura en la cual están inscritas. También dijeron hacer el trabajo anexo, como ir al córdex, mecanografiar, atender al público, hacer las funciones del jefe de mesa, entre otras. Así también comentaron asear su lugar de trabajo. Amatista menciona "aquí hago de todo, desde auxiliar de intendencia hasta jefe de oficina". Rubí reporta lo siguiente: "hacemos a veces el trabajo de las secretarías, atendemos al público, hasta de nuestros jefes hacemos su trabajo". Coral comenta: "esta mal decirlo pero el jefe de sección hace otras funciones... hago el trabajo que le corresponde al jefe de mesa, a veces de mecanógrafa, auxiliar de intendencia...". Comentarios de este tipo son los que reportaron el total de las trabajadoras.

Las razones para ocupar este puesto y no otro fueron en un 90 % porque las habían ascendido; porque estaban agusto con ese puesto y les gusta desempeñar las actividades que corresponden al mismo. Coral 10 % comenta que ella pidió su cambio de mecanógrafa en la oficina, a mecanógrafa en una secundaria " yo estuve esperando mi cambio y me decían que no había propuesta para cubrir mi plaza, entonces como no me la dieron rápido, acepté de jefe de sección ella pedía su cambio porque deseaba continuar con la universidad " me faltaban 3 semestres, ahora me dieron mi cambio a la sección y estoy peor".

Dentro de la actitud que tienen hacia el trabajo, todas las trabajadoras mencionaron tener una actitud positiva, es decir, les gusta lo que hacen porque lo consideran un trabajo variante; así el total de las jefas de sección digeron tratar de hacer el trabajo lo mejor posible, evitar que se cometieran errores y entregarlo puntualmente.

RELACION EN EL TRABAJO.

En las relaciones de trabajo, Rubí, Topacio, Perla y Ambar 40 % reportaron llevar una buena relación con sus jefes, ellas dicen que se llevan bien, bastante bien o muy bien, que nunca han tenido conflictos personales ni de trabajo. Sin embargo, Amatista, Esmeralda, Coral, Acerina, Alejandrina y Zafiro 60 % dicen que si han tenido problemas, pero sólo por cuestiones de trabajo, porque aclaran su manera de llevar a cabo los problemas de trabajo. Esme-

ralda dice: " tu tienes que acatar las ordenes de los jefes, aunque no tengan la razón, pero yo aclaro, yo con ellos si he tenido problemas; pero si tu te quedas callada siempre va a ser lo mismo".

Con respecto a la relación con sus compañeros de trabajo, todas las participantes 100 % manifestaron tener buenas relaciones, es decir, se saludan y a veces platican. La mayoría de ellas cree necesario mantenerse al margen de los " chismes ", no meterse con nadie, reservarse y guardar su distancia.

Con el personal a su cargo el 90 % dicen llevarse bien; porque existe cooperación para sacar el trabajo, porque se ayudan cuando - tiene algún problema y porque les explican el funcionamiento de los trámites. Sólo Rubí 10 % comenta que para ella fue una situación difícil porque anteriormente ella había sido mecanógrafa, pero por - "casualidad", llegó a ocupar el puesto de jefe de sección, entonces no la aceptaban, pero ahora mantienen buenas relaciones.

SALARIO

El salario va a estar relacionado con el puesto, o sea, el - puesto de jefe de sección tiene un salario determinado. El cual - fue imposible constatar ya que esta información está bajo custodia y no se informa a los particulares; pero podemos observar que las trabajadoras que ocupan el puesto de jefe de sección, no tienen un salario más o menos igualitario.

La antigüedad es el factor importante para las trabajadoras, por cada quinquenio se les estimula dándoles un aumento (mínimo) de sueldo así como un diploma por su labor.

El salario se proporciona por medio de un cheque de tesorería que integran descuentos y percepciones, primas de antigüedades, cuotas del ISSSTE, impuesto, préstamos, seguros, titulación, pensiones, etc.

Analizando la tabla posterior encontramos que la mujer trabajadora se enfrenta a una disyuntiva clara y evidente de su explotación, el total de las trabajadoras perciben salarios totalmente disparados en cuanto al puesto que desempeñan, aún cuando sólo el 40 % ocupan el puesto original de jefe de sección, se encuentra que no es el mismo salario; los demás casos el 60 % están cubriendo un puesto pagado con la jerarquía que no les corresponde, ni va de acuerdo con lo establecido por el catálogo institucional de puestos del gobierno federal; el tiempo que las trabajadoras han laborado, desempeñando el puesto de jefe de sección calificadas con otro puesto, no se les paga aún cuando su recalificación ya esté en trámite, sólo podrán percibir el salario correspondiente, cuando su recalificación sea autorizada; pero cuando esto suceda ellas ya han laborado meses y meses gratuitamente.

Otro aspecto importante es que el 90 % de las trabajadoras; la mayoría de veces se quedan a laborar horas extras debido a la sobrecarga de trabajo, sin que estas sean pagadas, cosa que no concuerda con lo establecido por el artículo 30 del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la SEF, el cual establece la retribución de las horas laborables extras

También es importante señalar que la compensación anual que perciben las trabajadoras, se basa en los criterios establecidos por el jefe del departamento; no a todas se les otorga, lo cual hace que ellas sientan como un deber moral o una responsabilidad sacar puntualmente el excesivo trabajo, esperanzadas de quedar - lo mejor posible, para que de alguna manera su trabajo sea valorado y recompensado; claro que esto es traducido de diferente manera. Ambar nos dice: " si es necesario me llevo el trabajo que me queda del viernes, para comenzar la semana bien; me lo llevo y - trabajo el viernes, sábado , domingo, ya el lunes lo entrego completo"; También Zafiro nos comenta " en ocasiones pido permiso pa ra trabajar sábados y domingos, sí me lo conceden pero es porque yo quiero, en si ellos no me obligan a trabajar ni más de las 4, ni sábados, ni domingos, pero te presionan para que salga el trabajo" " tu te quedas porque sabes que si no, el trabajo no sale" " si no voy, a quedar mal con el trabajo".

	ACERINA	ALEJANDRINA	FERLA	ZAFIRO	AMBAR
SALARIO QUINCENAL	COMO JEFE DE SEC. \$ 56 000.00 PLAZA ADMINISTRATIVA \$ 43 000.00	\$ 50 000.00	NO SABE EXAG. APROXIMADAMENTE \$ 50 000.00	\$ 58 000.00	\$ 88 640.00
TIPO DE SALARIO Y PUESTO	- JEFE DE SECCION - PLAZA ADMINISTRATIVA.	POR PUESTO DE JEFE DE MESA	POR PUESTO DE JEFE DE SECCION	POR PUESTO DE JEFE DE SECCION	POR HORAS EN SECUNDARIA
CRITERIOS SOBRE LOS QUE SE ESTABLECE EL MONTO SALARIAL	DE ACUERDO AL CATALOGO	INSTITUCIONAL DE		PUESTOS DEL GOBIERNO FEDERAL.	
PAGO POR HORAS EXTRAS.	A VECES SE QUEDA NO LES PAGAN	NO SE QUEDA	CASI NUNCA SE QUEDA NO LES PAGAN	A VECES SE QUEDA NO LES PAGAN	SIEMPRE SE QUEDA NO LES PAGAN
DESCUENTOS	NO TIENE	NO TIENE	NO TIENE	NO TIENE	PRESTAMO A CORTO PLAZO
COMPENSACION (CRITERIS)	ES A CRITERIO DEL JEFE. SIEMPRE HA RECIBIDO.	ES A CRITERIO DEL JEFE. NUNCA LA HA RECIBIDO.	ES A CRITERIO DEL JEFE. LA HA RECIBIDO 4 VECES.	ES A CRITERIO DEL JEFE. LA HA RECIBIDO UNA VEZ.	ES A CRITERIO DEL JEFE. LA HA RECIBIDO.

SALARIO.

	AMATISTA	ESMERALDA	RUBI	TOPACIO	CORAL
SALARIO QUINCENAL	\$ 73 646. 00	\$ 78 000. 00	\$ 52 000. 00	\$ 53 000. 00	\$ 45 000. 00
TIPO DE SALARIO, PUESTO	POR EL PUESTO DE JEFE DE SECCION	POR HORAS EN SECUNDARIA	POR PUESTO DE JEFE DE MESA	POR PUESTO DE JEFE DE MESA	POR PUESTO COMO MECANOGRAFA.
CRITERIOS SOBRE LOS QUE SE ESTABLECE EL MONTO SALARIAL	DE ACUERDO AL CATALOGO INSTITUCIONAL DE PUESTOS DEL	CATALOGO INSTITUCIONAL DE PUESTOS DEL	CATALOGO INSTITUCIONAL DE PUESTOS DEL	GOBIERNO FEDERAL	
PAGO POR HORAS EXTRAS	A VECES SE QUEDA NO LES PAGAN	A VECES SE QUEDA NO LES PAGAN	A VECES SE QUEDA NO LES PAGAN	A VECES SE QUEDA NO LES PAGAN	A VECES SE QUEDA NO LES PAGAN
DESCUENTOS	PENSIONES FOVISSSTE	PRESTAMO A CORTO PLAZO	PRESTAMO A CORTO PLAZO	PRESTAMO A CORTO PLAZO	NO TIENE
COMPENSACION (CRITERIOS)	ES A CRITERIO DEL JEFE. LA HA RECIBIDO VARIAS VECES	A CRITERIO DEL JEFE LA HA RECIBIDO	A CRITERIO DEL JEFE. NUNCA LA HA RECIBIDO.	A CRITERIO DEL JEFE. NUNCA LA HA RECIBIDO.	A CRITERIO DEL JEFE. NUNCA LA HA RECIBIDO.

JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y PERMISOS.

La duración máxima de la jornada oficial de trabajo es de 8 - horas continuas para la diurna. Esto en todos los casos, van a variar dependiendo del cargo que ocupan en dicha institución. Existen horarios discontinuos para los jefes del departamento y oficina, pero en particular para los jefes de sección el horario es de 8 a. m. a 4 p. m.

La asistencia se encuentra controlada por medio de listas a firmar; existe una tolerancia de 10 min. , 20 min. significan medio retardo y 30 min. retardo; después de 30 min. de retardo es falta, esto se condiciona por medio de recompensas tales como: Notas buenas en su hoja de servicio y felicitaciones por escrito o descuentos y notas malas.

Las licencias a las que tienen derecho las trabajadoras son de 2 clases, sin goce y con goce de sueldo; ésto dependerá de la situación particular y de la antigüedad que tenga el empleado.

Los días de descanso obligatorios son: sábados y domingos.

1o. de Enero	1o. de Septiembre.
5 de Febrero.	16 de Septiembre.
21 de Marzo.	12 de Octubre.
1o. de Mayo.	20 de Noviembre.
5 de Mayo.	25 de Diciembre.
Jueves y Viernes	
de Semana Santa.	

Los trabajadores del departamento tienen derecho a 15 días de descanso por cada 6 meses de labor; estas vacaciones serán 15 días en diciembre y los otros 15 días restantes cuando se deseen de enero a junio.

El horario establecido para la jornada de trabajo es de 8 a 4 para los jefes de sección, este horario es considerado para la jornada diurna y no debería exeder; sin embargo vemos que no sucede - así.

El control de horarios, se lleva a cabo por medio de listas a firmar, todas reportaron lo anterior; sin embargo Amatista, Esmeralda, Rubí, Topacio y Acerina 50 % dicen que no funciona porque "si tienes amigas te dejan firmar a la salida o más tarde" y que se - "hacen muchas trampas".

La frecuencia de vacaciones es establecida en 2 períodos y sólo es un mes al año; consideraron todas las participantes en que - son 15 días de vacaciones en diciembre y los otros 15 días pueden ser solicitados de enero a junio; Rubí, Topacio, Acerina, Alejandra y Perla manifestaron en que el segundo período de vacaciones lo pedían en abril, el principal motivo expuesto fue de que deseaban coincidir con las vacaciones de sus hijos; lo cual nos lleva a afirmar una vez más la influencia que la sociedad ha manifestado - inculcando inconcientemente a la mujer, la necesidad de estar en - contacto con sus principales funciones, su hogar y sus hijos.

Las trabajadoras reportaron tener 9 días económicos, pero la mitad de ellas expresaron que no lo solicitan, por la sobre carga

de trabajo, por no quedar mal; Acerina y Alejandrina además de esto dijeron que tienen que dar muchas explicaciones y que ponían -
travas y si se los daban era de mala gana.

Con respecto a los permisos el 50 % mencionó que no lo solicita; en el caso de Topacio y de Alejandrina el 20 % ellas tienen la concesión de llegar a las 9 a.m.; Coral y Zafiro 20 % mencionaron que se los dan si es conveniente y dependiendo del caso en particular; Acerina 10 % comenta que ella no tiene permiso pero ella llega a las 10, firma a la salida y que no hay problema.

PRESTACIONES.

Las prestaciones más importantes son a corto y largo plazo en prestamos, financiamiento de casa habitación, prestamo para muebles, licencias médicas, servicios médicos, tiendas del ISSSTE, aguinaldo, prima vacacional, 9 días económicos, jubilación a los 28 años de servicio, compra de automovil a precio de gobierno, etc.

Las prestaciones especiales exclusivas a la mujer son: servicio de guardería para dos niños solamente, ya sea lactantes o menores de 6 años (o sea que si la derechohabiente tiene 3 pequeños - en edad de preescolar, solamente podrá tener inscritos a dos de ellos), para ingresar a los niños a la guardería, la trabajadora debe llenar y cubrir los requisitos necesarios que incluye la solicitud; la cual pide que la trabajadora tenga como mínimo un año de servicio; que los niños aprueben los exámenes médicos correspondientes

y si hay cupo en la unidad que ella solicita, se le otorga el ingreso; si no se le ubica en otra guardería en donde haya cupo; en ocasiones la trabajadora lo rechaza porque no le conviene a sus necesidades, ya sea por la ubicación y más que nada por el tiempo que ocuparía en desplazarse. De otra manera tendrá que esperar el tiempo necesario para que sus peticiones y solicitud sean atendidas; también tiene 90 días de licencia de maternidad, 45 días de descanso antes del parto y 45 días después, con goce de sueldo; tiempo de lactancia una hora antes o una hora después de horario de trabajo, durante 6 meses a partir del nacimiento del niño.

Todas las jefes de sección dijeron tener más o menos conocimiento de las prestaciones que ofrece la SEP y a las cuales tienen derecho por ley; el 60 % reportó que para obtener dichas prestaciones, no sólo basta llenar los requisitos y hacer el trámite, sino que todo es burocrático y que te hacen perder el tiempo; así mismo Amatista, Coral, Acerina y Perla 40% comentaron al respecto, que para obtener dichas prestaciones era mejor solicitarlas por medio de un amigo o por el contrario dar una "mordida"; Coral dice: "todos los trabajadores tenemos los mismos derechos desde auxiliar de intendencia hasta el jefe del departamento, claro que no es lo mismo porque unos tienen más conocidos que otros".

Una de las principales prestaciones mencionadas por las trabajadoras es el préstamo a corto plazo, así como préstamo hipotecario, esto fue en un 60 %; Coral, Acerina, Alejandrina y Zafiro 40% dicen solicitarlo aunque por ahora no lo tienen; Zafiro comentó que sabe de las prestaciones "pero eso lo veo como un sueño" "como algo que no existe". Dice que una vez hizo los trámites pa

ra solicitar una casa " pero una persona del sindicato se quiso -
pasar de lista y me dijo: yo te hago los trámites pero vamos a ce-
nar o a bailar por ahí y luego vamos a mi departamento " " tienes
que ceder o dar una cantidad de dinero " .

Con respecto a las tiendas que estan al servicio de las tra-
bajadoras sólo en los casos de Amatista, Perla, Acerina y Ambar -
40 % son las que reportaron que con frecuencia recurren a este -
servicio.

El servicio médico del ISSSTE, es otra de las prestaciones a
que tienen derecho las trabajadoras, las cuales mencionaron en un
80 % solicitarlo cuando por razones de salud lo requieren.

El servicio de guardería sólo es solicitado por 2 de las par-
ticipantes Topacio y Perla, a pesar de que el 40 % restantes, tuvo
hijos pequeños al estar laborando en la SEP, no solicitaron el ser-
vicio y lo substituyeron en el caso de Amatista y Rubí, por la ayu-
da que su madre les brindo y les brinda en la actualidad. Acerina
nos dice que ella lo ocupó porque su abuelita siempre le cuida a -
sus hijos y que si no fuera por ella, hubiera tenido que dejar el
trabajo. Alejandrina consideró que era más fácil pagarle a una se-
ñora que solicitar el servicio, esto por la cuestión tiempo.

La licencia de maternidad y de lactancia fue solicitada por -
todas las madres trabajadoras, todas tuvieron sus hijos en el -
ISSSTE, y disfrutaron de 3 meses de la hora de lactancia a partir
de cuando comenzaron a laborar; Rubí nos dice: "me dieron mi hora
de lactancia por 6 meses, pero les tuve que pelear porque dicen -
que es a partir de cuando nace el niño, pero yo les dije que es

a partir de cuando empiezo a trabajar y si me la dieron, pero a la mayoría no".

CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD.

En el artículo XIII de los riesgos de trabajo del reglamento de las condiciones generales de trabajo del personal de la SEP, - se contemplan las medidas de seguridad y de higiene que se consideren necesarias para prever todo tipo de riesgos que pudieran ocurrir en perjuicios personales y de salud al trabajador.

Así mismo dice que se cuenta con un servicio médico, con el suficiente personal para proporcionar atención médica en caso de emergencia.

El total de las trabajadoras mencionaron tener conocimiento de los riesgos de trabajo, los que en mayoría mencionaron son: el reportar el mal estado en que el edificio se encuentra a consecuencia del pasado sismo; según el reporte del peritaje el edificio se encuentra en buen estado; pero si uno observa podemos darnos cuenta de que no reúne las condiciones óptimas para un espacio laboral. Así todas las trabajadoras reportaron estar consientes de los riesgos de trabajo que podrían ocurrir, dado un temblor o un incendio. Acerina y Alejandrina mencionaron que hace falta ventilación dentro de la oficina, y que cuando hay mucha gente se ha sentido mal, - con dolores de cabeza y se ponen de mal humor.

Con respecto a las condiciones de higiene y seguridad el total de las trabajadoras reportaron no tener ningún tipo de servicios eficientes; el aspecto que resaltaron fue el de los baños que se encuentran en condiciones pésimas de aseo; después que no asean ni el piso ni los escritorios y por último reportaron la falta de agua. Así mismo mencionaron no tener ningún tipo de servicios de seguridad, y no tener ningún equipo contra-incendios, ni escaleras de emergencia adecuadas.

En el departamento de personal existe un servicio médico de emergencia, que a su parecer es deficiente; el médico nunca está y sólo atiende malestares ligeros.

PROMOCION.

La promoción se realiza a juicio del jefe inmediato, pero quien determina el ascenso es el jefe del departamento o el Subdirector General. El escalafón sólo funciona para el personal docente.

En lo referente a la promoción, todas las jefas de sección reportaron que para ascensos a cargos de puesto es a juicio del jefe inmediato o del jefe del departamento. Zafiro agrega "que vea que trabaje y lo promueven y que la gente acepte claro". Perla piensa que: "los que trabajamos aquí hacemos carrera administrativa y hay quienes se destacan; que bueno que nos dan la oportunidad de ascender, aunque esto es un poco lento". Corral destaca

lo siguiente: " si él ve que una persona es capaz, que ve que puede trabajar en otro puesto, el jefe ve la posibilidad de ubicarla en otra plaza". Sin embargo Topacio, Esmeralda y Alejandrina comentaron al respecto "los jefes superiores tienden a meter mucha gente conocida "muchas veces no te lo dan por la calidad de tu trabajo, sino porque aunque no sepas trabajar muy bien si eres su amiga o conociste ya la hiciste", "eso de los ascensos a veces funciona a conveniencia de los jefes, porque a veces hay gente capacitada dentro del departamento; pero si llega un amiguito del jefe pues ya estuvo que le dió el puesto". Entonces en lo referente a la promoción de puesto el 70 % de las participantes, manifestaron que depende de la calidad de trabajo y la forma en que se trabaje y por iniciativa del trabajador, mientras que el 30 % además dijo que por amistad, por ser conocidos o por ser familiares de los jefes superiores.

Profundizando en cada uno de los casos, vemos que la promoción fue distinta para cada una de ellas.

01) Amatista.- Laboró 10 años como mecanógrafa en la oficina de escalafon - foranea. Posteriormente por su experiencia pasó a ser jefe de la oficina. En 1980 se descentralizó escalafon - foraneas pero ella no se pudo ir a provincia, entonces fusionaron escalafon - foraneas en relación a escalafon D.F., como no pueden tener 2 jefes una misma oficina a ella la subcalificaron a jefe de sección.

02) Esmeralda.- Tiene 3 años con el puesto de jefe de sección; es el único puesto que ha tenido en la S.P.

- 03) Mérida.- Entró como mecanógrafa y duró en este puesto 2 años y medio; después su jefe de sección la propuso a jefe de mesa donde estuvo 5 meses. Después pidió sus vacaciones; cuando regresó la habían ubicado en otra sección; el jefe de esta sección, pidió sus vacaciones y cuando regresó lo pasó a otra oficina; entonces ella tuvo que dejar la sección al tanto; más tarde el jefe del departamento la confirió su ascenso, ella dice que esta ahí por "casualidad".
- 04) Tepic.- Entró a la SEP como mecanógrafa en una secundaria, ahí duró 5 años; después por medio de su hermana se cambió al departamento de personal, ahí duró otros 5 años también como mecanógrafa. Posteriormente el jefe inmediato la propuso a jefe de mesa, en donde estuvo un año. Más tarde hace 4 meses el director general de la SEP la propuso a jefe de sección.
- 05) Coral.- Empezó a laborar como mecanógrafa y duró 3 años. Después pidió su cambio a una secundaria; no se lo dieron, en cambio el jefe del departamento le propuso el jefe de sección en el cual tiene dos meses.
- 06) Acapulco.- Comenzó como mecanógrafa y estuvo en este puesto 3 meses. Después el exjefe del departamento de personal le propuso ser su secretaria y estuvo 12 años laborando con él. Antes de que esta persona renunciara, él la pasó a jefe de sección, en el cual tiene 4 años.

- 07) Alejandrina.- Laboró como mecanógrafa 9 años; el jefe de sección la ascendió a jefe de mesa en donde estuvo 5 años. Más tarde como necesitaban un jefe de sección, el director general de la SEP la propuso, en este puesto. tiene un año.
- 08) Perla.- Empezó como secretaria de jefe de oficina, ahí duró 8 años. Después fusionaron la oficina al departamento de personal y la ubicaron como mecanógrafa en una sección en donde estuvo 2 años; posteriormente como necesitaban un jefe de sección, el jefe del departamento la propuso, aquí tiene 4 años.
- 09) Zafiro.- Comenzó como mecanógrafa y duró 2 años; el jefe de sección la propuso a jefe de mesa en donde estuvo 7 meses; posteriormente el jefe de oficina la promovió a jefe de sección en donde tiene 3 años.
- 10) Ambar.- Entró como maestra de cocina en una secundaria, en donde estuvo laborando un año; después la hija de un directivo de la SEP amiga de ella la recomendó en el departamento de personal y este señor fue quien dictaminó su puesto de jefe de sección, en el cual tiene 5 años.

ESCOLARIDAD

Podemos apresiar de manera general que el nivel de escolaridad alcanzada por las trabajadoras que participaron en la investigación, es de nivel medio. El 50 % tienen estudios de secundaria y carrera comercial, y un 40 % tienen estudios inconclusos a nivel licenciatura y sólo el 10 % tiene terminada la universidad.

Aunque la mayoría de las participantes en un 50 % aseguran que les gustaría seguir estudiando. Sólo Alejandrina continua estudiando "me estoy capacitando porque ya me metí a bachillerato, - fue idea mia y de mi esposo" "en un principio yo no quería, pero él me insistió".

Las 9 participantes restantes mencionaron que los motivos por los cuales no han seguido estudiando son los siguientes:

- 01) Amatista.- Tiene estudios hasta secundaria, aspira a ascender para lo cual quiere continuar con la normal o terminar una carrera, dice que le gusta prepararse pero que le quita todo el tiempo el trabajo.
- 02) Esmeralda.- Concluyó su carrera profesional, a ella le gusta ocupar su tiempo "en cosas productivas", pero no en educación formal; considera que la mujer tiene 2 funciones, como profesionista realizada y otra como madre "siento que es una función muy importante".

- 03) Rubí.- Estudió la secundaria y una carrera comercial en el instituto patrulla, pero no tiene papeles válidos que le acredite "yo quería salir adelante entonces yo decía: siempre voy a andar trabajando de obrera por eso buscaba la carrera comercial", ahora ella no tiene tiempo, ni interés para seguir estudiando.
- 04) Topacio.- Ella estudiaba derecho y "no terminé porque me casé y ya era más difícil, estuve reprobando, cuando me embaracé lo deje todo totalmente, cuando ella nació acabé por decidirme que no debería seguir estudiando, me gustaría pero es imposible".
- 05) Coral.- Estudiaba sexto semestre de químico farmacobiólogo y trabajaba paralelamente, por el sismo y por el cambio de oficina la escuela le quedaba muy retirada entonces tuvo que renunciar a la escuela, después ella pidió su cambio como mecanógrafa a una secundaria porque estando ahí por el horario podría regresar a la escuela; el cambio no se lo dieron pero le propusieron el ascenso a jefe de sección lo cual ella aceptó "quería regresar a la universidad, pero con el cambio a jefe de sección estoy peor por el horario" "debería haber sacado primero la escuela", porque ahora ya no puede con el horario, la escuela y el trabajo.
- 06) Acerina.- Estudió carrera comercial, piensa que le gustaría tomar cursos, pero por la presión del trabajo y la falta de tiempo no los toma.

- 08) Perla.- Estudió secundaria y carrera comercial, empezó a trabajar por necesidad y por lo mismo es la que menos estudio de sus hermanos "ya después viendo el dinero a uno le da flojera trabajar".
- 09) Zafiro.- Estudiaba tercer trimestre de diseño gráfico, quiere seguir estudiando porque le gusta su carrera, ella piensa terminarla, pero como se dio cuenta que necesitaba mucho dinero para estudiar diseño gráfico y ahora tiene necesidades económicas muy grandes, entonces ella necesita trabajar; porque en la colonia donde vive le piden el 40% de la construcción, sino le quitan el terreno; pero saliendo de eso ella piensa regresar a la escuela "aunque sea una viejita de 80 años - yo voy a terminar mi carrera, porque me gusta y la quiero estudiar".
- 10) Ambar.- Suspendió sus estudios universitarios (tercer año de Filosofía y Letras) desde que tuvo a sus hijos, ahora lo más importante para ella es cubrir los gastos de su casa y sacar a sus hijos adelante.

El hecho de que sólo 1 de los 10 casos participantes continúe estudiando es muy significativo, así como también el hecho de que sólo 5 casos de los cuales 3 son solteras y 2 casadas deseen seguir estudiando y no lo hagan por falta de tiempo, porque el trabajo les ocupa todo; muestra la relación existente entre el estado civil, las necesidades económicas y las oportunidades de estudio.

por su parte, tiene estudios de licenciatura (inconclusa) y de maestra de cocina (un año), subió a jefe de sección, pero el procedimiento fue por medio de una recomendación; pero a pesar de esto se puede apreciar que la preparación con que cuenta y el dinamismo que posee para desempeñar su trabajo son factores que determinan su ascenso. Ella comenta que cuando fue maestra de cocina "hacía planes de trabajo, llevaba conferencistas de la nutrición, proyecciones: para mí no era solamente enseñarles un guiso, en realidad esa no debería ser nuestra clase"; ahora que está en el departamento de personal considera "que todo trabajo lo puedes hacer, lo puedes hacer en el menor tiempo posible y que te cause el mejor placer hacerlo" "aquí todos tienen una mentalidad burocrática de que hay que dejar pasar el tiempo, yo no entiendo ese término de burocracia, en cuanto a tiempo, en cuanto a nada, insisto todo trabajo bien pagado o mal pagado, la última que lo aceptas eres tú... siento indignante que la persona... diga: para lo que me pagan..."

El caso de Esmeralda es diferente a todas las demás, ella es licenciada en administración de empresas y sólo a ocupado dentro de la institución el puesto de jefe de sección, en el cual tiene 3 años.

Vemos aquí como la incorporación de la mujer al trabajo asalariado está seriamente obstaculizado por el nivel de escolaridad, ya que aquellas que tienen escasos niveles de preparación han ascendido lentamente y las que lo han hecho más rápidamente es porque su preparación académica se los ha facilitado.

CAPACITACION EN EL TRABAJO.

Con respecto a la capacitación para el trabajo, el departamento de personal no cuenta con un departamento de capacitación y desarrollo, cuando se desea impartir cursos de capacitación a los trabajadores, los jefes superiores contratan personal capacitado para que imparta los cursos; estos cursos son elegidos de acuerdo a las necesidades existentes, no son obligatorios, pero si tienen un valor curricular. No todos los empleados pueden tomar el curso que deseen, porque tienen el inconveniente de que es el jefe el que determina quien lo toma o no.

La mitad de las trabajadoras creen en que existe una oficina encargada de la capacitación; 4 de los casos 40 % reportaron tener conocimiento de la no existencia de dicha oficina y sólo Esmeralda acertó en que se contrata personal capacitado para que dé estos cursos.

De el total de las trabajadoras sólo Esmeralda, Coral, Perla y Ambar 40 % mencionaron haber tomado cursos; sin embargo las 3 primeras opinan que son cursos que "no se apegan a la realidad", "que carecen de importancia" y "que no tienen objeto".

Todas consideran en la poca conveniencia de tomar dichos cursos, pues son dentro del horario de trabajo y les resta tiempo para laborar, y por otro lado ellas tienen que sacar el trabajo a como de lugar cubriendo horas extraordinarias a su jornada de trabajo.

La forma como pueden tener acceso a los cursos es en primer instancia por asignación del jefe de departamento, él decide quienes son las personas indicadas para tomar estos cursos y si las personas aceptan asisten a ellas.

Entonces podemos ver de manera general que a pesar de que el 40 % de las jefes de sección han tomado los cursos que imparte dicho departamento. No existe motivación suficiente para que las trabajadoras consideren importante capacitarse dentro de la institución, esto debido principalmente a que por un lado las inviten a los cursos, sin considerar que son dentro del horario de trabajo y que por el otro se les exige entregar el trabajo a tiempo.

Estos aspectos, creemos que están relacionados con la promoción del trabajador, dado que la promoción es a juicio de los jefes superiores, sin considerar el nivel escalafonario que les dá la oportunidad de ascender por medio de su preparación académica; entonces la capacitación pasa a ser factor secundario ya que como única manera de ascender es sacar su trabajo a tiempo, y quedar bien con los jefes superiores; dejando de lado su desarrollo profesional que de alguna manera puede ayudarlas a desarrollarse dentro de su puesto y jerarquía, aspectos que ellas consiben pero que no pueden abarcar.

PARTICIPACION SINDICAL.

Los trabajadores se encuentran clasificados dentro de 2 cate-

gorías, de base y de confianza y abarcan innumerables puestos especificados en el reglamento de la SEP.

De conformidad con el artículo 4o. del estatuto jurídico del reglamento de las condiciones de trabajo del personal de la SEP, - los jefes de sección son considerados como trabajadores de confianza; esto quiere decir que son promovidos únicamente por la SEP y - que todo asunto relacionado al trabajo es gestionado por la SEP - sin que intervenga el sindicato.

Las mujeres entrevistadas reportaron no tener ningún tipo de actividades sindicales; el puesto de jefe de sección es de confianza por tanto no tienen derecho a la sindicalización; sin embargo sus razones y motivos para no participar fueron que no les gusta, que "es ir a perder el tiempo", y que "no le hayan chiste".

La opinión que tienen del sindicato fue muy mala, todas mencionaron que no funciona cuando hay injusticias y que "sólo respalda a los flojos" y "protege a la gente irresponsable".

En general podemos decir, tomando en cuenta que las jefes de sección, por ser empleadas de confianza no pueden tener participación sindical, se nota un gran desinterés con respecto a cuestiones políticas; quizá por un lado debido a la limitación que la mujer tiene en cuestiones políticas; esto también por sus variadas funciones, madre asalariada y por el otro el temor a perder su trabajo y con el salario que cubre las necesidades no sólo de ellas - sino también de su familia.

FAMILIA.

En lo que se refiere al apoyo psicosocial por parte de su pareja, padres e hijos el total de las participantes dijeron tener el apoyo para trabajar, pero siempre estuvo ligado a necesidades económicas existentes.

Las casadas opinan así: Rubí comenta "trabajo mucho pero no hay de otra y me gusta hacer mi trabajo en la casa, si yo no hiciera esto pues sería un desorden y no tendríamos una casa, porque lo que gana mi esposo es muy poco". Topacio mencionó que trabaja "para vivir un poco más cómodos aunque yo se que la que se sacrifica es ella (hija)... quiciera atenderla y estar con ella como debe ser, pero no es posible". Acerina considera que trabaja "porque necesitamos el dinero, para adquirir algo propio" "ese ha sido el gran problema de mi vida... cuando tengo algún problema con la salud de mis hijos siempre me dice: si estuvieras aquí lo atenderías mejor o quizá no se hubiera enfermado". Ni su esposo ni sus hijos están de acuerdo en que ella trabaje y si lo hace, a su esposo le gustaría que fuera medio tiempo, para que atendiera a sus hijos y a él. Alejandrina reportó "para vivir mejor tenemos que trabajar los 2". Perla mencionó "en la actualidad tu sabes que necesitan trabajar los 2, si quieren salir adelante".

Coral y Zafiro son solteras; la primera dice "si me apoya mi mamá en el trabajo, pero yo reconozco ahora después de 3 años que mejor hubiera sacado mi carrera; pero lo que paso también es que yo veía que mi mamá andaba mal, que tenía problemas económicos".

La segunda comentó " ella (mamá) me deja hacer lo que yo quiera, - me deja trabajar, me deja estudiar, siempre y cuando yo traiga el gasto a la casa".

Amatista que es madre soltera mencionó "mis papás ya aceptaron de que trabaje, porque ahora ella esta grande y enferma" "sino trabajo pues no tenemos nada, ni mis papás ni mi hijo".

Esmeralda es divorciada, ella nos comenta que sus papás piensan que debe trabajar "porque haber estudiado, estar divorciada y no trabajar sería lo peor".

Ambar enviudo hace 4 años, por lo que ha tenido que hacerse - cargo del ingreso a su casa, ella dice que sus hijos la quieren - ayuda contribuyendo con el gasto a la casa; pero tendrían que trabajar y ella dice que ahora lo más importante es la escuela de -- ellos; pero sus hijos la apoyan porque tienen necesidad económica.

Las relaciones con su pareja, padres o hijos de las entrevistadas fue en un 90 % buena, con esto queremos decir que pertenecen a una familia integrada con la que conviven frecuentemente. Sólo - en el caso de Amatista ella nos dice que es regular, porque no tiene una buena relación con su hijo "no me gusta ocuparme de él" "cuando me espera es para que le firme alguna boleta, pero si no ni se preocupa".

La mitad de las trabajadoras han recibido apoyo de su madre; "sino fuera por mi mamá no hubiera hecho mucho", "mi mamá siempre me dió mucho apoyo, mucha confianza", "ella me deja hacer lo que -

yo quiera". En todos los casos 100 % fue raro que hablaran del padre, la única fue Coral y ella nos menciona "mi papá nunca vivió con nosotros" "mi papá le pegaba a mi mamá, mejor se separó".

De las participantes que reportaron ser solteras Coral dijo tener novio con el cual se llevaba bien, pero no lo amaba. Zafiro mencionó tener novio con el cual se llevaba bien. De los casos en que son casadas Rubí manifestó tener 10 años de casada y 2 hijos, una niña de 3 años y un niño de 6 años. Topacio mencionó que tiene 8 años de casada y una hija de 3 años. Acerina reportó tener 13 años de casada y 4 hijos, 2 niños de 13 y 12 años y 2 niñas de 10 y 8 años. Alejandrina reportó tener 17 años de casada y 4 hijos, 2 niños de 15 y 13 años, y 2 niñas de 11 y 9 años. Perla manifestó tener 4 años de casada y un niño de 1 año 7 meses. Amatista reportó ser madre soltera y tiene 1 hijo de 11 años. Esmeralda dijo haber durado 3 años de casada y tener 3 años de divorciada. Ambar reportó haber durado 33 años de casada y tiene 1 año y medio de viuda, ella tiene 4 hijos de los cuales 1 hija está casada y los otros 3 estudian en la universidad.

El tiempo que conviven con sus hijos, en el caso de las que los tienen, mencionaron que es después de que ellas llegan del trabajo, pero consideraron que es poco tiempo, entre semana y sábados y domingos lo dedican a convivir con ellos.

En el caso de las solteras comentaron que conviven con su mamá después del trabajo, sábados y domingos.

En el caso de Esmeralda que es divorciada mencionó tener poca

convivencia con sus padres, "como ya estan grandes se van por su lado y yo por el mio".

En el caso de Amatista, Rubí y Acerina 30 % cuando ellas estan laborando, sus hijos se encuentran en la escuela y al salir de ella se quedan con su abuelita materna. Los hijos de Topacio y Perla - 20 % mientras ellas trabajan estan en la guardería y por la tarde estan con ellas. Los hijos de Alejandrina 10 % también se encuentran en la escuela y después se quedan solos en su casa. Los hijos de Ambar 10 % son mayores de edad y ellos se encuentran en la universidad.

Las actividades que realizan en la casa en días laborables el 90 % mencionó que hacen trabajos domésticos, las principales actividades mencionadas fueron: Arreglar su recamara, lavar los trastes y preparar su ropa para el otro día. En el caso de Rubí y Topacio además de esto ellas dijeron lavar ropa por las tardes, bañar a sus hijos y preparar comida. Ambar mencionó que prepara comida para el otro día, además de cenar y lava los trastes; En el caso de Amatista, Esmeralda y Coral su mamá hace la comida; Acerina mencionó que plancha, pero que su abuelita hace la comida; en el caso de Perla ella baña a su hijo, lo cuida, ayuda a su sobrina a hacer la tarea y su hermana es la que se encarga de hacer la comida; Alejandrina nos dice que ella ordena la ropa que se van a llevar al otro día, lava los trastes pero que su hijo el mayor es el que hace la comida. Sólo Zafiro 10 % mencionó no hacer labor doméstica, ya que su mamá se encarga de hacer toda la casa.

Del 50 % que son las mujeres casadas todas reportaron que su

pareja casi no les ayudan en las labores domésticas y el cuidado de sus hijos. Rubí dijo que su esposo sólo recoge al niño de la escuela y lo lleva a su casa, pero que es raro que la ayuden en las labores del hogar. Topacio mencionó que su esposo recoge a su niña de la guardería a las 2 de la tarde y la cuida hasta las 6 cuando ella llega, pero dijo que no intervienen en las labores domésticas. Acerina manifestó que su esposo sólo se entienda con el jardín de la casa, que arregla las plantas y el pasto. Alejandrina reportó que su esposo casi no le ayuda en nada y Perla dijo que su esposo nunca le ayudaba en nada y dice: "cuando la hace refunfuña, pero con amor él se deja, procuro ser cariñosa con él.

Con respecto a los ingresos el 50 % de las trabajadoras que son casadas mencionaron que el ingreso con el que ellas cuentan es el de ella y el de su esposo únicamente. Amatista, Zafiro, Ambar 30 % dijeron que el único ingreso en su casa era el de ellas. Esmeralda y Coral 20 % dijeron que ellas sólo daban una cuota a su casa y que todo lo demás era para ellas.

La actitud que tienen el 60 % de las jefes de sección con respecto al trabajo doméstico es muy favorable, las opiniones que dieron al respecto fueron las siguientes: "es bueno saber hacer lo de una casa", "me gusta hacer el trabajo de la casa", "me gusta estar en mi casa, y arreglar mi casa, disfrutar mi casa bonita", "atenderlos es una satisfacción", "me encanta tejer y hacer cosas para la decoración de mi casa", "me gusta mucho la cocina".

Zafiro 10 % se mostró indiferente, ella no hace labores domésticas "si me podría dedicar, antes lo hacía, pero aquí la casa

es chica y mi mamá lo hace todo". Alejandrina además de Topacio y de Acerina 30 % manifestaron en que coordinar el trabajo remunerado y el trabajo doméstico era muy pesado, pero sin embargo tenían que hacer el trabajo doméstico por necesidad, y más que nada por sus hijos. Topacio mencionó "sobre todo es pesado llegar a la casa y ponerte a hacer algo, hay veces en que quisiera que durara un poquito más el día para poder sacar todo lo que tengo de trabajo aquí (casa) y en la oficina". Alejandrina dice "a veces es muy pesado trabajar y atender la casa, porque uno tiene que estar al pendiente de los hijos". Acerina comenta "es un poco pesado coordinar el trabajo con el quehacer de la casa, pero como existe necesidad tengo que trabajar".

Las actividades domésticas en el caso de las mujeres solteras, fueron tomadas de una manera muy diferente, es asumido como una intervención o ayuda para sus madres; pero casi siempre se destacó como obligación hacer el trabajo de ellas mismas, a diferencia de las casadas que tienen que hacerlo obligatoriamente para que su hogar se mantenga.

TIEMPO LIBRE.

Las actividades que las trabajadoras realizan el fin de semana son en un 70 % lo que ellas llaman limpieza general, que consiste en todas aquellas labores como: escombrar, lavar planchar, limpiar la casa, cambiar sábanas, ir por la despensa y poner toda la casa en orden, para comenzar la semana con todo ordenado. En el -

caso de Amatista, Esmeralda y Zafiro 30% ellas hacen actividades pero sólo como cooperación sin que sea obligatoria. Zafiro menciona no hacer ningún tipo de actividades domésticas, porque su casa es muy chica y apenas esta semiconstruida, entonces ella estos días los ocupa para hacer trabajos pesados pero sobre la construcción de su casa, además aprovecha para leer, actividad que le gusta mucho.

Durante las vacaciones, las participantes 100% reportaron hacer la misma rutina que los sábados y domingos. Zafiro y Ambar — 20% no mencionaron salir de vacaciones; esto por el factor económico. El 80 % digeron salir sólo en ocasiones y cuando lo hacen, por lo regular visitan a parientes o amigos.

Alejandrina dice que ella y su esposo casi no salen porque la situación económica no se los permite, pero que sus hijos van a convivencias y retiros que hace la iglesia, a ella le gusta que sus hijos hagan estas actividades porque aprenden cosas buenas. Perla comenta que ellos aprovechan todas las invitaciones posibles que les hacen sus amigos o familia, pero fuera de esto sólo cuando se puede.

Dentro del grupo de amistades que las trabajadoras tienen, — Esmeralda, Alejandrina, Perla, Zafiro y Ambar 50 % mencionaron no salir con ellas; los principales motivos fueron: el factor tiempo, "porque ya no se puede, porque no tienen tiempo". Perla nos comenta que amistades tiene pocas porque su esposo es muy especial y le pide que no sean "comunes y corrientes" entonces ella dice: "para no molestarlo guardo mi distancia". Ambar menciona que tiene mucha

suerte para que las amistades la inviten a salir, pero dice que no acepta, porque tendría que corresponderles de igual manera; entonces evita todo lo que pueda ocupar tiempo y dinero pues esta muy reducida económicamente y además este tiempo lo dedica a convivir con sus hijos y a hacer el trabajo doméstico. Rubí, Topacio y Acerina 30% digeron tener amigos pero sólo dentro del trabajo y que sólo salían con ellas dentro del horario de trabajo, y sólo para ocasiones especiales. Rubí y Acerina digeron que sus esposos no lo sabían, pues podrían molestarlos. Topacio mencionó que su esposo si lo sabía y no le molestaba, siempre y cuando llegara temprano a la casa. Amatista y Coral 20 % reportaron que en ocasiones salían con sus amigas, pero era raro pues tenían que hacer cosas en su casa.

En relación a las actividades deportivas el 90 % mencionó no tener nada de actividades, dentro de este grupo; Amatista dijo que antes practicaba squash; Coral practicaba gimnasia rítmica y Zafiro jugaba Basquet bol; pero ahora ya no lo hacían porque no tienen tiempo. La única que hace deporte es Esmeralda 10% ella practica diariamente gimnasia psicofísica.

Con respecto a las actividades culturales y recreativas. Sólo Amatista, Coral y Zafiro 30% de vez en cuando, van al teatro; Zafiro además de esto lee como hábito, todo tipo de libros, nos dice que los últimos 3 meses había leído 40 libros. Las demás 70 % no tienen ningún tipo de actividad cultural.

En relación a las actividades recreativas las que más suelen hacer son Amatista, Esmeralda y Zafiro 30 % es ir al cine y en ocasiones ir a ver alguna variedad. Coral 10% nos comenta que le en-

canta el fútbol soccer y que a veces va al estadio, a los clásicos y las finales. Topacio, Acerina y Perla 30% salen de paseo con su familia; la primera va con su esposo e hija, al parque o de compras; la segunda lo más que sale es a Oaxtepec, porque a sus hijos les gustan los balnearios y aprovechan porque el hospedaje es cómodo; la tercera nos dice que van con la familia de su esposo y que salen a descansar, es un decir "porque descansa el señor y los niños, pero uno de mujer...". Rubí, Alejandrina y Ambar 30% manifestaron no tener ningún tipo de diversión, pues aprovecha este tiempo para hacer el trabajo doméstico y convivir con sus hijos, además de que en el factor económico estaban muy limitadas.

Entonces podemos ver de una manera general que para las solteras el círculo se cierra entre trabajo asalariado, trabajo doméstico (en ocasiones) y actividades recreativas o culturales (en ocasiones). Pero para las casadas su universo es el trabajo asalariado, el trabajo doméstico (como rutina), el esposo y los hijos, dependiendo en cada caso en particular.

CAPITULO IV

CONCLUSIONES

Presentamos en este capítulo, las conclusiones generales que se extraen de lo obtenido en la investigación, la cual se centra dentro de los rubros del estudio.

Del grupo de trabajadoras, la mayor parte empezó a trabajar siendo muy jóvenes y se integraron al trabajo remunerado por necesidad económica, en su mayoría.

La mayor parte de ellas tuvieron dificultades para encontrar empleo, los principales motivos expuestos fueron la falta de experiencia y la falta de características físicas que se requerían para cubrir el puesto; siendo esto uno de los innumerables prejuicios sociales, que valúan a la trabajadora, por medio de la buena imagen y presentación.

Antes de ingresar a la SEP los trabajos que desempeñaron fueron relacionados con su nivel de preparación: los puestos que ocuparon la mayoría era en tiendas comerciales, como ayudantes, cajeras y atendiendo el mostrados; así como secretarias y maestras.

La mayoría de las participantes hicieron estudio de carreras cortas como la secundaria y el comercio; lo cual refleja el proceso de socialización y la educación familiar que inculca a las mujeres que la mejor preparación es hacer una carrera corta, mientras

se casa. Además ser madre y esposa viene a ser una limitación para que las mujeres tengan la motivación de continuar una carrera larga o mejorar su nivel intelectual ya que siempre se les ha inculcado a optar por lo primero.

La mujer trabajadora y su desenvolvimiento está supeditado por su pertenencia a una sociedad cuya estructura sociocultural la sitúa en un marco de restricción social y económica en algunos casos y en otros, el acceso a la educación es sólo para ciertas áreas de la educación, lo que reafirma que existe una división por sexos de acuerdo a la elección de profesiones; entonces el trabajo femenino en un sistema social en donde prevalecen la dependencia y separación de funciones por sexo, estará reforzando al mismo sistema porque la sociedad señala cuáles son los campos adecuados de actividad femenina, por lo cual la mujer va a ser aceptada cubriendo cualquier tipo de función en trabajos subcalificados; esto es porque su acceso al adiestramiento es limitado socialmente.

Para poder ingresar a la SEP las participantes llenaron los requisitos legales que dicha institución solicita y de acuerdo a su preparación entraron a ocupar los puestos de mecanógrafas, en mayoría, otras como maestras y sólo un caso entró directamente como jefe de sección, éste por su preparación académica a nivel licenciatura en Administración de Empresas.

Durante la trayectoria en los respectivos puestos que han ocupado las entrevistadas, podemos darnos cuenta que el principal obstáculo para su ascenso a ocupar puestos con una jerarquía más alta, ha sido su preparación. Así podemos ver como a que las participantes

que han tenido estudios de secundaria o comercio, han permanecido entre 10 y 15 años laborando en puestos subcalificados; a diferencia de aquellas que por lo menos tienen cierto grado universitario y que por lo mismo les ha facilitado ~~avanzar~~ en la escala laboral. Aunado a esto encontramos que el mecanismo para determinar los ascensos se encuentra regulado por el juicio de los jefes superiores, lo cual va a afectar el ascenso regular de las trabajadoras, ya que este criterio va ser subjetivo y no siempre puede depender de la calidad del trabajo de la asalariada, sino que en ocasiones pueden intervenir cuestiones personales.

Quando tocamos el punto de salario fue necesario analizarlo detenidamente; así vemos como no ha sido funcional para las trabajadoras la institucionalización del catálogo de puestos del gobierno federal, esto porque sólo 4 de ellas están ocupando el puesto que les corresponde, y percibiendo el salario correspondiente al puesto que cubren; 4 más de ellas están desempeñando el puesto, pero percibiendo un salario de acuerdo a otro puesto menor calificado; ya que su recalificación está en trámite. Las más beneficiadas son las jefes de sección comisionadas en el departamento, que tienen horas docentes laborables en secundaria, en este caso el sueldo es mucho más alto y su recalificación no ha sido tramitada. Cuando dijimos que los mecanismos de la promoción eran subjetivos porque se basaban en el criterio del jefe del departamento, consideramos reiterarlo para este rubro, porque, porque supuestamente con el surgimiento del catálogo de puestos y la recalificación, no se deberían cubrir puestos administrativos en el departamento con horas laborables en secundaria, sin embargo esto está presente. Así como el hecho de que otras estén percibiendo el salario de je-

fe de mesa y ocupando el puesto de jefe de sección, lo cual representa ganancia para la institución, porque no les retribuye el tiempo que cubren mientras se les tramita la recalificación del nuevo puesto; lo mismo sucede con las horas extras que no son remuneradas y que por lo general se laboran de una hasta 3 horas más.

La institución a dejado a consideración del trabajador el comprometerse a asacar la enorme carga de trabajo; pensando las trabajadoras que no es su obligación sino ~~mandandolo~~ como un deber moral, como un estar bien con sus jefes y con ellas mismas, y más tarde su trabajo sea valorado y recompensado por medio de la compensación anual; este procedimiento incluye la doble jornada de trabajo, ya que al ser el horario establecido de 8 a 4, la demás jornada corre por cuenta de la trabajadora, la cual además de cubrir horas extras, tendrá que llegar a su casa ha hacer las labores domésticas. Así la jornada diurna asegura por un solo salario la doble función que realiza la mujer asalariada y así seguira conservando intacta la división sexual del trabajo.

Así si la trabajadora no cumpliera con su doble función de producción de bienes y reproducción doméstica; el propio sistema debería crear alternativas que permitiera la reproducción y el mantenimiento de la fuerza de trabajo, sólo que esta forma alternativa restaría ganancias al sistema. Por tanto la mujer cumple las funciones sociales de reproducción de la fuerza de trabajo.

Con respecto a las prestaciones que ofrece la SEP, la mayoría de ellas mencionó solicitar el préstamo a corto plazo, el cual viene a alivianar las tensiones económicas de las trabajadoras.

Las condiciones de higiene y seguridad que presta la institución, por medio del espacio laborable es nulo en todos los aspectos; no existen medidas de seguridad para el trabajador de ninguna especie y la higiene es deficiente, pues el aseo del local lo hacen de vez en cuando, por lo que las trabajadoras tienen ya como hábito asear su lugar de trabajo, cuestión que no debe entrar dentro de sus actividades a realizar; además de esto hacen todo el trabajo anexo a sus funciones, como son: mecanografiar, ir al cardex y atender al público.

El carácter secundario que se da al trabajo femenino repercute en las condiciones de empleo en que se desarrolla la trabajadora, ya que no basta con que cubra su labor, sino que además de eso al no contar con los servicios laborales eficientes; ellas adoptan las labores que deberían cubrir otros empleados; sin demandar mejores servicios, más personal o mejor distribución del trabajo; esto es justificable por el tipo de educación que se le ha inculcado y la falta de instrucción; por lo que su pasividad a aceptar todo es por lo anterior y quizá por temor a perder su trabajo, ya que constituye un apoyo económico a su familia.

Otro servicio que presta la institución a los empleados es el de cursos de capacitación, los cuales son dentro del horario de trabajo y a los cuales las trabajadoras no acuden convencidas, ni satisfechas porque la carga de trabajo es mucha y ellas deben sacar el trabajo periódicamente y asistir a los cursos significa un avance intelectual, pero un retraso laboral.

Entonces nos encontramos con una contradicción; por un lado -

se les invita a asistir a los cursos, pero por el otro se les presiona para sacar el trabajo a tiempo, debemos considerar que por lo regular el trabajo es en grandes cantidades y por lo mismo la presión laboral es mucha.

Este desinterés para acudir a los cursos de capacitación está íntimamente relacionado con la promoción, quizá si la promoción fuera por sistema escalafonario, donde se concursara por medio del perfil académico, esto sería un impulso o un incentivo para que la trabajadora se capacitara, pero al ser el ascenso por criterio de los jefes superiores, se pierde la motivación y la capacitación pasa a ser un segundo término y lo primero entonces va a ser sacar el trabajo a tiempo y así quedar bien con los jefes.

Con respecto a la participación sindical, las jefes de sección están limitadas, ya que al ocupar un puesto de confianza como lo es el de la jefe de sección, dichos empleados no deben estar relacionados con el sindicato, esto viene a favorecer totalmente la actitud de las trabajadoras, las cuales muestran un enorme desinterés respecto a este tipo de actividades, de la cual opinan que es perder el tiempo y que no les gusta; entonces esta actitud, vemos ahora que viene a reforzar la ideología dominante que margina la participación de la mujer en el ámbito político, esto también está unido a que la mujer desempeña la función de madre y asalariada y quizá se limite por el temor a perder su trabajo y con él, el salario que representa el sustento de ella y su familia.

En lo que se refiere a la familia, encontramos que las trabajadoras tienen el apoyo psicosocial por parte de su familia, pero esto siempre estuvo ligado a las necesidades económicas.

La imagen de la madre juega un papel importante en la vida de las trabajadoras, sólo un caso mencionó la influencia del padre la cual fue negativa. Esto es importante porque resalta el aspecto so-cializante que marca las relaciones de las madres con los hijos.

La situación afectiva más importante para las mujeres casadas, es la relación que mantiene con sus hijos y secundariamente con su pareja, esto es manifestado en la manera de que expresa las formas de convivencia y sentimientos para con sus hijos; en algunas de ellas se ha internalizado un sentimiento de reproche, al representar la contradicción de su papel como mujer; ya sea que por un lado tiene que trabajar para percibir un salario y por el otro sus funciones como madre en toda la extensión se ve limitada ya que para ella es más importante la educación y el apoyo que pueda brindarle a sus hijos. De hecho lo manifestaron; si ellas estuvieran solventes económicamente, no se separarían de su hogar y sus hijos; siendo esto consecuencia de el proceso de socialización en el cual están inmersas.

Para las mujeres solteras, la situación afectiva se transfiere a los padres o a su pareja, las cuales son favorables y menos complicadas que las de las mujeres casadas; esto porque la convivencia es menos prolongada y sin ninguna obligación.

El tiempo libre para las mujeres casadas es aprovechado para convivir con sus hijos y permanecer en las labores del hogar; las amistades, los deportes y las actividades culturales y recreativas son muy restringidas, ya que la trabajadora no puede participar y cuando lo hacen se encuentran con las limitaciones que implica ser madre y esposa. Entonces vemos como su único universo se cierra entre trabajo asalariado

do y el trabajo doméstico (rutina), el cuidado y la educación de los hijos y el esposo.

Para las mujeres solteras el universo es menos complicado y es más abierto pero no totalmente, el círculo se cierra entre trabajo asalariado, trabajo doméstico (en ocasiones) y actividades culturales y recreativas (en ocasiones).

Podemos incluir que esta diferencia de relaciones entre las mujeres casadas y las solteras explica el concepto de propiedad privada capitalista, que se cosifica en el matrimonio monogámico.

El hecho de que la mujer trabaje fuera del hogar le permite tener satisfacciones personales, la más importante para ellas es la económica; pero esto no logra mejorar su situación de opresión y explotación; algunas de ellas se dan cuenta de su situación, pero esto no significa que concienticen los mecanismos que utiliza el sistema patriarcal y capitalista para someterlas.

No se desconoce en ningún momento la complejidad de la situación y lo difícil de encontrar alternativas totalmente específicas, sin embargo creemos que en buen camino a seguir sería el que se vaya creando una nueva concepción de la mujer desde muy temprana edad, en igualdad con el hombre, en donde se ponga de manifiesto su capacidad y se le reconozca como tal. Así como también se le concientice y se le politice en las ramas económico, político y social, para estar acorde con el continuo cambio surgido del crecimiento del país.

Para cambiar estas normas se requiere de un proceso educativo, en donde la educación se encamine a favorecer el proceso de promoción de la mujer y a atender a la formación de criterios respecto al valor de ésta y de sus múltiples capacidades. Esta educación debe comenzar por la mujer misma, comprendiendo de antemano que la función que va a cumplir depende esencialmente de ella misma, de su vocación y su capacitación.

Entonces se puede decir que la promoción de la mujer va encaminada especialmente al ejercicio de una mayor libertad de selección de su vida, mediante una toma de conciencia de sus capacidades, responsabilidades y derechos, y a través de una educación que le permita encaminar esa libertad hacia su propio mejoramiento, el de su familia y el de la sociedad.

Consideramos que a través de la práctica laboral, la mujer podrá concientizarse de su situación y al hacerlo tratará de no reproducir en ninguno de los ámbitos laboral ni familiar; las relaciones de dominación de la ideología patriarcal y capitalista.

Así también se destaca que el nivel alcanzado de estudios en carreras cortas, es un reflejo de la educación familiar, de la socialización; la cual inculca a las mujeres que la mejor preparación es estudiar una carrera corta, mientras se casan. Además las implicaciones de ser esposa y madre vienen a limitar las motivaciones para que la mujer pretenda continuar una carrera larga o mejorar su nivel intelectual.

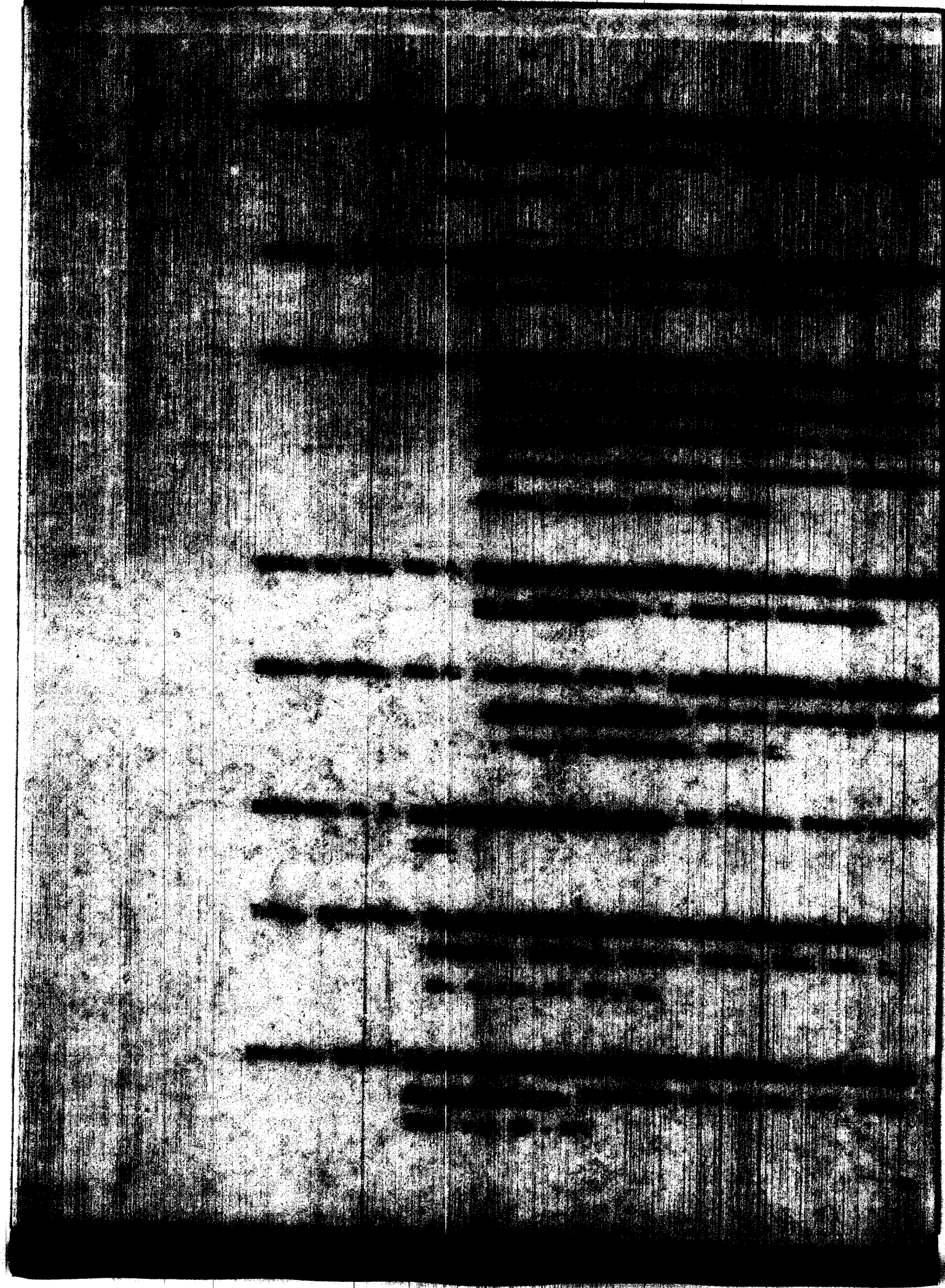
Analizando la relación entre el nivel educativo de las participantes y el puesto que ocupan. Vemos que la mitad de ellas cubrieron un número considerable de antigüedad dentro de la institución que va desde los 10 a los 14 años, y que por su experiencia en el manejo de los trámites que hacen en el departamento de personal, fueron ascendidas; Amatista, Aserina, Alejandrina y Perla - tienen estudios a nivel medio; sólo Topacio tiene estudios inconclusos a nivel licenciatura.

La otra mitad de las participantes tuvieron una antigüedad menor a 3 años y después de este lapso de tiempo pasaron a cubrir el puesto actual; los factores que incluyeron en el ascenso de Coral y Zafiro, fueron que por su preparación a nivel de licenciatura - (inconcluso) las propusieron además de que ellas consideran que ponen todo el empeño para hacer bien su trabajo. Rubí sólo tiene secundaria y carrera comercial y después de 3 años de antigüedad paso a ocupar el pgesto de jefe de sección; de lo cual podemos pensar que fue algo excepcional si lo comparamos con los casos en que tienen estudios a nivel medio y que para ocupar el puesto actual, cubrieron una antigüedad mayor a 9 años; entonces corroboramos a lo que ella adjudica su pronto ascenso, o sea "casualidad". Ambar

BIBLIOGRAFIA.

- Abruch, Linder M. Metodología de las Ciencias Sociales, Ed. UNAM, ENEP-A, México, 1983.
- Beauvoir, Simone de. El segundo sexo, Los hechos y los mitos, Tomo I, Ed. siglo XX, Buenos Aires, S/F.
- Einsenstein, Zillah. El Estado, la Familia Patriarcal y las Madres que trabajan, TEORIA, No. I, Madrid España, Abril - Junio, 1979, p.p.135 - 168.
- Einsenstein, Zillah. Patriarcado Capitalista y Feminismo Socialista, Siglo XXI, México, 1980.
- Elejabeitia, Carmen. El Patriarcado y la Producción de la Reproducción, EL VIEJO TOPO, Agosto de 1980, p.p. 23 - 77.
- Friedan, Betty. La Mística de la Femenidad, Ed. Jucar, Barcelona, 1974.
- Good, W. J., Hatt, P. Métodos en la Investigación Social, Mc Graw Hill, México, 1952.
- La Mujer: Trabajo y Explotación, ESTRATEGIA, Vol. III, Año 3, No. 13, Enero - Febrero, 1977, p.p. 46 - 50.

- Lusting, N. y Rendon T. Condición de Actividad y Posición Ocupacional de la Mujer, y Características Socioeconómicas de la Familia en México, El colegio de México, DEMOGRAFIA Y ECONOMIA, (México), Vol. XII: I, 34, 1978, p.p. 75 - 98.
- Manieri, Rosaria. Mujer y Capital, Tribuna Feminista, Ed. Debats.
- Michel, Andree. El Feminismo, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1983.
- Myrdal, Alba y Viola K. La Mujer y la Sociedad Contemporanea, Ed. - Península, Barcelona, S/F, 266 p.
- Organización Internacional del Trabajo: Mujeres que Trabajan, EDUCACION, (México). - Vol. III, No. 16, Noviembre - Diciembre, 1975, p.p. 37 - 48.
- Padua, Jorge. Técnicas de Investigación Aplicadas a las Ciencias Sociales, El Colegio de México, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1982.
- Propuestas y Compromisos. Consulta Popular (Participación de la Mujer), (IEPES - PRI , México), Octubre 1981, p.p.17 - 22.
- Rivera, Marínle. El Mercado de Trabajo Femenino en México, El Economista Mexicano, México, No. 2, Año 1972, Vol. VIII, Febrero - Marzo, p.p. 110 - 121.



Guía de Entrevista.

1) IDENTIFICACION DEL SUJETO.

Nombre:

Edad:

Estado Civil:

Escolaridad:

Ocupación:

I) TRABAJO.

1.1) Ingreso al mercado de trabajo.

- Cuando empezó a trabajar.
- Porque empezó a trabajar.
- Oportunidades y dificultades para conseguir trabajo.
- En que tipos de trabajo empezó a elaborar - duración en cada uno.
- Razones y motivos de porque ingresó a la SEP.
- Cuando ingresó a la SEP.

1.2) Contratación.

- Requisitos para la contratación.
- Tipo de contrato (base - temporal - categoría - puesto).

1.3) Puesto, jerarquía y funciones.

- Puestos que a desempeñado en esta institución y duración

en ellos.

- puesto actual - duración.
- Funciones que desempeña (las que les corresponden y no).
- Razón para ocupar ese puesto y no otros.
- Calidad del trabajo que desempeña (monótono - interesante).

1.4) Relación en el trabajo.

- Como se lleva con sus jefes.
- Que relación tiene con sus compañeros de trabajo.
- Que relación tiene con el personal a su cargo.

1.5) Salario.

- Monto del salario quincenalmente.
- Tipo de salario (puesto, categoría.)
- Descuentos.
- Formas de pago.
- Pago de noras extras.
- Pago por vacaciones.
- Aguinaldo.
- Compensaciones

1.6) Jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones y permisos.

- Turno.
- Horas laborables por día.
- Días económicos.
- Frecuencia de vacaciones.
- Control de horarios de entradas y salidas.

1.7) Prestaciones.

- Conocimiento de las prestaciones a las que tiene derecho por ley.
- Préstamos.
- Tiendas.
- Servicios médicos. (incapacidades).
- Maternidad (lactancia, licencia de maternidad).
- Servicios de guardería.

1.8) Condiciones de higiene y seguridad.

- Conocimiento de los riesgos de trabajo.
- Medidas de higiene y seguridad que existen en el departamento.
- Servicio médico de emergencia.

1.9) Promoción.

- Ascensos a cambios de puesto - posibilidades.
- Mecanismos para la promoción (escalafón, dictamen a juicio de superiores - antigüedad).

1.10) Escolaridad y Capacitación en el Trabajo.

- Departamento de capacitación.
- Tipo de cursos.
- Posibilidades a la capacitación.
- Mecanismos para la capacitación (voluntario - obligatorio).

1.11) Participación sindical.

- Tiempo que dedica; actividades sindicales.
- Requisitos para tener acceso a actividades sindicales.
- Razones y motivos para su participación sindical.
- Opiniones que se tienen acerca del sindicato.

II) FAMILIA.

- Apoyo psicosocial por parte de su pareja, padres e hijos sobre su trabajo y su superación.
- Relación con su pareja, padres e hijos.
- Tiempo de haberse casado.
- ~~Número de hijos (edades).~~
- Tiempo de convivencia con sus hijos.
- Que hacen sus hijos mientras ella trabaja.
- Actitud hacia el trabajo doméstico.
- Actividades que realiza en la casa en días laborables.
- Intervención de la pareja en las labores domésticas y el cuidado de los hijos.
- Ingresos.

III) ~~TIEMPO LIBRE.~~

- Que hace los fines de semana, días de descanso y vacaciones.
- Actividades y convivencia con sus amistades.
- Deportes (frecuencia).
- Actividades culturales y recreativas (frecuencia).

EJEMPLO DE LA FORMA EN QUE SE REGISTRO LA INFORMACION DE ACUERDO A LA GUIA DE ENTREVISTA, ESTO PARA CADA UNO DE LOS CASOS.

I) IDENTIFICACION DEL SUJETO.

Nombre: (Rubí).

Edad: 32 años.

Escolaridad: 3o. de Secundaria.

Estado Civil: Casada.

Ocupación: Jefe de Sección.

I) TRABAJO.

1.1) Ingreso al mercado de trabajo.

" Mi primer trabajo fue cuando tenía 15 años y empecé a trabajar en una panadería, porque a esa edad terminé la secundaria, pero no había campo de trabajo en esos años, era más difícil encontrar trabajo porque se estaba un poco más relegada, y aparte yo no tenía los suficientes estudios como para ingresar a otro lado; ahí ingresé despachando pan, duré 5 años pero después me pusieron ahí como cajera y ahí empecé a hacer mi carrera de cajera; después ya me fui a una empresa particular bastante grande; ahí entré constestando teléfonos, yo recibía llamadas de los técnicos, ahí es donde se arreglan las máquinas registradoras, y yo les pasaba los recados para que ellos fueran a arreglar las máquinas. Posteriormente me dejaron como jefe de la caja de ahí de la oficina y posteriormente duré como cajera general, ahí dure también bastante tiempo.

Entre la panadería y ese trabajo que te cuento, tuve muchísimos trabajos, de obrera, de afanadora, pero en esos duré muy poco porque no me gustaba que me trataran mal y muchas veces si lo hacían, querían abusar, o no me gustaba el sueldo.

Donde duré mas fue en la panadería, duré 5 años, después de ahí me tuve que salir, porque mi idea era irme a trabajar a Estados Unidos, saqué mi pasaporte pero cuando fui por la visa no me la dieron, entonces yo ya había renunciado a la panadería y fue cuando empecé a trabajar en lo que hubiera, fue cuando encontré esa empresa particular, ahí duré 2 años.

Me cambié de trabajos por superación; siempre yo he buscado la superación, aunque sea en un grado poco, pues no tengo los estudios que es la base y donde quiera me pedían preparatoria y pues no, entonces siempre me recibían en lo mas bajo, entonces poco a poco yo he ido ganando los puestos que he tenido.

Cuando entré a la compañía particular, ahí me fue bastante bien cuando llegué a cajera general, pues tenía un sueldo muy bueno. Para esto yo ya me había casado a los 22 años y a los 4 años tuve a mis hijos, en este trabajo fue cuando nació mi hijo, pero como ahí era trabajar todo el día, y los cierres de mes; entonces ésto era muy pesado; no es que no me gustara sino al contrario, más bien era por el tiempo y yo lo necesitaba para estar con mi bebé.

Al principio cuando empecé a trabajar fue porque en la casa había mucha necesidad, somos 11. hermanos y yo soy la mayor, había que sacar a los muchachos adelante y cada vez necesitábamos más el dinero y pues yo tenía que ganar más y me tenía que cambiar a donde me ofrecieran más, pero yo siempre antes de dejar un trabajo aseguraba otro.

Me dediqué a buscar un trabajo en el gobierno por comodidad, por el tiempo, por buscar medio tiempo.

Mi mamá me cuida a mis hijos, pero yo siento que mis niños me necesitan mucho, están chiquitos y nadie mejor que su mamá para cuidarlos, ahora yo si que cambié el dinero que en realidad yo recibía para tener más tiempo con mis niños, porque ellos me necesitan.

Cuando ingresé al gobierno me sentía muy mal porque dije: como es posible que después de haber logrado lo que yo logré, tenga que volver a empezar como mecanógrafa, yo me sentía muy mal porque el sueldo fue casi la mitad de lo que yo ganaba, pero tenía yo que estar con mis hijos, entonces todo lo he cambiado por ellos, pero ahora empiezo a sentirme realizada y recompensada al saber que ellos están bien y eso me llena mucho, me satisface, o sea que ya no me siento como antes.

Además no me quedaba de otra y si no agarra ese trabajo de medio tiempo cuando iba a tener otra oportunidad, entonces pues ni modo, lo tomo o lo tomo".

1.2) Contratación.

" Después entré a la SEP, y no tardé tiempo en encontrar trabajo - porque yo primero fui a hacer mis exámenes, yo siempre antes de de jar un trabajo aseguraba otro.

Me enteré de la SEP porque mi esposo trabajaba en una secunda ria y en la actualidad todavía, él es prefecto, entonces él me dijo: creo que van a dar solicitudes y fui y si me dieron una solicitud después de hacer una cola grandisima desde las 5 de la mañana hasta que me pudieron dar una solicitud, entonces ya me entrevistó el maestro () y me aceptó la solicitud con la petición de mecano grafa en una secund-aria, yo pedía inclusive para intendencia, porque me decían que no podían darme otra cosa, pero como yo estudié una carrera corta en el instituto patrulla, pues fue una cosa muy relativa porque no tengo documentos ni nada que me acredite el comercio; o sea, yo quería salir adelante entonces yo decía: siempre voy a andar trabajando de obrera, por eso busqué la carrera comercial pero no tengo ningún documento que me ampare, que sea válido; cuando estudié la carrera tenía un año de casada.

No hice el examen para intendencia, porque cuando llegué a la entrevista con el maestro () le dije que tenía ganas de traba jar, yo me imagino que ve la voluntad de la persona, entonces el me dijo que no me iba a mandar de intendencia, sino que hiciera el examen de oficial administrativo entonces presenté el examen y como a la semana me hablaron".

1.3) Puesto, jerarquía y funciones.

" Cuando ingresé a la SEP fue como mecanógrafa y después me hicieron como jefe de mesa, fue cuando lo de los nuevos puestos, tie ne muy poco, escogieron de todo el departamento como 10 personas; teníamos un jefe de sección y a él le dijeron que escogiera a las personas que pudieran quedar como jefe de mesa, entonces ellos decidieron quien, en que se basaron ? , en estudiosos, porque sino yo no hubiera quedado; yo me imagino que como trabajo uno como jefe de mesa estuve 6 meses, como mecanógrafa 2 años y medio.

. De enero a junio yo estuve trabajando como jefe de mesa después pedí mis vacaciones porque íbamos a poner colado en la casa; cuando regresé me salieron con que ya no estaba en mi sección, que ya me habían pasado a otra pero entonces el jefe de esa sección pi dió sus vacaciones, entonces me dijeron que yo tenía que sacar la sección, y pues ni modo; de todas maneras lo tengo que hacer, me puse a trabajar y a tratar de sacar la sección adelante, cuando re gresó el jefe de la sección lo pasaron a la coordinación entonces yo ya me quedé como jefe de la sección.

Las funciones como jefe de sección son muchas, es vigilar a las muchachas que trabajen, asignarles trabajo; todo llega conmigo de trámite, entonces si yo no les doy trabajo pues nadie va a tener nada que hacer, entonces yo tengo que estar bastante rápida, para que en primera salga el trabajo y aparte las muchachas estén haciendo algo.

Se supone que nosotros nadamás debemos de supervisar o revisar

que todo salga bien, pero pues nosotros hacemos aveces el trabajo - de las secretarias, atendemos al público, hasta de nuestro jefe hacemos su trabajo, el escritorio lo tenemos que limpiar, es algo así como hacerle a todo.

A mi cargo tengo 4 personas, un jefe de mesa y 3 secretarias".

1.4) Relación en el trabajo.

" Con mis jefes me llevo bien, con el personal a mi cargo fue una situación difícil, porque pues es lógico, si todas estamos a un nivel y de repente dicen: sabes que ella va a ser tu jefe?, como que a muchas no les pareció y una de las muchachas no me aceptaba y tuve muchas problemas de trabajo con ella; tal vez pensaron que no me correspondía mandarlas, me costó mucho trabajo que me aceptaran.

Con mis demás compañeros me llevo bien, a mi me gusta mucho, tal vez por mi experiencia de trabajo, platicar con la gente, si los puedo ayudar en lo que sea y si esta a mi alcance, lo hago. - He tenido buenas relaciones con todos; además me gusta mucho mi trabajo".

1.5) Salario.

" Todavía no recibo el sueldo como jefe de sección porque tengo de julio para aca, pero me dijeron que en enero me hacen la recalificación, bueno eso dicen. Quincenalmente ahorita gano 42 mil pesos porque tuve un préstamo del ISSSTE, entonces me descuentan casi 9 mil pesos quincenales y aparte tengo un seguro; sin el descuento - gano 52 mil pesos.

Mi horario es de 8 a 3 como jefe de mesa, pero ahora supuestamente es hasta las 4, pero hay veces que me salgo a las 6 o a las 7 porque tiene uno que quedarse un poco más para sacar el trabajo, pero no nos pagan ese tiempo.

Por compensación este año la voy a tener, nunca me la habían dado porque sólo es de jefes de sección para arriba, no a todos se las dan es a criterio del jefe del departamento; o sea el dice: es ta persona trabaja, esta no trabaja, o tal vez alguna cosa personal, puede ser entonces difícil, inclusive yo no sabía de ese pago y -- pues si ahora me lo dan, lo que sea es bueno.

De aguinaldo nos dan 40 días de salario al año".

1.6) Jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones y permisos.

" El horario como jefe de sección es de 8 a 4, claro sin contar las horas extras.

Nuestras vacaciones son en diciembre 15 días y los otros 15 días casi siempre los pido en abril para coincidir con mi esposo y mis hijos y así poder estar con ellos.

Tenemos 9 días económicos que podemos pedir al año, pero yo casi nunca los pido a menos de que me enferme o sea algo muy urgente, porque la sección no se puede quedar sola y además se nos junta el trabajo.

El horario de la entrada es por medio de listas a firmar pero no funciona muy bien, supuestamente no debemos salir a desayunar, pero todo el mundo lo hace".

1.7) Prestaciones.

" No tengo conocimiento de todas las prestaciones, porque cuando nosotros ingresamos al gobierno, llegamos sin saber nada, poco a poco nos vamos enterando por amigos, pero no tenemos a lgo escrito de nuestros derechos.

Ahora tengo el préstamo que te dije, pero nunca he ocupado el servicio de guardería porque mi mamá me los cuida. Si me dieron mi hora de lactancia por 6 meses pero les tuve que pelear porque dicen que es a partir de cuando nace el niño, pero yo les dije que era a partir de cuando empiezo a trabajar y si me la dieron, pero a la mayoría no; y yo les dije porque me pareció justo; es una hora antes de la salida o después de la entrada.

De incapacidad de maternidad el ISSSTE te da 90 días y tenemos opción de ver cuando pensemos que ya va a nacer el bebé y pedir para esas fechas la incapacidad y así poder estar con el niño más tiempo, que de eso se trata; esto es una ventaja muy buena pero muy arriesgada, porque si el bebé nace antes de la incapacidad sólo te dan 60 días, entonces hay que estar muy abusada; a mi me salieron muy bien mis cálculos con la niña porque yo pedí mi incapacidad 15 días antes de que naciera, ella nació en octubre y yo tenía que regresar en diciembre cuando empesaran las vacaciones, pero regresé hasta enero entonces estuve mucho tiempo con mi niña".

1.8) Condiciones de higiene y seguridad.

" En higiene estamos muy mal, porque los baños están muy sucios, - falta mucho el agua entonces es un problema muy grave porque no asean nada, ni nuestros escritorios, entonces nosotros en ocasiones tenemos que hacerle de intendencia.

Seguridad no hay de ninguna especie, no tenemos ningún extinguidor, además de que el edificio está muy mal, como recibimos público, cualquier día puede propasarse una persona porque hay maestros muy agresivos y uno tiene que tratar con toda clase de gente y pues nosotros debemos de tener un poquito de carácter para el momento en que se necesite, para así saber tratar a la gente, no ofenderlos o tratarlos mal, porque hay ocasiones en que es deprimente ver llegar a maestros que no tienen empleo y que tienen una carrera, pero ahora la situación es difícil y hay pocas oportunidades.

Tenemos un médico del ISSSTE y por parte de la SEP, pero el servicio es muy malo porque el médico casi nunca está".

1.9) Promoción.

" A nosotros todo nos ha llegado muy espontáneo, ahora con lo de los puestos, los jefes son los que escogieron tu y tu te quedas.

Yo creo que en mi caso de ascenso a sido especial, porque no se porque estoy ahí, es que hay gente con más preparación y gente que esta estudiando o ya terminó una carrera y no les dan los puestos, es que lo mio ha sido de casualidad. Si yo me hubiera quedado en la sección que estaba pues me quedo como jefe de mesa, pero surgieron muchas coincidencias y fue cuando el maestro () me dijo que estaba muy saturado de trabajo y que si aceptaba el puesto de sección, yo pienso que ha sido casualidad.

El escalafón no funciona con nosotros solamente para los maestros docentes, ahora se esta pensando en poner niveles a cada puesto, cuando a mi me preguntaron a quien le daría la nivelación, yo les dije que a todas, porque no es justo que alguna tenga mal carácter no se le dé, es tam poco lo que ganamos que aunque sea un poquito es bueno".

1.10) Cursos de capacitación.

" Los cursos que se imparten son por parte del departamento y es a criterio del jefe el que va a tomar el curso o los cursos que se van a impartir, él los escoge, es voluntario si quiero ir o no, pero sólo es en épocas, yo no le tengo mucha fé a los cursos de la secretaria, porque son muy atrasados y en lugar de superarte te atrasan en el trabajo.

Tomé el curso de taquigrafía, porque como yo estaba de jefe de mesa era el que más me interesaba, me gusta mucho la taquigrafía y se me hizo muy bueno actualizarme, pero no te enseñan gran cosa. Sólo tenemos derecho a tomar un curso, si yo hubiera tenido el puesto de ahora, hubiera tomado otro que me hiciera mas falta".

1.11) Participación Sindical.

" No tengo participación sindical de ninguna especie, inclusive a mi me ofrecieron trabajo en el sindicato hace como 6 meses para participar en la nueva organización que se hace cada 3 años, yo iba a ir como secretaria del director, pero no me llamo la atención eso.

Ahora ya no puedo tener participación sindical porque supuestamente somos de confianza.

Ellos descuentan una cuota quincenal por el sindicato, pero la plaza de jefe de sección creo que no tiene descuento.

Yo me mantengo al margen con el sindicato, es ir a perder el tiempo, yo pienso que es para puros flojes".

II) FAMILIA, VIDA FAMILIAR Y SOCIAL.

" Yo si no fuera por mi mamá principalmete no hubiera hecho mucho, porque mi esposo si me apoya pero no es suficiente; mi mamá es bien linda, si yo trabajo bien y si no trabajo pues también. Sólo tengo suegro, pero con él me llevo muy bien y me quiere mucho.

Mi esposo es muy bueno, tenemos 10 años de casados y no me -- arrepiento, yo tenía 22 años y él tenía 28, entonces me ayudo a ma-- durar mucho porque nos canocimos mucho, saliamos a todos lados, -- fué muy bonito, después ya nació mi primer hijo y ya fué un cambio muy grande, porque ya no eramos dos y ahora con mucho más razón, - yo tenía que trabajar para poder salir adelante.

Mis niños son lindos y yo los adoro, aveces quicieran que me quedara con ellos y que no fuera a trabajar, yo quisiora hacerlo y tal ves deje de trabajar, pero no me hago a la idea porque necesi-- tamos el dinero pero quiza tenga que hacerlo por ellos.

Pues yo he tratado de quedar bien en todos lados, pues yo en la casa tengo que llegar y prepararles la comida y preparar lo de otro día, trabajo mucho pero no hay de otra y me gusta hacer mi -- trabajo de la casa, si yo no hiciera esto pues sería un desorden y no tendríamos una casa, porque lo que gana mi esposo es poco.

Yo del trabajo hago como una hora y media a la casa, entonces si salgo a las 5, llegaré a las 6 y media, entonces de las 6 y me-- dia a las 9 tengo que apurarme a bañarlos a labar un rato, a ir a traer las cosas para la comida o a ver que encuentro para el otro día, sólo aveces mi mamá me hace la comida.

Para poder hacer todo mi trabajo, yo nunca veo televisión, si acaso el sábado un rato en la noche, pero casi siempre es trabajar.

Yo con mi mamá vivo del domingo en la tarde hasta el viernes y nos venimos los sábados aquí a esta casa y pues aquí hacemos lo que se necesite de la construcción, nos vamos los domingos en la tarde, así que allá tengo que dejar mi ropa limpia y todo listo y aquí también.

Para podernos venir aquí a esta casa, yo tengo que dejar de trabajar porque se lleva un ritmo de vida muy rápido, porque mis hijos lo resintieron mucho, porque aquí esta muy lejos; nosotros hicimos la prueba y nos venimos unos días, pero de aquí teníamos que salir a las 4 y media de la mañana, luego pasaba a dejar a la niña con mi mamá y dejar al niño en la primaria y todavía de ahí irme a Insurgentes a trabajar, era mucho, muchas horas.

El horario del trabajo de mi marido es de 7 a 2 de la tarde, él pasa a recoger al niño a la primaria, yo lo llevo y él lo recoge y ya se vienen a la casa, pero él casi no me ayuda, es raro que lo haga, entonces cuando yo llego me tengo que apurar a hacer todo, para no dejar nada pendiente, también tengo que preparar el lonch para el otro día; porque todos llevamos.

Nosotros casi los dos no salimos, porque no podemos dejar a los niños, bueno principalmente yo, porque no es justo que si trabajo toda la semana y no los veo; pues los fines de semana tengo que dedicarselos, casi siempre estamos en la casa porque aquí descansamos, mi esposo sale con sus amigos pero pues él es hombre.

Tengo amigas en el trabajo nadamás pero no salgo con ellas, - bueno alguna vez vamos a comer por ejemplo, sólo cuando es cumpleaños de alguien; yo extraño todo eso, porque cuando estaba soltera siempre andaba para todos lados, ahora es diferente, me gusta mucho convivir con la genta, pero ahora ese tiempo se lo debo convivir a mis hijos. Cuando salimos es en horas de trabajo y nos vamos una o dos horas, pero esto no lo sabe mi esposo.

Vacaciones, a Oaxtepec es lo más que hemos ido, porque ahora con lo de la construcción de la casa se nos va todo el dinero".

Descripción de un día cotidiano.

" Me levanto a las 5 de la mañana y prendo el boiler, me meto a bañar rapidísimo, y salgo a preparar algo del desayuno, después como a las 5 y media me voy corriendo a la leche, porque tengo leche en la conosupo, luego les hablo para que se levanten; visto a mis hijos y los ando apurando para salir a las 6 y media, casi siempre salimos a las 7, llevo al niño a la escuela, pasamos a dejar a la niña con mi mamá y corro al trabajo para estar a las 8.

En el trabajo hago lo del día hasta las 4 o 5 de la tarde, de ahí, hora y media de regreso; a comer que es lo primero, de ahí bañar a los niños, lavar un poco de ropa y traer las cosas para el otro día.

A veces mi hijo tiene que hacer recortes o investigaciones y tengo que estar con él para hacer la tarea, clara que no es siempre, porque a veces él ya la hizo; lavo los trastes y doy de cenar, después a dormir como a las 11 y media o 12".

	ADERINA	ALEJANDRINA	PERLA	ZAFIRO	AMBAR
CUANDO EMPEZO TRABAJAR	18 - AÑOS	12 - AÑOS	17 - AÑOS	16 - AÑOS	46 - AÑOS
PORQUE EMPEZO A TRABAJAR	POR NECESIDAD, FALTA DE RECURSOS ECONOMICOS EN SU FAMILIA.	POR NECESIDAD, FALTA DE RECURSOS ECONOMICOS EN SU FAMILIA.	POR NECESIDAD, FALTA DE RECURSOS ECONOMICOS EN SU FAMILIA.	POR NECESIDAD, FALTA DE RECURSOS ECONOMICOS EN SU FAMILIA.	POR NECESIDAD, FALTA DE RECURSOS ECONOMICOS EN SU FAMILIA.
OPORTUNIDADES Y DIFICULTADES PARA ENCONTRAR TRABAJO.	APROBABA LOS EXAMENES PERO NO IBA POR TEMOR, PORQUE LE CONTARON QUE ASCEDEBAN A AMIGAS	APROBABA LOS EXAMENES PERO NO PODIA CUBRIR EL HORARIO POR HORAS	NO TENIA LAS CARACTERISTICAS FISICAS QUE SE REQUERIAN.	NUNCA TUVO DIFICULTAD	TUVO MUCHA DIFICULTAD, NUNCA LA ATENDIAN.
TIPOS DE TRABAJO EN LOS QUE EMPEZO A ELABORAR DURACION.	SECRETARIA EN LA SEP 12 AÑOS.	AYUDANTE DE COCINERA EN UN RESTAURANT. 5 AÑOS.	EN UNA MUEBLERIA ATENDIENDO AL PUBLICO. 1 MES.	SECRETARIA EN UNA EMPRESA. 1 MES. SECRETARIA EN UNA MUEBLERIA, 15 DIAS	MAESTRA DE COCINA EN UNA SECUNDARIA DIURNA AÑO Y MEDIO
PORQUE SE CAMBIO		POR GANAR MAS HABIA TERMINADO LA CARRERA COMERCIAL.	PORQUE SOLO FUE UN CONTRATO POR UN MES.	PORQUE EL HORARIO NO LE CONVENIA POR LA ESCUELA. PORQUE LE HABLERON DE LA SEP.	PORQUE SE LO PROPUSIERON Y ERA MAS SALARIO
MOTIVOS PARA INGRESAR A LA SEP.	PORQUE UN FAMILIAR LA LLEVO Y LA ACEPTARON.	POR COMODIDAD POR EL HORARIO	PORQUE EN EL GOBIERNO TE ACEPTAN COMO SEAS FISICAMENTE.	POR COMODIDAD Y POR EL HORARIO	POR SUERTE PORQUE LA AYUDARON A ENTRAR.

INGRESO AL MERCADO DE TRABAJO.

EJEMPLO DE LA FORMA QUE SE ELABORA PARA CADA RUBRO Y ASI OBTENER EL ANALISIS GLOBAL.

	AMATISTA	ESMERALDA	RUBI	TOPACIO	CORAL
CUANDO EMPEZO A TRABAJAR	22 - AÑOS	20 - AÑOS	15 - AÑOS	18 - AÑOS	19 - AÑOS
PORQUE EMPEZO A TRABAJAR	<p>POR HOBBIE</p> <p>POR TENER DINERO</p>	<p>POR FOGLEARSE</p> <p>NO ES LO MISMO -</p> <p>LO QUE TE ENSEÑAN</p> <p>EN LA ESC. REALID.</p>	<p>POR NECESIDAD</p> <p>FALTA DE RECURSOS</p> <p>ECONOMICOS EN SU</p> <p>FAMILIA.</p>	<p>POR SENTIRSE LI-</p> <p>BRE. ESTABA MUY</p> <p>RESTRINGIDA EN</p> <p>SU CASA.</p>	<p>POR HOBBIE</p> <p>POR HACER -</p> <p>ALGO.</p>
OPORTUNIDADES Y DIFICULTADES PARA ENCONTRAR TRABAJO	<p>NUNCA TUVO</p> <p>DIFICULTAD.</p>	<p>TUVO DIFICULTADES</p> <p>PORQUE SI NO ES</p> <p>POR PALANCAS NO</p> <p>TE ACEPTAN.</p>	<p>SIEMPRE LA RECI-</p> <p>BIAN EN LO MAS -</p> <p>BAJO PORQUE NO</p> <p>TENIA ESTUDIOS</p>	<p>APROVABA LOS EXA-</p> <p>MINES PERO NO LA</p> <p>ACEPTABAN PORQUE</p> <p>NO TENIA LAS CA-</p> <p>BAG. NECESARIAS.</p>	<p>NUNCA TUVO</p> <p>DIFICULTAD.</p>
TIPOS DE TRABAJO EN LOS QUE EMPEZO A LABORAR - DIFUSION.	<p>EN UNA TIENDA DE</p> <p>AUTOSERVICIO</p> <p>COMO CAJERA -</p> <p>3 MESES.</p>	<p>CLASES DE ESPAÑOL</p> <p>ORIENT. VOC. - AÑO</p> <p>Y MEDIO DE PERS. -</p> <p>DEBIDA A 2 AÑOS</p> <p>PERDIDA DE MEMORIA</p> <p>FERRETERIA - 2 AÑOS</p>	<p>DESPACHANDO PAN-</p> <p>2 AÑOS</p> <p>AFANADORA Y OBRER.</p> <p>CAJERA EN TIENDA</p> <p>SE PARTICIPULAR - 2</p> <p>AÑOS</p>	<p>MECANOGRAFIA</p> <p>EN LA</p> <p>SEP.</p>	<p>CAJERA EN UNA PA-</p> <p>NADERIA - MES Y ME-</p> <p>DIO</p> <p>MOSTRADOR - TIENDA</p> <p>2 MESES.</p>
PORQUE SE CAMBIO	<p>PORQUE EN SU</p> <p>CASA NO LA DE-</p> <p>JABAN TRABAJAR</p>	<p>NO TENIA RELA-</p> <p>CION CON SU CA-</p> <p>BIERA CAPACIDAD</p> <p>DE TRABAJAR. ESC.</p> <p>DE HACER SU</p> <p>TESIS.</p>	<p>QUERIA IRSE A E.U.</p> <p>LA TRATABAN MAL.</p> <p>POR SUPERACION.</p> <p>NACIO SU HIJO.</p>		<p>SOLO TRABAJA-</p> <p>BA EN PERIO-</p> <p>DOS DE VACA-</p> <p>CIONES.</p>
MOTIVOS PARA INGRESAR A LA SEP.	<p>QUERIA ENTRAR CO-</p> <p>MO MEC. EN SEC. -</p> <p>VERACRUZ; NO HABIA</p> <p>SE LO DIJERON EN LA</p> <p>SEP.</p>	<p>POR SUERTE ESTA-</p> <p>BAN SOLICITANDO</p> <p>PERSONAL Y SE</p> <p>QUEDO.</p>	<p>POR EL MEDIO</p> <p>TIEMPO Y</p> <p>COMODIDAD.</p>	<p>PORQUE NO HABIA</p> <p>CONSEGUIDO TRABAJO</p> <p>EN OTRO LADO Y AHI</p> <p>LA ACEPTARON.</p>	<p>POR SE UN</p> <p>TRABAJO MAS</p> <p>ESTABLE.</p>