

15

Universidad Autónoma Metropolitana
Unidad Iztapalapa
División de Ciencias Sociales y Humanidades

I – 2017



Agradecimientos

Primero y como más importante quiero agradecer sinceramente a mi asesor de Tesina, Dr. Fernando Herrera Lima por su motivación, paciencia, dedicación y manera de trabajar que han sido fundamentales para la realización de este proyecto de investigación y que han incluido en mi formación un sentido de responsabilidad y rigor.

Ha sido capaz de ganarse mi lealtad y admiración, así como sentirme en deuda con el por todo lo recibido durante el periodo que ha durado esta tesina.

A mis padres, hermanos y sobrinos:

Quiero dedicar este nuevo logro en mi vida a mi familia quienes son mi motor esa fuerza que me impulsa a seguir adelante gracias a su compañía y apoyo pude ver realizado este proyecto con éxito, muchas gracias mamá y papá por ser los principales formadores de mi educación por hacer de mí una persona de bien, por inculcarme buenos valores, hábitos, sentimientos, por guiarme, y cuidarme.

A mis hermanos y sobrinos por brindarme todo su amor por estar conmigo en todo momento, por compartir conmigo buenos y malos momentos y a pesar de todo por siempre estar juntos y ser parte de mi felicidad, los amo.

A mi familia:

En especial a mi abuelita, tías, tíos y primos por brindarme su apoyo y ser mi mejor ejemplo, por sus manifestaciones de afecto que dan muestra de las buenas cosas que me han brindan siempre. A mis tíos que siempre viven en mi corazón donde quiera que estén, se están orgullosos de este logro, gracias por sus cuidados y consejos que nunca olvido los cuales me convirtieron en la persona que ahora soy, sé que siempre caminan a mi lado y nunca me dejan sola, sé que juntos celebramos este gran paso.

A mi mejor amiga:

Nancy Hernández Garrido gracias por ser parte de este proyecto, tu compañía hicieron de esta experiencia una de las más especiales dentro de la universidad gracias por tu valiosa amistad, por tu motivación, por tus consejos, por compartir tus conocimientos, por poner tu mayor esfuerzo y apoyo para concluir este proyecto de tesis. Eres muy especial en mi vida te amo y no puedo más que agradecer por siempre estar a mi lado, mi compañera incondicional.

A mis amigos:

Son muchas las personas especiales a las que me gustaría agradecer su amistad, apoyo, ánimo y compañía en las diferentes etapas de mi vida, algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos pero quiero agradecer a todos por ser parte de mí y por lo-brindado, sin duda sus vivencias forman parte de mi experiencia.

A la ilustre Universidad Autónoma Metropolitana Casa Abierta al Tiempo por darme la posibilidad de egresar de ella, me siento sumamente orgullosa de ser una profesionista de la UAM.

Finalmente el desarrollo de esta tesina no lo puedo catalogar como algo fácil pero fue una gran experiencia y puedo afirmar que durante todo este tiempo pude disfrutar de cada momento, cada proceso, cada proyecto que realice y de los que fui parte, estoy muy orgullosa muy contenta de los resultados y con metas por cumplir, Gracias a Dios y a la vida que me permitirá acumular más logros.

Dayanira Cordova Orbe

Agradecimientos

En primer lugar, doy gracias a Dios, por haberme dado fuerza y valor para culminar esta etapa de mi vida, por permitirme llegar a este momento tan especial. Por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado el valor de la vida.

A mis padres

Que sin escatimar esfuerzo siempre estuvieron a mi lado apoyándome en cada paso de mi vida. A ellos les dedico esta tesina donde se refleja todo el esfuerzo que ellos realizaron por mí a través de los años, por la confianza que me dieron, por creer en mí en todo momento y darme las armas para enfrentarme al mundo.

La vida no les dio la oportunidad de ver culminado nuestro esfuerzo, pero hasta el cielo llegan mis agradecimientos y mi respeto por esos grandes seres humanos que tengo la dicha y el orgullo de llamarlos padres.

Les agradezco infinitamente los valores, honradez y nobleza que plantaron en mi corazón, porque la verdadera educación me la dieron en casa y enseñarme lo que es el verdadero amor

A mi madre por ser la persona que me acompañó durante todo mi trayecto estudiantil y de vida, por tantos desvelos a mi lado, por el apoyo moral e incondicional brindado por amarme hasta el último de sus suspiros, por ser mi mejor amiga, mi guía y ejemplo de mujer que quiero ser.

A mi padre por el apoyo económico que me dio para poder concluir mi carrera Universitaria y ser alguien en la vida porque fue la mejor herencia que me pudo haber dejado. Por llegar a casa después de largas jornadas laborales y sentarse a mi lado cada noche y ayudarme con mis trabajos enseñándome lo que es el compromiso y la responsabilidad.

A mi hermano

Cesar Hernández Garrido que creyó en mí en todo momento que ha sido mi ejemplo a seguir y mi segundo padre, que ha luchado por mí y me ha demostrado ser un guerrero en la vida.

A mis tíos

Gerardo Garrido, Guadalupe Garrido y Lucy Garrido que han estado conmigo en todo momento, me han cuidado y guiado cuando mi vida se encontraba más oscura, gracias a ellos por iluminar mi vida.

A mi amiga

Dayanira Cordova Orbe que se convirtió en mi hermana, que gracias al gran equipo que formamos logramos llegar hasta el final del camino, este es solo un éxito de muchos que nos toca vivir.

A Yesenia Karina Arvizu por ser mi ejemplo a seguir como Ser Humano, por el apoyo moral que me ha brindado para poder terminar mi Carrera Universitaria, pero sobre todo por enseñarme a confiar en mí y enseñarme de lo que soy capaz de hacer fuera del área Universitaria enfrentándome al mundo laboral, gracias por la oportunidad, la paciencia, confianza y cariño que me ha dado y por dejarme aprender de mis errores.

A mi profesor Fernando Herrera Lima por su tiempo, su apoyo, así como su conocimiento que me transmitió durante mi formación profesional.

Gracias a esas personas importantes en mi vida, que siempre estuvieron listas para brindarme toda su ayuda, ahora me toca regresar un poquito de todo lo inmenso que me han otorgado. Con todo mi cariño está tesina se las dedico a ustedes.

Nancy Hernández Garrido

Tesina de Licenciatura en Sociología



Inserción de la mujer en un ambiente altamente masculinizado dentro de las instalaciones de mantenimiento en tierra de la empresa Aeroméxico.

Tesina que presentan:

Cordova Orbe Dayanira

Hernández Garrido Nancy

Director de tesina:

Fernando F. Herrera
Dr. Fernando Fco. Herrera Lima

I - 2017



Índice General

Introducción	5
--------------------	---

Capítulo I

La división sexual del trabajo desde una perspectiva de género.

1. Genero	8
1.1. La Mujer y el Trabajo	11
1.2. Masculinidad (Proceso de masculinización)	17
1.3. Feminismo	21
2. Mercados internos de trabajo (Inserción de la mujer en un ambiente altamente masculinizado)	25
3. Techo de cristal y Moobing (Límites en torno al género)	31
4. Propuesta metodológica cualitativa	36

Capítulo II

Breve historia del Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México.

5. Los inicios	39
5.1. El nombre	40
5.2. Desarrollo	40
5.3. Área Operativa	41
5.4. Terminal 2	41
5.5. Proyecto un nuevo Aeropuerto Internacional de la Ciudad de la Ciudad de México	42

6. Servicio de Mantenimiento en Aeroméxico	43
6.1. Compromiso	43
6.2. Ofrece	43
6.3. Instalaciones	44
6.4. Tipo de servicios ofrecidos	44
6.5. Otros servicios	44
6.6. Certificaciones	45
6.7. Servicio de ingeniería	45
6.8. Renta de componentes, equipo y herramientas	46
6.9. Talleres	46
6.10. Apariencia	46
6.11. Inspecciones	47
6.12. Reparación de componentes	47
6.13. Servicios en motores	47
7. Personal de Mantenimiento	47
7.1. Jornada laboral	47
7.2. Uniforme y/o equipamiento de seguridad para personal de mantenimiento	48

Capítulo III

Hallazgos. Cambio cultural y trayectoria laboral de la Señora Margarita

8. Cambio cultural	49
9. Trayectoria laboral de la Señora Margarita	61
Conclusiones	73
Bibliografía	80

Anexos

Guía entrevista	83
Entrevista	86
Visita al Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México	109

Introducción

El presente trabajo, describe el proceso de inserción laboral de la mujer en un ambiente altamente masculinizado y las diferentes experiencias que vive una fémina, para poder insertarse en dicho espacio. El trabajo de investigación se desarrolló dentro de las instalaciones de mantenimiento en tierra de la Empresa Aeroméxico.

El objetivo principal de dicha investigación es, saber los motivos por los cuales se da la segregación ocupacional por sexo y género. Es de conocimiento tradicional, que en el imaginario social existen ambientes específicos para cada género, y que en ciertas ocasiones la inserción de la mujer en algunas áreas diseñadas para trabajos masculinizados, rompe con la concepción tradicional de la división sexual del trabajo. Se suele pensar, que hay áreas específicas donde solamente se requiere de hombres debido a la idea de la fuerza física.

Para poder hablar sobre la inserción de la mujer en un ambiente altamente masculinizado, se hizo trabajo de campo en la empresa Aeroméxico en el área de mantenimiento en tierra. Como sujeto de estudio, se contó con el apoyo de la señora Margarita Josefina Martínez Galicia, quien actualmente es obrero calificado en el área de mantenimiento en tierra. La señora Margarita desde su ingreso a desempeñado diferentes trabajos dentro de la empresa de Aeroméxico y ha laborado en los diferentes talleres siendo participe en las relaciones laborales, por lo cual ha logrado observar las diferencias que se presentan al trabajar en este ambiente masculinizado. Por otra parte, Margarita ha logrado romper con ciertos paradigmas relacionados a la segregación ocupacional por sexo.

Es por eso, que nos interesa indagar sobre las actividades físicas e intelectuales que se realizan en los talleres de mantenimiento, cómo es su desempeño de acuerdo a las características físicas, cómo es su capacitación dentro de la empresa, la forma organizativa del trabajo, etcétera. En general, nos interesa investigar el funcionamiento en conjunto de todos los elementos estructurales (prácticas laborales), personales (prácticas subjetivas) y materiales

(maquinas), que dan lugar a la labor de la producción de las unidades para el funcionamiento de las aeronaves de esta aerolínea.

Con ello, pretendemos analizar el contexto donde se crea el ambiente masculinizado para poder entender cómo se inserta nuestro sujeto de estudio en dicho espacio (Margarita Josefina Martínez Galicia) y también, para poder reflexionar los problemas que tuvo que enfrentar a lo largo de su trayectoria laboral.

Para estudiar y describir el problema de manera objetiva, fue necesario hacer una revisión teórica puntual, al igual que una exploración general de los antecedentes históricos con relación a la segregación ocupacional por sexo. Por otra parte, se observó el espacio donde labora el sujeto, se hizo una entrevista a la trabajadora y se compilo la historia de su trayectoria laboral.

El método cualitativo fue la principal metodología de investigación; empleando la recolección de datos, con el propósito de explorar las relaciones sociales que se dan en este ambiente masculinizado. El principal objetivo al haber seleccionado el método cualitativo, fue comprender la realidad objetiva y subjetiva de Margarita sobre el proceso de adaptación de la mujer en un trabajo donde predominan los hombres.

Por otra parte, el trabajo estará dividido en tres partes, cada capítulo abordara aspectos diferentes en relación a la inserción de la mujer en el espacio laboral. El en primer capítulo, haremos una revisión teórica, abordaremos los conceptos básicos que pensamos son pertinentes para realizar la investigación. Los conceptos que aterrizaremos serán los siguientes; género (mujer y trabajo), feminismo, masculinización, mercados internos de trabajo, moobing, techo de cristal y la propuesta metodológica. Con estos referentes teóricos, esperamos dar el sustento necesario para desarrollar una reflexión crítica y objetiva.

En el segundo apartado, atenderemos el tema del aeropuerto y de la empresa Aeroméxico. En este sentido, buscamos plantear algo del contexto sociohistórico, para entender el espacio en el cual se ha desarrollado nuestro sujeto de estudio. Por último, en el tercer capítulo realizaremos una reflexión en relación a la trayectoria laboral de Margarita, buscando relacionar los referentes

teóricos con lo expuesto por nuestro sujeto de estudio. En este mismo apartado, abordaremos la arista del cambio cultural, en la cual buscamos fundamentar los cambios y la transición cultural que se ha gestado en las últimas décadas en el contexto mexicano. Dicha reflexión la realizaremos apoyándonos en datos estadísticos, los cuales nos servirán para apoyar la parte cualitativa de nuestro trabajo de investigación.

Por último, cerraremos con las conclusiones, en las cuales buscamos hacer una reflexión que relacione lo teórico y lo observado, para poder plantear la situación por la cual atraviesa nuestro sujeto de estudio. Sabemos que esta investigación es tan sólo un pequeño esfuerzo, por conocer un poco más de la situación de aquellas mujeres que reman contra corriente. Esperamos que los hallazgos encontrados en nuestro trabajo y el aprendizaje obtenido a través de esta experiencia de investigación, puedan reflejar lo aprendido a lo largo de todo este proceso de formación académica y profesional.

Capítulo I

La división sexual del trabajo desde una perspectiva de género. Precisiones metodológicas.

El presente capítulo está estructurado a partir de las líneas teóricas y conceptuales que se consideraron relevantes para este estudio.

1. Género

A partir de la revisión bibliográfica que se realizó sobre el tema para el propósito de esta investigación, entendemos que es necesario insertar la perspectiva de género en la construcción de los argumentos, pues este concepto es crucial para la comprensión de este proceso cultural, social y laboral.

El género sin duda alguna, es un tema clave para comprender la relación mujer-trabajo y también para poder reflexionar las prácticas sociales y personales. La experiencia social y subjetiva, nos ha demostrado durante siglos que el género es un aspecto de la cultura que determina las funciones sociales y culturales de mujeres y hombres. En este sentido, las actividades que cada uno realiza, dependen en gran medida de la manera en que son socializados.

Antes de seguir ahondando en el tema, es necesario abordar alguna definición en relación al concepto de género, con la finalidad de que ésta nos sirva como referente en el proceso de la reflexión. Lamas, es una de las autoras que más ha trabajado dicha temática y será su definición la que nos ayude a guiarnos en torno al tema. En este sentido, en palabras de lamas el género se puede definir de la siguiente manera:

[...] el género es el conjunto de ideas sobre la diferencia sexual que atribuye características femeninas y masculinas a cada sexo, a sus actividades y a sus conductas y a las esferas de la vida. Esta simbolización cultural de la diferencia anatómica incide en cuestiones de naturaleza objetiva como subjetiva... Esta idea nos lleva en un primer momento a indagar que las

relaciones de género derivan de los modos en que las culturas asignan las funciones y responsabilidades distintas a la mujer y al hombre" (Lamas, 1997).

En ese sentido, se puede decir que el género es un conjunto de ideas y prácticas sociales, que determinan las actividades que unos y otras deben llevar a cabo en su día a día en relación con el sexo. Por ello, en el pensamiento tradicional se suele especular que determinadas actividades son para mujeres y otras tantas para los hombres.

Es por ello, que existen un sinnúmero de prácticas tradicionales en torno a las dinámicas de hombres y mujeres. La más clara es la división de los espacios sociales, es decir, los hombres se enfocan en el espacio público (fuera del hogar), mientras las mujeres quedan relegadas al espacio privado (dentro del hogar). Se podría decir entonces, que las funciones tradicionales de varones y féminas están destinadas a desarrollarse dentro de estos espacios.

Las mujeres al quedar supeditadas a las funciones del hogar, pierden varias posibilidades de desarrollarse en otros ámbitos sociales y culturales. El cuidado de los integrantes de la familia, la limpieza del hogar, organizar la administración de los gastos, ser intermediaria en los conflictos de la familia, etcétera. Son tan sólo algunas de las funciones centrales y claves que desempeña la mujer dentro del hogar, para mantener cierta organización y orden, tanto a nivel intrafamiliar como social.

Todas las actividades antes mencionadas, han limitado de manera sistemática a las mujeres para que no se puedan desarrollar en otros espacios de la sociedad. Antes de la década de los 70's y de la entrada del proyecto neoliberal, era muy complicado que las féminas tuvieran la oportunidad de desarrollarse en otra área que no fuera la esfera de la familia. Pues el pensar en trabajar o estudiar, era algo inaceptable para la mayoría de las familias tradicionales, puesto que se solía pensar que el lugar de la mujer estaba dentro del hogar.

Estas concepciones tradicionales, provocaron que las limitantes construidas a través de los siglos estancaran el desarrollo intelectual y laboral de las mujeres. Dichas limitantes, no permitían que las féminas pudieran ver más allá de la

dinámica tradicional del hogar. Es de esta manera, que la educación o la formación laboral era algo que sólo funcionaba para los varones, puesto que el lugar de una mujer estaba dentro del hogar y la familia, y era mal visto que ésta saliera de dicho espacio.

Por otra parte, sabemos de antemano que la naturaleza del ser humano es cambiante y los sistemas sociales que la propia humanidad ha creado no son la excepción. Es por ello, que las visiones tradicionales de los roles de género se han ido modificando con el pasar de los siglos, es así como el capitalismo y los movimientos de liberación femenina influyeron y produjeron varios cambios sustanciales en la historia de la dinámica del género.

En ese sentido, autores como Godoy (2004) han contribuido a cuestionar y poner en tensión ciertas representaciones de género, los espacios sociales y las funciones asignadas a hombres y mujeres, con todo el potencial emancipador que ello puede contener especialmente para las mujeres, y finalmente ha producido una alteración en cuanto a los contratos sociales de género.

De esta manera es cómo podemos percatarnos, de que los cambios culturales y sociales se han ido contraponiendo a la tradición. Por una parte, las necesidades de un capitalismo neoliberal en construcción necesitaban cada vez más manos para satisfacer la demanda creciente de bienes y servicios. El consumismo y la sed consumista de la humanidad, no se daba abasto con las manos y las mentes de los hombres. Por otro lado, los movimientos sociales de emancipación y libertad que se empezaban a gestar en los 60's, contribuirían a que la modernidad de manera paulatina se fuera contraponiendo a los esquemas tradicionales.

Se puede decir entonces, que comenzó a gestarse un proceso de transición cultural, en el cual los nuevos roles e identidades de género irían cobrando forma rumbo al siglo XXI. Es por ello, que de manera progresiva se fue observando la inserción de la mujer a los espacios educativos de la formación superior y a espacios laborales en los cuales antes era impensable ver a una mujer. En conclusión, podemos reflexionar al respecto que los cambios sociales y culturales de la década de los 60's y 70's, fueron cruciales para que se

gestaran las bases del empoderamiento femenino, y que a la vez la brecha de la desigualdad de género se fuera acotando.

Es así que este análisis nos permite ver a las mujeres como sujetos activos, debido a los cambios de perspectivas que se han suscitado en las últimas décadas. Dichos cambios se han producido principalmente por la incorporación de la mujer al campo de la educación superior y después a los trabajos que tienen mayor valor social. Esta transición cultural ha generado que el estudio de las mujeres se vea como un tema significativo a investigar respecto a la relación mujer/trabajo.

1.1. La mujer y el trabajo

La relación existente entre el tema de la mujer y el trabajo es compleja, pues entorno a dicha relación, existen una serie de temas que se deben abordar para poder profundizar en esta conexión social y cultural. Algunos de esos temas que iremos analizando poco a poco son; la igualdad de género, la equidad de género y la segregación ocupacional. Es importante describir estos temas, porque esto nos permitirá reflexionar la manera en que las mujeres han ido ganando terreno, en la lucha por tener las mismas oportunidades de desarrollo que los hombres.

Las féminas se han esforzado por generaciones, para poder superar la brecha de desigualdad que la tradición cultural de las sociedades occidentales ha ido forjando en los imaginarios colectivos de los sujetos. El tema de la igualdad y equidad de género con relación a la segregación laboral son de gran relevancia. La primera arista, hace hincapié respecto a que la mujer posee la capacidad para llevar a cabo, en diversas instituciones o espacios, las mismas actividades que los hombres. Por su parte, la equidad de género hace énfasis en la justicia y el equilibrio, pues más allá de la lucha por la igualdad de trato, se busca equivalencia en términos de derechos, beneficios y oportunidades.

La diferencia y la desigualdad se viven en diversos espacios sociales, pero es en la institución familiar y el espacio doméstico, donde los sujetos se crean y

recrean con mayor énfasis a través de los roles sexuales que se construyen en la vida cotidiana. Por medio de una estructura de tipificaciones y prácticas, se le indica al sujeto quién es y cómo debe actuar frente a situaciones también tipificadas, a la vez que le informan sobre el ser y las acciones de todos aquellos con quienes interactúa (Serret, 1997).

En este sentido, la familia es la institución primordial que inculca en niños y niñas lo que deben hacer o no, generando de esta manera los primeros pasos hacia el proceso de socialización de los roles de género. Es así como podemos observar, que a la mujer se le empieza a limitar desde el seno familiar, pues la familia le empieza a transmitir una serie de códigos sociales, los cuales le servirán para poder insertarse en la dinámica social. Este tipo de construcciones sociales heredadas, son la base para que niños y niñas aprendan a desenvolverse en determinados espacios.

Una muestra de lo antes mencionado, son las tipificaciones que se forman en el seno de la familia para diferenciar el "ser mujer" o "ser hombre" por medio de los juegos y los juguetes infantiles. Es en este proceso de socialización, donde *"[...] las mujeres permanecen encerradas en una especie de cercado invisible que limita el territorio dejado a los movimientos y a los desplazamientos de su cuerpo, mientras que los hombres ocupan más espacio con su cuerpo, sobre todo en los lugares públicos."* (Bourdieu, 2000: 43). En los espacios cerrados las mujeres juegan con sus muñecas y a "la casita", en tanto que los hombres juegan en espacios abiertos con autos, máquinas y armas.

De esta manera, mujeres y hombres van construyendo una personalidad en torno a lo que se caracteriza como femenino o masculino. Es así, como se empieza a construir una desigualdad entre las actividades desempeñadas por ambos géneros. Pues las mujeres se dedican a realizar actividades recatadas, sencillas y que no requieran un máximo esfuerzo físico e intelectual. Caso contrario es el de los varones, pues éstos llevarán a cabo actividades de mayor esfuerzo y por ende de mayor reconocimiento social y cultural.

El tercer tema que nos ayudara a desarrollar el análisis de la relación mujer-trabajo es la segregación ocupacional por sexo. Ésta se entiende como la

tendencia a separar hombres y mujeres de manera selectiva, para emplearlos en diferentes espacios de la estructura ocupacional. La segregación está vinculada estrechamente con lo que significa ser mujer u hombre y sus prácticas construidas de manera social (su género), es decir, no determinadas de manera biológica. Esta separación significa exclusión social de las mujeres, porque se ubica en términos generales, en ocupaciones con menor estatus y condiciones de trabajo desfavorables. Las mujeres se concentran predominantemente en las denominadas ocupaciones femeninas (actividades de menos valor social) y los hombres en las masculinas (actividades de mayor valor social).

El quehacer laboral de hombres y mujeres surge con la división genérica del trabajo, esta consiste en la asignación de tareas particulares a cada uno de ellos y se convierte en una estructura social, en la medida en que esta asignación impone constreñimientos a la práctica ulterior. Esta división se llega a sedimentar con las prácticas hasta que adquiere el significado de norma social, es así como se suele pensar en la mayoría de las culturas que las mujeres cuidan a los niños porque siempre los han cuidado. La atribución rutinaria de mujeres y hombres a tareas específicas acaba vinculándose estrechamente con lo que significa ser un hombre o una mujer en contextos específicos (Kabber, 1998).

Esta segregación por sexo trae consigo desigualdades en el trabajo extra doméstico. Las ocupaciones femeninas representan una menor proporción en el conjunto de las ocupaciones, con pocas oportunidades de ascenso, mayor inestabilidad, además, genera y refuerza una disparidad salarial por sexo y limita las condiciones de autonomía que el trabajo productivo potencialmente puede dar. En el caso de nuestro país, la presencia de las mujeres en los mercados de trabajo en México se ha incrementado de manera continua en las últimas décadas. Sin embargo, esta incorporación se ha dado principalmente en las diversas ramas del sector servicios, desempeñando las ocupaciones y profesiones típicamente femeninas como secretaria, enfermera, maestra mesera, etc. (Oliveira y Ariza, 1997 y 2002)

El constante incremento de la participación femenina en el mercado de trabajo, es un elemento importante en la tarea de hacer visible la desigualdad de los trabajos en los que se inserta la mujer y los cuales son vistos como una

extensión del hogar. Esta división desigual entre trabajos masculinos y femeninos, sugiere la importancia de estudiar las profesiones altamente masculinizadas en donde se han podido insertar las mujeres. A las diversas profesiones donde se ha insertado la mujer, se les asignan valoraciones diferentes según la manera como participan éstas en el mantenimiento y reproducción de la fuerza de trabajo.

En lo que respecta a las distintas disciplinas sociales que se han ocupado de investigar y teorizar el trabajo, la sociología del trabajo construyó su instrumental con base en las modalidades de empleo y de trabajo industrial típicamente masculinas, tratando después de aplicarlos acríticamente al análisis de los comportamientos femeninos en el mercado de trabajo, y a los trabajos femeninos en general (Borderías, 1996).

El trabajo hoy en día engloba actividades muy diversas, necesarias para ganarse la vida o para cubrir las propias necesidades. El concepto de trabajo en la economía laboral se vincula en general a las actividades remuneradas y consideradas productivas en la órbita del trabajo¹. Es importante en este apartado hacer referencia a las motivaciones y orientaciones de las mujeres hacia el trabajo y a la interpretación entre lo productivo y lo reproductivo.

Respecto a lo anterior, Alma Espino (2011) señala que la presencia femenina suele ser mayor en los puestos de trabajo informales y precarios, al igual que en el trabajo no remunerado destinado al mantenimiento y la reproducción de la vida en los hogares, al trabajo estrictamente doméstico y otras actividades vinculadas al cuidado de las personas. Nos dice que estas actividades se hallan ligadas a la dinámica de los hogares y al aporte femenino del bienestar y el funcionamiento de la economía global.

Por otra parte, la autora señala que es la División Sexual del trabajo la que socialmente determina la participación de las mujeres en el trabajo remunerado, así

¹ Es importante señalar que el concepto de Trabajo fue retomado del Artículo de Alma Espino, Trabajo y Género: un viejo tema. ¿Nuevas miradas?

como en otras actividades. De ahí que los distintos tipos de trabajo marcan una diferencia entre hombres y mujeres que se expresa en las características que asumen el empleo para unos y otras. Por eso la importancia de este apartado, para analizar cómo ha cambiado la participación de las mujeres en el mercado laboral en relación con los hombres.

Borderias (1996) nos habla de una transformación en la representación y valoración del trabajo femenino que surge en las nuevas investigaciones realizadas en los últimos años. Las imágenes que surgían en los estudios sobre el trabajo no productivo que había que modernizar o el trabajo asalariado femenino emergía como un trabajo descualificado, secundario, ya que no respondían al perfil del trabajador masculino adulto, ni aportarían tampoco ningún valor específico al mercado.

En definitiva, se consideraba a las mujeres poco aptas o que se adaptaban mal a las exigencias del trabajo productivo. Frente a estas valoraciones negativas, las nuevas perspectivas han ido configurando una imagen del trabajo femenino mucho más rica y compleja que ha revalorizado la especificidad de los trabajos de las mujeres y la importancia económica y social de los mismos. Ese cambio ha contribuido a una nueva construcción del sujeto femenino, pasando de la tradicional consideración de la mujer como objeto pasivo de la economía, de la sociedad, de la misma historia, a una imagen de las mujeres más positiva con nuevas conceptualizaciones sobre el trabajo femenino.

Este proceso de revalorización aporta nuevos elementos a la investigación, lo que conlleva a la construcción de la identidad de la mujer en ambientes altamente masculinizados, como es el caso de Margarita Martínez dentro de la empresa Aeroméxico. En este punto de la reflexión, es necesario pensar que metodología es la indicada para entrelazar la parte contextual con la subjetiva.

Es por ello, que al hablar de equidad de género y de transformación social, significa hablar de las acciones de los sujetos, sus comportamientos y sus prácticas, en especial en lo institucional. Es así como en nuestro caso, implica indagar en los contratos para ver si en éstos se estipula que el puesto de técnico

en aviación es sólo para los hombres, si se marca como prohibida la inserción la mujer y porqué son tan pocas las mujeres que se insertan en la Empresa Aeroméxico.

El interés por el taller de mecánica, en la empresa Aeroméxico, tiene que ver precisamente con el carácter masculinizado que se le atribuye a esta profesión, ya que la población que se dedica a prestar este servicio de mantenimiento y reparación de las unidades en su totalidad son hombres.

Ahora bien, para la obtención de la certificación de los Técnicos de aviones, se requiere pasar una serie de exámenes escritos, orales y prácticos. No todos los Técnicos de aviones requieren la certificación, deben trabajar bajo la supervisión de un mecánico sino se obtienen las credenciales de la FAA (Administración Federal de Aviación). Un título universitario no es necesario para ejercer esta ocupación, aunque la mayoría de los Técnicos de aviones tienen por lo menos 18 meses de entrenamiento en un programa educativo acreditado por la FAA (Administración Federal de Aviación).

¿Por qué es una profesión masculinizada?, se considera que para realizar el mantenimiento de las unidades, se necesitan ciertas habilidades atribuidas a los hombres y relacionadas a la práctica de la mecánica, como es la fuerza, cargar objetos pesados, exposición al ruido, así como a temperaturas bajas o altas, responsabilidad, concentración y disciplina. Es verdad que las aptitudes y habilidades señaladas, no tienen nada que ver con ser hombre o mujer, pero en la práctica tradicional se ha vinculado el oficio del mecánico con los varones. Ya que se suele pensar que sólo éstos pueden realizar dichas tareas, debido a la fuerza que se requiere para desempeñar las labores antes mencionadas.

A la mujer por el contrario, se le ha relacionado e insertado en las actividades que están más relacionadas con las funciones o actividades definidas como femeninas. Es por tal razón, que buscamos reflexionar lo que culturalmente se ha atribuido de manera exclusiva a la naturaleza social de uno y de otro sexo, para así poder comprender por qué la inserción de la mujer en la profesión de Técnico en Aviación es limitada.

Al desarrollar dicha reflexión crítica, esperamos cooperar en esta pugna por la igualdad y equidad de género, para que se puedan superar los ideales sociales que han etiquetado lo masculino o femenino, como una manera de exclusión social sistemática. Demostrar el esfuerzo que las mujeres están dispuestas a dar (en este caso el esfuerzo de Margarita), para alcanzar la igualdad y equidad laboral.

1.2. Masculinidad (Proceso de Masculinización).

La masculinización es otro tema clave para poder realizar una reflexión más exhaustiva respecto a los procesos de desigualdad de género y trabajo. Es por ello, que al hablar de género es necesario hablar de la construcción de la masculinidad hegemónica tradicional (machismo) y de las diferentes expresiones de la masculinidad. Es este sentido, abordaremos tres ejes reflexivos, la masculinidad tradicional y la relación con la familia, la relación trabajo y proceso de masculinización, y por último transición cultural y la emergencia de nuevas masculinidades.

La masculinidad hegemónica (el machismo), es una expresión tradicional y conservadora de la masculinidad, que se sustenta en el principio de que el hombre sea quien lleve el mayor poder dentro del sistema familiar. Lo cual conlleva al control por parte del varón, sobre las decisiones más importantes dentro de la organización familiar. Dicho control puede darse desde las expresiones más palpables, por ejemplo el controlar lo que su esposa e hijos pueden o no hacer, hasta expresiones más simbólicas, como puede ser el uso de un lenguaje discriminatorio o peyorativo.

Como bien lo menciona Connell; *"En muchas situaciones un modelo de masculinidad domina, es hegemónico sobre otros. Sin embargo, esto no hace que los demás se desvanezcan. Las masculinidades son colectivas, además de individuales. A menudo están divididas y son contradictorias; además cambian con el transcurso del tiempo". (Connell, 2003: 7).* En la mayoría de las familias mexicanas, se puede observar una organización típica patriarcal basada machismo, es decir, el hombre es el miembro más poderoso de la familia. Al

menos en apariencia se podría pensar eso, ya que si somos más críticos y realistas se puede observar que el papel del padre dentro del hogar es superado por la participación de la madre. La mujer es quien se encarga de mantener funcional la casa; bajo su cargo está la crianza de los hijos y el cuidado de los miembros del hogar.

En este sentido se puede entender que el machismo ha sido la masculinidad dominante durante siglos, pero no ha sido la única expresión de masculinidad. Aunque cabe resaltar, que la masculinidad tradicional está vinculada de manera intrínseca con el poder, pues Lamas apunta que, “[...] *el género está implícito en la concepción y construcción del poder... el género es el campo primario dentro del cual y por medio del cual se articula el poder.*” (Lamas, 2002: 91). Lo cual nos deja claro, que el hombre posee ese poder, gracias a que se convirtió en el proveedor exclusivo de la familia, lo que le da un control significativo en torno a la organización familiar. Al tener el poder económico, el hombre tiene la facultad de controlar a los demás integrantes de la familia, bajo el argumento de que él es quien los mantiene.

La reproducción económica y social de la familia como institución primaria, queda entonces en mano de los varones. Son éstos los que se encargan de mantener el sistema económico en movimiento, y en consecuencia el espacio público es el que tiene mayor peso y valor para la sociedad en general. Pues más allá del trabajo doméstico que realizan las mujeres, se suele pensar que es el trabajo en el espacio público es el que da sustento a la familia y a la economía global.

Es en este sentido, la relación hombre y trabajo remunerado cobran gran relevancia en lo concerniente al tema de la construcción de la masculinidad tradicional. En palabras de Bourdieu se puede expresar de la siguiente manera. *“La división entre los sexos parece estar <en el orden de las cosas>, como se dice a veces para referirse a lo que es normal y natural, hasta el punto de ser inevitable: se presenta a un tiempo, en su estado objetivo, tanto en las cosas, como en el mundo social y, en estado incorporado, en los cuerpos y en los hábitos de sus agentes, que funcionan como sistemas de esquemas de percepciones, tanto de pensamiento como de acción.”* (Bourdieu, 2000: 21)

Es decir, que las prácticas ancestrales heredadas de generación en generación, han propiciado la construcción de una masculinidad tradicional que se da por sentada y que es adoptada por la mayoría de las sociedades sin ser cuestionada. Pues bien lo menciona Bourdieu, los hábitos de las personas constituyen prácticas objetivas, que en raras ocasiones son cuestionadas o juzgadas, pues se ha aprendido que el mundo funciona de una manera determinada. Es así, como la masculinidad tradicional fue construyéndose con el paso de los siglos y puesta en práctica por las siguientes generaciones. Como se puede observar, de esta manera las actividades que las mujeres aprendieron a realizar estaban relacionadas al hogar, al cuidado de éste y de los integrantes de la familia, quedando relegadas a las funciones que se desempeñan dentro del seno familiar y por ende, teniendo poca o escasa participación en el espacio público.

Esta relación entre machismo, familia y mujer, da paso al proceso de masculinización en el espacio del trabajo remunerado. Desde luego al ser los hombres los que controlaban la dinámica del espacio público, fueron éstos los que cargaron de significado aquellas áreas del trabajo que eran significativas. Pues el poder económico que ejercían dentro del hogar era sólo el comienzo de lo que la masculinidad tradicional controlaba. Pues los hombres eran los que decidían que actividades eran más valiosas que otras, y en cuales en definitiva no se podía desenvolver cualquier persona, obvio incluyendo a las mujeres.

Es por ello, que la masculinidad tradicional, se apropió de todos los espacios de la economía relacionados a las actividades intelectuales y físicas. En este sentido, los hombres han transmitido por generaciones este esquema mental de lo que significa ser hombre, de las ideas y prácticas que un niño, debe ir formando a lo largo de su niñez y adolescencia. Por lo que se puede concluir, que tampoco los hombres tienen el camino tan fácil para elegir, puesto que están socializados a manera de que aprendan a reproducir una serie de prácticas tradicionales. En palabras de Montesinos y Carrillo, *"... los hombres también sufren el peso de la cultura, que les proyecta como obligación el cumplimiento con un rol asignado a su género..."* (Montesinos y Carrillo, 2012:23)

Aunque, la masculinización de los espacios de trabajo es un proceso complejo, cabe destacar que la masculinidad tradicional es sólo una expresión de lo que significa ser hombre. Es importante reconocer los cambios culturales y sociales que se han gestado en las últimas décadas, permitiendo de esta manera la emergencia de nuevas masculinidades que han generado el desgaste de una masculinidad anticuada y que cada día va cayendo en desuso. En este sentido, "[...] *la masculinidad no se expresa de manera universal, pues no se trata de un rasgo natural constante, sino de manifestaciones propias de diferencias culturales que coexisten en un momento determinado de la historia, sin negar el predominio de formas de expresión de la misma masculinidad.*" (Montesinos, 2002:77)

El cambio y la transición cultural son innegables, la tradición ha ido sucumbiendo ante el paso de la modernidad. Espacios que antes estaban cerrados a las mujeres se han empezado a abrir con el paso de las últimas décadas. Los espacios laborales masculinizados, cada vez se cuentan menos. Hoy día es imposible el no imaginarse a las mujeres dentro de determinadas áreas, ya sea que se hable de oficios o de una formación académica, las féminas han logrado insertarse en una infinidad de espacios.

Las relaciones entre ambos géneros se han ido transformando más de lo que una observación superficial podría evidenciar. Se ha venido dando una transformación aplicada a nuestra propia visión del mundo, impulsándonos a dirigir nuestra investigación hacia una aproximación capaz de entender las nuevas dimensiones en relación a la emergencia de nuevas masculinidades y de la inserción de la mujer en todos los espacios sociales. Lo cual, deja sobre el escenario de la modernidad nuevas reglas que de manera paulatina, logran reconfigurar las dinámicas tradicionales de los géneros, dando como resultado relaciones más igualitarias y equilibradas.

Pensando a menudo en el contexto patriarcal en el que hemos crecido, nos remontamos a mujeres realizadas a través de la experiencia de los hombres y a su servicio. En la actualidad, me satisface comprobar que las mujeres han cambiado su destino y su vida en distintos ámbitos, aprovechando sus oportunidades para poder desarrollar los valores que éstas elijan; logrando ser

independientes y comenzando a revalorar a la mujer en sí. De manera progresiva, la mujer va adjudicándose el rol de proveedora para así poder satisfacer las necesidades del hogar. En dicho proceso, se puede observar que la mujer ha logrado empoderarse de forma paulatina, sin por ello llegar a ser igual a un hombre. Lo cual no quiere decir que sea menos o más, simplemente demuestra su capacidad de salir adelante y lograra vivir sus propias experiencias siendo ella misma y al mismo tiempo luchando por una "equidad".

Con lo anterior, creemos que los roles sociales dominantes han experimentado cambios profundos a gran velocidad, con ello queremos decir que en la actualidad las mujeres han pasado a desempeñar un doble papel, son amas de casa pero también son mujeres trabajadoras, claro ejemplo se puede observar en el caso de Margarita. En este sentido, el rol social típico de un padre comprende menos actividades que el rol social típico de una madre.

1.3. Feminismo

Al reflexionar el tema de la mujer y el trabajo, es inevitable apoyarse en el feminismo como una fuente importante de análisis y reflexión. Esta arista nos ayudara a entender con mayor profundidad, las causas políticas y sociales que influyeron en un contexto invadido por cambios y transformaciones culturales. Las décadas de los 60's y 70's, fueron testigos de las innumerables transformaciones en torno al rol tradicional de la mujer y de las modificaciones socioculturales de la modernidad.

El feminismo es visto como un movimiento político social, que desde hace algunos siglos se fue gestando, tal y como lo apunta la autora Serret. *"La primera expresión social y política del feminismo (o la primera relevante), se produce en el contexto de la Revolución Francesa. [...] Las feministas galas (fundamental, pero no únicamente, provenientes de las clases medias y de la alta burguesía), amparándose en las proclamas ilustradas de igualdad –entendida como equivalencia y autarquía– y libertad para todos los seres racionales, se movilizaron de las más diversas formas para demandar de los revolucionarios coherencia política en su trato hacia las mujeres."* (Serret, 2000:44).

Lo que señala la autora es una muestra clara, de la desigualdad existente entre hombres y mujeres, pues la revolución francesa era un síntoma de una realidad que exponía el desequilibrio global. Es dicha realidad, se expresaban un sinnúmero de demandas de igualdad y justicia, en contra de un sistema que permitía a ciertos sectores de la sociedad vivir a expensas del esfuerzo de otros grupos sociales. En este sentido, las mujeres en su mayoría, estaban sometidas a una cultura patriarcal que terminaba por someter a las féminas a una serie de espacios limitados y desiguales.

Si bien, la lucha de las mujeres por un trato igualitario en cuestiones de derechos y oportunidades se gestó con la revolución francesa, no fue hasta la segunda mitad del siglo XIX con el sufragismo, que se vio un movimiento sociopolítico significativo en la sociedad norteamericana y europea (Serret, 2000). El sufragismo en este sentido, buscó de una vez por todas poner sobre papel una realidad anhelada, la igualdad de derechos civiles, jurídicos y políticos para las mujeres. Ante tal logro, el movimiento feminista fue cimentando las bases para cambios radicales, los cuales se irían dando de manera paulatina durante el siguiente siglo.

El siglo XX fue un siglo lleno de reveses, en el cual los proyectos políticos y sociales se estaban terminando de acomodar, muestra de ello fueron las dos guerras mundiales. Todos los cambios, experiencias y aprendizajes que se dieron a partir del reacondicionamiento global, permitieron al movimiento feminista tomar mayor fuerza ante el panorama y la oportunidad de cambio global. De esta manera, las mujeres fueron construyendo una nueva concepción del significado de ser mujer en todos los sentidos, económico, político, sexual, laboral, etcétera.

El nacimiento de una nueva mujer fue inevitable, las nuevas generaciones jóvenes de mujeres y hombres tenían ideales que se contraponían a los preceptos tradicionales. Es en este contexto, que los estudiantes comenzaron a organizarse y manifestarse, con la finalidad de transmitirle a las generaciones adultas, que el estilo de vida tradicional ya no era suficiente para ellos y ellas. Se empezó entonces, la construcción de un nuevo estilo de vida, el cual se alejaba de los ideales tradicionales y conservadores. El choque entre modernidad y

tradición fue inevitable, los cambios culturales que sobrevendrían ante tal transición serían muy significativos.

Fue ante este contexto, que las mujeres por fin, lograron romper con la mayoría de las imposiciones patriarcales que se fundamentaban en la superioridad del hombre ante la mujer. La modernidad y los cambios que se dieron en la década de los 60's y 70's con los movimientos estudiantiles, permitieron que las mujeres también expresaran su descontento y la necesidad de transformar las estructuras de un sistema patriarcal retrograda y represor. Ante esta oportunidad de cambio, las mujeres se subieron al barco de la modernidad y zarparon a conquistar las tierras que se les había negado pisar.

En este sentido, es inevitable observar los cambios que propicio la modernidad, el hecho de que la mujer saliera del espacio privado al público, le permitió entonces, entrar en la lucha por el poder. Pues no se trató sólo de querer estudiar y trabajar, sino de una lucha por poder construir un proyecto de vida que dejara de girar en torno al hombre y el deber familiar-social. Entonces, se puede hablar de una liberación femenina, en la cual las mujeres por fin lograron tener el control de sus vidas.

Un tema clave dentro de esta liberación, fue lo concerniente a la sexualidad, pues las féminas por fin tenían control de su cuerpo y por tanto, de lo que quisieran hacer con su vida. De esta manera, "[...] *el control de la natalidad definitivamente constituyó un claro cambio en el peso de las responsabilidades femeninas, a menor cantidad de hijos mayor posibilidad de verse a sí misma, de compararse con el otro, la posibilidad de pensarse con tiempo de sobra y encontrar el lugar privado como un espacio de posible ocio, y por tanto, como la oportunidad de desvalorizar ese sitio vital para la reproducción del orden de una sociedad conservadora...*" (Montesinos y Carrillo, 2012:64). Así, las mujeres dejaron de estar limitadas al deber de casarse y formar una familia, tal y como lo dictaba la sociedad tradicional.

Otro aspecto importante en la lucha del feminismo era la independencia económica, este hecho fue crucial para lograr la emancipación femenina. Tal como lo señaló *Simone de Beauvoir (1949)*, la independencia económica de la

mujer, lograría darle la autonomía que buscaba, para así, poder tomar las riendas de su vida. El hecho de conseguir el derecho a trabajar y percibir un ingreso, produjo constantes cambios en la revalorización de la mujer. Al tener un trabajo remunerado, las mujeres se dieron cuenta del poder que poseían para contribuir en la organización del hogar y de la sociedad.

La creciente inclusión de la mujer en la educación superior, es otro cambio importante en torno al tema de la liberación femenina. No se trataba sólo de tener un trabajo remunerado, sino que se buscaba romper con los esquemas y prácticas tradicionales que mantenían a las féminas al margen. Antes de modificar las estructuras económicas, se tenían que lograr transformar las estructuras mentales de la sociedad tradicional, de esta manera se lograría un cambio profundo y significativo. El poder económico debía estar acompañado de un empoderamiento intelectual, para lograr una verdadera transformación.

El rol de la mujer ya no se centraba sólo en cuidar a los hijos, se trataba de ver más allá de ese rol tradicional, *"[...] pasar del trabajo manual al trabajo intelectual y, por tanto, incrementar su ingreso económico, y colocarlas ante los hombres como un ser que tiene un proyecto de vida propio. Que no necesita que un marido la mantenga, y con una autonomía económica que evitará que sufra el despotismo masculino que anteriormente sobajaba a la mujer tradicional[...]* dando como resultado modificaciones en las relaciones de poder y, por lo tanto, *en el funcionamiento de la familia"* (Montesinos y Carrillo, 2012:88)

En este sentido, es importante observar la manera en que los cambios culturales, modificaron las relaciones de poder entre mujeres y hombres. La mujer pudo percatarse, que ella también podía ser proveedora del hogar y que en este sentido, también poseía la capacidad de dirigir a la familia o en todo caso compartir con su pareja las responsabilidades del hogar. Dichos cambios en la dinámica familiar, transformarían todas las percepciones tradicionales del rol femenino, pues las féminas se darían cuenta que la formación y el cuidado de la familia, sería una de tantas opciones dentro del panorama de la modernidad.

La situación actual, con toda claridad es diferente a la de la primera mitad del siglo XX. En menos de un siglo, las mujeres han logrado insertarse en todas

las esferas de la vida pública. Hoy día, es inevitable no ver a las mujeres en cualquier espacio, no importa si se trata de una función intelectual o física. La lucha del feminismo por la igualdad se ha ido dando de manera paulatina, pues aún existen espacios dirigidos por los hombres donde las mujeres no tienen acceso, por lo que siguen persistiendo varias limitantes. El techo de cristal es una de esas limitaciones, pero dicho tema lo abordaremos más adelante. En conclusión, el cambio cultural es algo real e inevitable, aunque debemos ser conscientes de que dichas transformaciones son paulatinas, lo importante en estos procesos de transformación, es que los cambios culturales y sociales están en constante movimiento y expansión.

2. Mercados Internos de Trabajo (Inserción de la mujer en un ambiente altamente masculinizado)

En este apartado, daremos un esbozo general del tipo de organización jerárquica que se da dentro de las empresas y en este caso, el tipo de organización existente dentro de la empresa Aeroméxico. Es importante abordar este tema, para que nos demos una idea de las limitantes corporativas y de las experiencias que ha vivido Margarita, para poder llegar hasta el puesto en el que se encuentra en la actualidad. Para poder realizar esta reflexión, analizaremos dos aristas cruciales para entender la dinámica de la empresa en relación con el sujeto de estudio. La primer arista son los Mercados Internos de Trabajo y la segunda se tratará de la manera en que Margarita se ha ido moviendo dentro de este jerarquía organizacional.

Es importante entonces, empezar por dar un esbozo de los mercados Internos de Trabajo (MIT). Éstos se definen, como el conjunto de estructuras jerárquicas que basadas en la antigüedad operan en el seno de las empresas. En los Mercados Internos de Trabajo, la fijación de Precios y la asignación de recursos van a estar determinadas por el conjunto de reglas y procedimientos administrativos de la propia empresa. Cuando un trabajador ingresa en un MIT, siempre lo hace en el nivel de formación más bajo denominado *el puerto de entrada*, en cuanto a los salarios del puerto de entrada estarán influenciados por las condiciones del mercado externo, pero los salarios y la asignación de

los puestos dentro del MIT estará determinada por las reglas administrativas de la empresa.

Esto nos indica, que la mayoría de trabajadores deben empezar en posiciones básicas y bajas, para ir escalando poco a poco la pirámide empresarial. Es decir, que es muy complicado que una persona pueda entrar en puestos de gran relevancia, ya que la jerarquía es un atributo que sólo el tiempo y el compromiso personal mostrado, podrán dar a una persona para poder escalar. Por otra parte, la relación existente entre trabajador-salario, dependerá en gran parte de su antigüedad y jerarquía dentro de la empresa, y si bien el mercado externo sugiere el tope mínimo de los salarios, es la estructura interna de la empresa la que determina cuánto ganara cada trabajador.

Jorge Carrillo y Alfredo Hualde, retoman los trabajos de Clark Kerr sobre la balcanización de los mercados de trabajo. Kerr (1954) hace referencia al análisis en el mercado institucional, cuyas dimensiones son determinadas no por los caprichos de los trabajadores y empresarios, si no por normas formales e informales, con las cuales se decide la preferencia de los trabajadores en el mercado. Tales normas de carácter institucional, son las que establecen fronteras en los mercados de trabajo haciéndolos más específicos y difíciles de cruzar, también definen los puntos de competencia, los grupos que deben competir y los ámbitos en los que deben hacerlo.

En este sentido, existen estructuras objetivas institucionalizadas que determinan la dinámica de los puestos y los salarios. Tal como lo señalan los autores líneas arriba, hay una serie de reglas y actores, que van entramando la red de los acuerdos tácitos, de los cuales pasaran a formar parte los trabajadores cuando entren en cierta empresa. Entonces, no es tan sencillo que los intereses de los jefes o los empleados, se superpongan a los intereses de los demás grupos. Estas normas institucionales son establecidas por las asociaciones de empresarios, acuerdos informales entre empleadores, políticas de las empresas, sindicatos, contratos colectivos y acciones de gobierno. En otras palabras las preferencias individuales de trabajadores y empresarios son sustituidas por las reglas institucionales.

Ya habiendo dado una idea general de los MIT, y la relación existente de éstos con los trabajadores, es como podremos describir y analizar la situación de Margarita dentro de Aeroméxico. De esta manera, conjuntaremos lo investigado con lo narrado por nuestro sujeto de estudio para saber cómo funcionan los MIT dentro de la empresa. Es así, como podremos observar la forma en que las preferencias individuales y de la empresa van construyendo las reglas a la hora de determinar quién trabaja, haciendo qué tipo de trabajo y con qué salario.

En este punto de la reflexión, cobra especial relevancia los conocimientos, habilidades, valores y actitudes de los que disponen los trabajadores. En este contexto de competitividad, la empresa Aeroméxico proporciona programas de formación continua impartiendo cursos para poder llegar a ser Técnico A. Dicho puesto, es el mayor rango al que se puede escalar dentro de la empresa, según nos explicó la Señora Margarita al igual que describió la jerarquía de los trabajadores².

TRABAJADORES

- *TRABAJADOR GENERAL*
- *OBRERO CALIFICADO*
- *OBRERO MULTIHABILIDADES*

TECNICOS

- *TECNICO B*
- *TECNICO A*

Lo descrito párrafos arriba atendió la cuestión de los MIT, el segundo tema importante a tratar en este apartado, será la relación de las mujeres y en este caso de Margarita, con esos mercados. Es importante, que mediante el testimonio del sujeto de estudio, podamos ver la movilidad existente dentro de

² Es importante señalar que la señora Margarita describió las jerarquías de los trabajadores dentro de la empresa Aeroméxico basándose en el contrato que dicha empresa les otorga las cuales viene tal cual las describió.

su empresa, es decir, las oportunidades que una mujer tiene para poder cambiar de puesto en la empresa y las posibilidades de mejorar sus ingresos. El poder realizar dicho análisis, nos permitirá ver que tan fácil o complicado es moverse dentro de un espacio altamente masculinizado.

En la aviación, hay varios tipos de trabajos que pueden ser realizados por el personal técnico para poner en aeronavegabilidad (en buen funcionamiento y seguridad en vuelo) las diferentes máquinas que a diario se utilizan. Aunque esto parezca referirse sólo a personas con conocimientos especializados o técnicos, la realidad es que una aerolínea necesita de trabajadores menos especializados, para que todo funcione de manera óptima. En este sentido, el personal de mantenimiento que no está a la vista de los usuarios, diariamente efectúan su trabajo limpiando, manteniendo, revisando, supervisando y realizando diversas labores, las cuales destacan por ser tan importantes como la de un piloto.

En el caso de los Técnicos de aviación, éstos son personal empírico con conocimientos adquiridos con el fin de evitar accidentes, siguiendo normas, reglamentos y manuales con el fin de realizar su labor corriendo el menor riesgo posible a la hora de la aeronavegabilidad. Para que dicho objetivo se logre, es importante estar sujetos al manual para corregir y prevenir accidentes, y por ello contar con una serie de conocimientos especializados que coadyuvaran a que las naves funcionen de manera segura.

Al reflexionar el vínculo de dicha profesión o los puestos antes mencionados con el género, veremos que por lo regular se sigue una lógica tradicional en la cual se suele asumir que la profesión de un Técnico de aviación, se relaciona casi de manera automática con los hombres. Ya que se suele dar por sentada una correlación entre hombres y el quehacer mecánico, pues de manera directa se relaciona al varón con las máquinas. Es por eso que prevalece la división sexual en este campo, incluso en su origen como carrera formal las clases y los cursos son propuestos organizados e impartidos por hombres. Generando así una identidad específica que tiene que ver con el ideal de fuerza y responsabilidad respecto a la prevención de accidentes de los aviones, aspecto importante en la formación profesional de los técnicos de aviación.

La descripción Inicial que se abordó párrafos arriba sobre la profesión de los Técnicos en aviación (mecánicos), nos servirá como punto de partida para proponer un enfoque analítico sustentado en el estudio de la inserción de la mujer en un ambiente altamente masculinizado. Lo cual se relaciona de manera directa con la segregación laboral, puesto que la mayoría de los obreros que ejerce esta profesión son hombres. Por otra parte, lo interesante de esta investigación será ver cómo las mujeres han logrado insertarse dentro de este espacio laboral masculinizado (técnico/mecánico). Tal realidad nos remite a la corriente que analiza las relaciones entre género y trabajo desde su expresión micro, es decir, desde la experiencia de la propia mujer (que en este caso será la experiencia de Margarita Josefina Martínez Galicia). La profesión y trabajo antes mencionados, se desarrollan de manera específica dentro de los talleres de Aeroméxico.

De acuerdo con lo antes descrito, buscamos analizar el trabajo productivo y el significado de la experiencia de la Señora Margarita en relación con su situación como trabajadora Obrero Calificada de aviación. Es importante investigar las decisiones e implicaciones que motivaron a la Señora a elegir este tipo de trabajo catalogado como masculino.

Será crucial analizar el proceso de construcción de identidad profesional/laborar que el sujeto ha experimentado en la empresa Aeroméxico. La manera en cómo se percibe, cómo define su formación, orientación y práctica profesional. La forma en que vivió dicha experiencia y cómo todo este proceso influyó en su vida personal y profesional. En este sentido, gracias al testimonio y experiencia de Margarita, así como a la investigación laboral que realizamos, podemos plantear la siguiente interrogante: ¿Si no existe una reglamentación en la profesión de Técnico en aviación que prohíba la inserción de la mujer en dicha área, porqué se limita la inclusión de la mujer a este espacio laboral?

Una posible interpretación, puede ser que las mujeres que en su carrera laboral desean ocupar puestos hasta ahora caracterizados como típicamente

masculinos, deben enfrentar el doble de exigencias que sus pares varones, afrontar más riesgos (por ejemplo de acoso sexual), soportar un mayor escrutinio de sus vidas privadas (como el saber si se piensan embarazar, si tienen niños pequeños), a la vez que se les admiten menos equivocaciones. Cuando cometen errores, no son atribuidos a su entrenamiento, o a su experiencia previa, o a su formación profesional, sino al hecho de ser mujer (Burin y Blejchmar, 1996: 73).

Este tipo de factores son de suma importancia, ya que por lo regular pesan en las mujeres, por tanto, es importante saber cómo este tipo de situaciones influyeron en la trayectoria laboral de los Técnicos de aviación (hombres) y en específico en el sujeto de estudio (Margarita). Es de vital importancia, entender el proceso de movilidad por el cual paso nuestro sujeto de estudio, para así poder entender las limitantes a las que una mujer se puede enfrentar, por laboral en un espacio que se ha construido por siglos en torno a la figura del género masculino.

Por último hay que señalar la importancia del sindicato dentro de la empresa Aeroméxico, pues en gran medida, ésta organización representa los intereses de los trabajadores. En este sentido, es cierto que la gran mayoría de las personas que configuran la estructura humana de una organización, son importantes para el desarrollo eficaz y eficiente de su actividad económica dentro de la empresa. Así mismo, dicha organización también es primordial para que determinados grupos humanos, se organicen de forma estratégica, tal es el caso del sindicato de Aeroméxico. El cual tiene una gran importancia, pues sus funciones van desde la selección de sus trabajadores, hasta proteger la integridad física y los derechos humanos de los mismos.

3. Techo de cristal y Moobing (Limitantes en torno al género)

El techo de cristal y el moobing, son dos limitantes que las féminas suelen encontrarse en el curso de sus historias laborales. En el desarrollo de su crecimiento laboral, las mujeres con frecuencia se topan con cuestiones sistémicas, que son el reflejo de una cultura tradicional, la cual ha logrado permear en las estructuras de las jerarquías empresariales. Reproduciendo de esta manera, una desigualdad generacional y heredada, con la cual tendrá que lidiar cualquier mujer en el ámbito laboral, tarde o temprano.

Pera comenzar con la cavilación de estas dos aristas, es primordial definir cada una de ellas. Esto desde luego, nos será útil para aterrizar dichas concepciones teóricas, las cuales nos ayudará más adelante en el proceso de análisis del caso de Margarita. Entonces, empezaremos definiendo a lo que hace alusión el concepto de *Techo de Cristal*, el cual retomamos de la autora Bustos. La autora menciona lo siguiente:

"El techo de cristal hace alusión a una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres que resulta difícil de traspasar, impidiendo que las mujeres sigan avanzando. Se refiere por lo tanto, a aquellos límites o barreras implícitos que impiden que las mujeres continúen ascendiendo en su carrera laboral (Bustos, 2001)."

En este sentido, se entiende entonces, que no importa cuánto se esfuerce una mujer por dar y entregar buenos resultados en el puesto que ostenta, pues llegará un punto en el que no será suficiente el ser una trabajadora excepcional. El hecho de ser mujer, impactara en el imaginario de los jefes o directivos, pues es muy complicado que hombres con altos rangos de jerarquía y que fueron educados bajo una lógica empresarial tradicional, puedan aceptar a una mujer como su igual o superior. Es en este sentido, que las féminas desde que nacen siendo mujeres, ya llevan consigo una limitante que les perseguirá por el resto de su formación profesional y académica.

Bustos también señala lo siguiente:

"En un principio, el concepto de techo de cristal fue utilizado para analizar la carrera laboral de las mujeres que, contando con una carrera profesional y un nivel de calificación alto en sus lugares de trabajo, en determinado momento de sus carreras se topaban con un freno: todo esto, como resultado de una cultura patriarcal androcéntrica que deriva en una discriminación de género por la que atraviesan muchas mujeres en el ámbito laboral y que les obstaculiza acceder a cargos de alta dirección..."

Se manejan tres supuestos al hablar del techo de cristal:

- Hay barreras invisibles más que una discriminación abierta.*
- Estas barreras ocultas no desaparecen por si solas o simplemente con el paso del tiempo.*
- El termino sugiere que la ejecución del trabajo de las mujeres es, al menos, igual que el de los hombres, por lo que las diferencias objetivas en cuanto al desempeño resultan insuficientes para explicar las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto al salario, estatus o posición laboral, así como en los porcentajes de promociones (Bustos, 2011)."*

En este aspecto, la autora nos deja en claro una cuestión en verdad significativa, la cual hace alusión a la simulación empresarial. El problema radica, en que el discurso de igualdad y equidad de género de las empresas va por un lado y la práctica de dicho discurso va por otro rumbo. Por ello decimos que se trata de una simulación, pues lo que dicen varias empresas no checa con sus prácticas a la hora de reconocer el trabajo y esfuerzo de las mujeres. Es decir, las limitantes de género no son reglas o prácticas expresadas de manera directa o legal. Al contrario, la discriminación es mal vista, pues cualquier empresa que se jacte de ser excluyente es vista como retrograda, pero al parecer eso no importa, pues el techo de cristal refleja una realidad contraria a la igualdad de oportunidades.

En teoría, en la actualidad la discriminación de género no debería existir, pues la lucha por la igualdad de derechos y oportunidades que surgió en la década de los 60's, culminó en una demanda social por la no exclusión o

discriminación de género. Dichas demandas sociales y políticas fueron atendidas y puestas en práctica de manera progresiva. El conflicto radica, que en el discurso se da a entender una cosa, pero en la práctica la realidad es muy diferente.

No importa que una mujer de lo mejor de sí misma, y demuestre que tiene las mismas o mejores capacidades y habilidades que algunos hombres. Ya que, para varias empresas que se erigieron en una tradición conservadora y excluyente, la mujer nunca se igualara a los hombres. Esta es una verdad abierta y conocida por la mayoría de las sociedades, y aunque se esté trabajando por tratar de suprimir y controlar este tipo de ideologías excluyentes, parece que el camino es bastante largo. Se le puede preguntar a cualquier empresa si es incluyente e igualitaria en cuestiones de género, y seguramente la mayoría respondería de manera afirmativa, pues qué empresa de manera tácita diría que son discriminadoras por cuestiones de género.

En síntesis, podemos reflexionar lo siguiente. Existen prácticas que no se declaran de manera abierta, pero que se ejercen de manera cotidiana. Lo cual redundaría en una serie de hábitos que se dan por sentados y que rara vez son cuestionados, pues la mayoría piensa que eso es lo normal. El punto en toda esta cuestión es precisamente ese, cuestionar lo que parece ser invisible y se acepta sin dudar. Las mujeres y hombres tienen la responsabilidad social de romper con dichas prácticas desiguales e injustas, y dejar de enfocarse en el género como una variable de merecimiento. Las habilidades y capacidades que ambos géneros poseen son universales, y el género no debe ser una limitante en el desarrollo académico y profesional.

Por último, dentro de la empresa Aeroméxico, al analizar y relacionar el tema del techo de cristal con la experiencia laboral de Margarita, nos queda claro que en la empresa el techo de cristal es subjetivo. Ya que en su caso particular, Margarita cuenta con la más alta categoría dentro del área de mecánica en la empresa, demostrando así que el techo de cristal lo marca cada individuo, pues en la actualidad la igualdad de género que hay dentro de esta empresa ofrece las mismas oportunidades de ascenso, esto se ve reflejado en la categoría y salario que tiene nuestro sujeto de estudio.

El siguiente concepto a tratar, es el *Moobing*, para definir dicho concepto retomaremos lo descrito por Florencia Peña y Sánchez Díaz (2007). Estos autores explican que el moobing:

"[...] se refiere al acoso psicológico en el trabajo. Hay diversos contextos que pueden favorecer el surgimiento del acoso laboral, puede ser derivado de la intensificación de los ritmos de trabajo, de la productividad en los centros de trabajo, de la competencia entre los mismos trabajadores por el mismo trabajo, por los escasos recursos o por acceso a las escasas opciones de desarrollo, todas ellas manifestaciones de violencia expresadas bajo la figura del acoso en los centros de trabajo y en la sociedad (Peña y Sánchez, 2007:826)".

En este sentido, podemos reflexionar que la violencia laboral, se deriva por varios factores internos de la empresa. Es decir, que dependiendo de la situación y estabilidad laboral dentro de cada centro de trabajo, el grado de acoso laboral puede ser alto o bajo. Entonces, en una empresa en la cual los trabajos son estables, existen oportunidades de desarrollo para todos y los salarios son más o menos parejos, se puede pensar que no se da tanto el acoso laboral. En contraparte, un centro de trabajo en el cual las oportunidades de ascenso son escasas y todos están en la carrera de obtener mejores salarios, lo más probables es que exista un alto grado de violencia laboral.

Imaginarse a una mujer, trabajando en una empresa donde la competencia es el pan de cada día, y las oportunidades de conseguir mejores puestos son escasas, da como resultado un escenario poco favorable para el desarrollo de una fémina. Pues, los hombres y desde luego también las mujeres, harán uso de todos los recursos disponibles para minimizar la competencia. Es decir, que se buscaran los mecanismos para ir desalentando al mayor número de compañeros, para que no sigan compitiendo por los mejores puestos de trabajo. La violencia de género, sería muy probablemente una de las expresiones de violencia utilizadas por parte de los varones, para desalentar la competencia por parte de las mujeres.

En este sentido, los autores mencionan los diversos tipos de violencia que se podrían manifestar dentro de los centros de trabajo.

"[...] existe el acoso sexual hacia hombres o mujeres, hay discriminación por cuestiones de edad, enfermedad, diversidad sexual, discapacidad. Es llevada a cabo desde una posición de poder y va encaminado a desvalorizar, producir daño psíquico, destruir la autoestima y reducir la confianza personal. El maltratador se vale para ello de insultos, acusaciones, amenazas, críticas destructivas, gritos manipulaciones, silencios, indiferencias y desprecios (Peña y Díaz 2007:826)".

La disputa por las cuotas de poder, es lo que se pone en juego, es decir, que el trabajador que posea más poder sobre los demás compañeros, será el que tenga más posibilidades de sobresalir. Esta noción de poder, se relaciona desde luego con la idea de jerarquía, atributo que en la mayoría de las empresas es bien recibido. Pues se suele buscar trabajadores competitivos, cualidad que en varias de las ocasiones se va distorsionando con el día a día, hasta llegar al punto de la discriminación y humillación hacia los otros.

La competencia en las empresas siempre ha estado a la orden del día, el temor a ser despedido o remplazado por alguien mejor calificado es una cuestión latente en todo trabajador. Si en el pasado, los hombres siempre estuvieron a la defensiva entre ellos por dicha competencia, no es tan complicado imaginarse cómo vieron la entrada de la mujer al campo laboral y académico. Ya no se trataba de competir sólo con los de su mismo género, ahora se sumaba la competencia hacia el género femenino. Ante tal panorama, no resulta difícil vislumbrar cómo empezó a gestarse la discriminación laboral por cuestiones de género.

En la actualidad, se ha dado una mayor presencia del *Moobing*, debido a la inestabilidad laboral generada por la inseguridad económica. Al estar latente dicha situación, la fragilidad laboral es una cuestión que todo trabajador tiene presente y es casi inevitable que hombres y mujeres se vean en constante roce por no perder su puesto de trabajo, por lo que el *moobing* se ha hecho más visible. En la actualidad, varios sectores de la sociedad están atentos y observan las diversas manifestaciones de violencia, desde las sutiles como el acoso sexual en el trabajo, hasta las formas más abiertas, como la violencia física directa y desde luego los crímenes de género. Ante la incertidumbre económica y laboral,

se ve la oportunidad de estudiar, reflexionar y aprender de un tema tan complejo, como es el caso de la violencia o acoso laboral.

4. Propuesta Metodológica Cualitativa

La metodología es el camino para comprender un problema de investigación, mediante ésta se busca explicar cómo se va a abordar un tema de investigación, bajo qué referentes teóricos-prácticos es que se analizará y reflexionara determinado problema o acontecimiento social. Sabemos que es fundamental realizar una revisión teórica, la cual nos permita sentar las bases que nos guíen a lo largo de la investigación, y nos ayude a darle dirección y sentido a la construcción del proyecto.

Al reflexionar el sentido que le queríamos dar al proyecto, decidimos que la investigación cualitativa sería la principal metodología. Acordamos que la recolección de datos a partir de la experiencia del sujeto, es lo que nos permitiría captar el conocimiento, el significado y las interpretaciones que comparten los individuos sobre la construcción de la realidad social en que viven. La experiencia de vida del sujeto es de gran relevancia, puesto que en su descripción y narración, esperamos encontrar los elementos necesarios para entender el proceso de inserción laboral de las mujeres en un ambiente altamente masculinizado.

Un acercamiento cualitativo nos permitirá explorar, describir y comprender la parte contextual en la que se desenvuelve la mujer al insertarse en un ambiente masculinizado. A partir de su conocimiento y de la descripción de su realidad cotidiana, podremos reflexionar los diferentes procesos a los que se ha enfrentado para poder ascender y mejorar su ingreso. La experiencia directa de las personas, es una parte rica y sustancial en la construcción de una investigación, pues no se trata de imponer una realidad, sino por el contrario, de entender una realidad en la cual los sujetos son los principales constructores de dicho espacio.

Bonilla (1997) nos dice, que para el desarrollo de esta propuesta es necesario recordar que la realidad social es una totalidad con dimensiones

objetivas y subjetivas. La relación es de sujeto a sujeto, se establecen vínculos por medio del lenguaje. El método cualitativo busca conceptualizar sobre la realidad con base en los conocimientos, las actitudes y los valores que guían el comportamiento de las personas que comparten un contexto temporoespacial. A través de este método, se busca captar el conocimiento, significado e interpretaciones que comparten los individuos, sobre la realidad social que se estudia.

En este sentido, podemos percatarnos que hay dos tipos de estructuras que rigen la dinámica de determinado espacio social. Las primeras estructuras, claramente hacen referencia a esas prácticas e ideas que se han construido a lo largo de la historia y que se han transmitido de generación en generación. Este tipo de dimensiones, estarán relacionadas a las experiencias del sujeto que tengan que ver con lo que la empresa espera y exige a sus trabajadores, sin que importe el género. Por otra parte, la dimensión subjetiva está relacionada en observar la manera en que nuestro sujeto de estudio se ha construido a lo largo de su trayectoria laboral, dentro de la empresa AeroMéxico, en especial en lo referente a los estereotipos sociales relacionados al género.

La investigación de nuestro tema de estudio, comenzó con la recopilación de información básica, recurriendo de esta manera a diversas fuentes teóricas, para hacer una revisión de los antecedentes históricos del problema a investigar. También se hizo una observación-acercamiento al sujeto de estudio mediante entrevistas, observación e interacción de los sujetos entre ellos mismos. Lo que se busca con la investigación cualitativa, es acercarse a la realidad empleando la recolección de datos por medio de la entrevista elaborada, en especial la que se hizo con la Señora Margarita. La entrevista será utilizada para el presente trabajo, con el propósito de explorar las relaciones en su vida laboral y descubrir la realidad social en la que se encuentra respecto a la inserción en un ambiente masculinizado. La finalidad de esto, es conocer más su experiencia en un modo de narración experimental, vivencial y emocional sobre el fenómeno de la inserción laboral de la mujer.

Con este enfoque cualitativo, nos propusimos un acercamiento con la Señora Margarita, adentrándonos a las instalaciones de Aeroméxico, para tener

un mejor entendimiento con la realidad que se vive dentro de la Empresa Aeroméxico con respecto a la inserción de la mujer en un ambiente masculinizado. Todo con la finalidad de conocer cómo se lleva a cabo un día laboral dentro de las instalaciones, cómo es la relación de interacción con los compañeros de trabajo, cómo lo acepan y por último, cómo es su vida actualmente.

Esperamos que el apoyo en una metodología cualitativa, nos permita entender mejor el proceso de inserción de la mujer en un espacio masculinizado. Lo más importante de este enfoque metodológico, es poder reflexionar la realidad laboral de la mujer, desde un nivel más subjetivo. Permittiéndonos de esta manera, profundizar en la construcción de una identidad que sólo los actores de la realidad misma pueden describir, que mejor que la experiencia de alguien que ha vivido estos procesos de cambio cultural. En conclusión, la experiencia directa de Margarita (la cual nos compartió de forma amable y honesta), nos permitirá observar cómo ha vivido todo este proceso de la inserción laboral de la mujer en un espacio altamente masculinizado.

Capítulo II

Breve historia del Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México (AICM).

Las alas, símbolo material del vuelo, se transformaron
En la fuerza Mítica que los hombres aplicaron a sus
Dioses o personajes.

Excepcionales en las leyendas...

...expresiones mítico-religiosas, un valor simbólico

En lo que se refiere la posibilidad de que el hombre
Vuele, pero manifiestan que esta inquietud por volar

Es casi tan antigua como el hombre Mismo

5. LOS INICIOS.

EL 8 de julio de 1943 el diario oficial de la federación (DOF) publicó el decreto que declaraba internacional el puerto aéreo central de la Ciudad de México, para efectos de entrada y salida de pasajeros y aviones. Seis años después inició la construcción de la pista 05D-231 y nuevas instalaciones como plataforma, edificio terminal, torre de control y oficinas para autoridades. La pista entro en servicio en 1951 y el 19 de noviembre de 1952 se inauguró el inmueble, el 24 de noviembre de 1978, se inauguró la torre de control de México, que a la fecha sigue en operación. El 15 de agosto de 1979, se inauguró la remodelación del edificio terminal, obra que se llevó a cabo poco más de un año, en el que el aeropuerto dejará de prestar servicio, la cual permitió una mejor distribución del espacio para el movimiento de los pasajeros en pasillos y ambulatorio³.

³ Es importante señalar que toda la información presentada como breve historia del AICM fue obtenida de la página oficial de Aeroméxico y del libro: *Caballero Águila Historia de Aeroméxico, septiembre 1984*

5.1. El nombre.

El 2 de diciembre de 1963, por acuerdo del entonces secretario de comunicaciones y transportes, Walter C.Buchanan, el Puerto Aéreo Central cambió su nombre a Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México (AICM) y

cuatro décadas más tarde, el 24 de noviembre del 2006 se le nombra Benito Juárez mediante un decreto publicado en el diario oficial de la federación.

5.2. El desarrollo

El 31 de mayo de 1994, las operaciones generales de aviación son trasladadas al Aeropuerto Internacional de Toluca, con el propósito de descongestionar al AICM debido al constante crecimiento tanto en el número de pasajeros como en el de operaciones, hecho que fue anunciado en DOF el 13 de enero del mismo año. Las remodelaciones en el AICM continuaron y el 11 de abril de 1994 se pusieron en operación las instalaciones de la nueva terminal internacional, construida por una empresa privada conforme a un convenio de coinversión con Aeropuertos y Servicios Auxiliares.

Para dar mejor atención a los pasajeros en el 2001 inició la construcción del módulo XI, el cual dotó a la terminal aérea de ocho nuevas posiciones de contacto con capacidad para recibir igual número de aviones regulares o dos de cabina ancha y cuatro de cabina angosta. Ante la creciente demanda y con el fin de hacer del AICM uno de los mejores aeropuertos en calidad, servicios, seguridad y funcionalidad operativa, el 30 de mayo de 2003, el Gobierno Federal anunció la ampliación y modernización del mismo, para aumentar su capacidad de atención de 20 a 32 millones de pasajeros anualmente, el programa formaba parte del Sistema Metropolitano de Aeropuertos impulsado por la Administración federal, de esta forma el Gobierno a través de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT), Aeropuertos y Servicios Auxiliares (ASA) y el propio AICM, realizaron obras de ampliación y remodelación en la terminal, en una superficie de 90,000 m² de los cuales 48,000 fueron destinados a nueva construcción y 42,000 a remodelación.

5.3. Área operativa

La ampliación y modernización del aeropuerto incluye importantes transformaciones en el área operativa con el propósito de mejorar la infraestructura y hacerla más ágil. Para ello se realizaron diversas obras, entre

las que destacan la ampliación del rodaje Coca 2, construcción del rodaje Golfo y rehabilitación de los rodajes Alfa y Bravo, lo que permitió incrementar la capacidad del AICM, de 54 a 61 operaciones aéreas (aterrizajes y despegues) por hora y hacer más expedito el movimiento de aeronaves de las pistas hacia los edificios terminales, para incrementar los niveles de seguridad en la operación de las aeronaves, se mejoraron, los señalamientos horizontales y verticales en pistas, calles de rodaje y plataformas, fundamentales en el descenso y ascenso de aeronave, así como un sistema de barras de paradas en todos los puntos de espera de rodajes.

5.4. Terminal 2

La ampliación y remodelación del AICM contempló también la construcción de una nueva terminal para poder brindar mejores servicios y espacios a pasajeros y usuarios. La terminal 2 se construyó sobre una superficie de 242, 666.55 m² y cuenta con los más modernos sistemas de seguridad de acuerdo a la normatividad internacional, entre ellos un sistema de separación de flujos de pasajeros.

La nueva instalación permitió al AICM incrementar su capacidad de atención 32 millones de pasajeros anualmente, consta de un edificio para pasajeros con 23 posiciones de contacto y siete remotas, estacionamiento para más de tres mil vehículos, un tren automatizado para la transportación entre terminal 1 y la nueva terminal 2, hotel, puentes elevados y nuevas vialidades de acceso y salida.

Las operaciones aéreas en las nuevas instalaciones iniciaron el 15 de noviembre de 2007, con vuelos de Aeromar y Delta Airlines, a las cuales más tarde se trasladaron Aeroméxico, Copa, Lan y Continental Airlines, la nueva terminal 2 fue inaugurada formalmente por el entonces presidente de la república mexicana, Felipe Calderón Hinojosa, el 26 de marzo de 2008. La terminal 2 esta comunicada con la terminal 1 a través de un tren inter-terminales que tiene un recorrido de 3 km, además de un nuevo sistema de vialidades directas. Se trata

de dos distribuidores, el D1 que conecta a T1 y T2 con Río Consulado; y el D2 que enlaza a T2 y T1 directamente desde Viaducto Piedad y Río Churubusco.

Dichas obras se realizaron sin afectar los aterrizajes y despegues de aeronaves, y permitieron al Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México ofrecer mejores servicios y responder a la creciente demanda de pasajeros y operaciones en los años próximos.

5.5 Proyecto de un Nuevo Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México (NAICM) en el vaso de Texcoco.

Proyecto que se anunció el 2 de septiembre del 2014, por el entonces presidente del Estado de México y actual presidente de nuestro país Enrique Peña Nieto. Se construirá en la zona federal del ex - vaso de Texcoco. Tendrá seis pistas y contará con una capacidad cuatro veces mayor que AICM.

Aseguran que es un proyecto para la gente, ya que generará empleos y mayores niveles de bienestar, además de que aumentará la competitividad del país. Asimismo, se argumenta que el gobierno no tendrá que expropiar, pues ya se cuenta con el terreno (Proceso, marzo 2015)

En relación al NAICM es importante señalar que existe una oposición ciudadana. En conferencia de prensa (de acuerdo al análisis, consulta de especialistas y sustentos biográficos) la Unión de Científicos Comprometidos por la Sociedad, denunciaron que el desarrollo del Nuevo Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México, S.A de C.V, debió ser rechazado, debido a la magnitud del proyecto y a los impactos ambientales y sociales que genera a mediano y largo plazo. De acuerdo a esta declaración, el NAICM implica daños ambientales que impactaran negativamente el abasto de agua de las comunidades, dificultando su subsistencia, e inclusive provocará daños arqueológicos y paleontológicos. (UCSS, enero 2015)

A partir de lo que se ha mencionado hasta el momento, consideramos que es importante establecer opciones viables para la construcción del nuevo aeropuerto, las cuales garanticen un desarrollo sustentable, ya que el sector

turístico es muy importante para la economía nacional, sin mencionar la creciente demanda de servicios de transportación derivada de la expansión demográfica. Por lo cual, el potencial que representa la aeronáutica es enorme y debe aprovecharse.

6. Servicio de Mantenimiento en Aeromexico⁴

6.1. Compromiso.

- Primero Seguridad
- La mejor Calidad en Operaciones y Mantenimiento
- Alta Confiabilidad
- Alta Puntualidad
- Costo Competitivo

6.2. Ofrece.

- Personal altamente calificado, con muchos años de experiencia, capacitado por fabricantes y en nuestro propio Centro de Capacitación.
- Atractivas ventajas de costo e inmejorable calidad en los trabajos efectuados a nivel industria.
- 6 slots en hangar para mantenimiento mayor.
- Ubicación geográfica estratégica

⁴ Servicios de mantenimiento que se retomaron de la página oficial de Aeroméxico.

- Talleres de reparación de componentes.
- Representantes de Boeing, Pratt&Whitney y Honeywell en nuestras instalaciones

6.3. Instalaciones

Hangares de mantenimiento en el Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México (MEX) y el Aeropuerto Internacional de Guadalajara (GDL), localizados en el corazón económico y de negocios del país. Su ubicación estratégica y excelente clima permite brindar servicios de mantenimiento a aerolíneas y poseedores de aviones de todas partes del mundo, en cualquier temporada del año. Cuenta con más de 200,000 metros cuadrados de espacio disponible para dar mantenimiento simultáneo a tres aviones en la Ciudad de México y tres en Guadalajara.

6.4. Tipo de servicios ofrecidos

- Tránsito, Pernocia, "A", "B"
- Servicios "C" (MSG2 & MSG3)
- Servicios "D"
- Reparaciones Estructurales
- CPCP – Prevención y Control de Corrosión
- Envejecimiento

6.5. Otros servicios

- Modificaciones en fuselaje, motores, sistemas, aviónica y componentes
- Aplicación de directivas de aeronavegabilidad y boletines de servicio
- Modificación de interiores
- Instalación GPS, TCAS, Radar, Windshear, Winglets, blankets, heater blankets, etc.

6.6. Certificaciones

- DGAC-México - Permiso de Taller Aeronáutico No. 1
- FAA-USA - Estación Reparadora FAA CFR Part 145 ASMY152F-México
- FAA-USA - Estación Reparadora FAA CFR Part 145 ASMZ152F – Guadalajara
- DNA-Argentina – Certificado de habilitación Taller Aeronáutico de Reparaciones código 1-B-261
- IOSA

Los servicios de mantenimiento proporcionados por Aeroméxico cumplen con la reglamentación establecida por las autoridades aeronáuticas de diversos países y se acredita con los certificados emitidos por cada uno de ellos, los cuales son renovados de manera anual mediante auditorías realizadas en nuestras instalaciones por inspectores asignados por las propias autoridades aeronáuticas.

6.7. Soporte de Ingeniería

El departamento de Ingeniería cuenta con una amplia gama de ingenieros altamente calificados, con años de experiencia y especializados en:

- Desarrollo de Órdenes de Ingeniería
 - Diseño de Reparaciones Estructurales
 - Reconfiguración de interiores
 - Programas de mantenimiento
-
- Programa de confiabilidad
 - Procedimientos

Con base en la experiencia como aerolínea, conoce las necesidades diarias de la operación y podremos brindarle servicios de consultoría diseñados de acuerdo a sus requerimientos específicos.

6.8. Renta de componentes, equipo y herramientas

Tiene un extenso inventario de partes, equipo y herramientas que pone a disposición de los usuarios para la atención de sus necesidades. Componentes y herramientas pueden ser enviados de la Ciudad de México a cualquier aeropuerto y de forma expedita para minimizar el tiempo de su avión en tierra.

6.9. Talleres

Cuenta con talleres para la reparación de componentes hidroneumáticos, electromecánicos, eléctricos, electrónicos, aviónica, ruedas y frenos, estructurales, materiales compuestos, asientos, lanchas, toboganes, vestidura y pintura. Los talleres tienen diversa capacidad de reparación para componentes aplicables a equipos DC9, MD-80, B737, B757 y B767.

6.10. Apariencia

- Pulido de fuselaje
- Reacondicionamiento de interiores

6.11. Inspecciones

- Boroscópicas en motores y APU estándar y videograbadas
- Pruebas No-Destructivas (NDT)
- Pruebas espectrométricas, análisis físico y químico de aceite

6.12. Reparación de componentes

- Reparación total o parcial, prueba de banco, inspección
- Radio clase 1, 2, 3

- Instrumentos clase 1, 2, 3 (neumáticos, hidráulicos, eléctricos)
- Tren de aterrizaje
- Ruedas y frenos
- Reparación de materiales compuestos
- Equipo de emergencia
- Asientos de pasajeros

6.13. Servicio en motores

- Remoción/Instalación Q.E.C.
- Retrabajo de álabes de compresor, en ala
- Inspección de sección caliente JT8D-series -200
- Reparación y prueba de APU
- Cambio de álabes de 1ª y 2ª. Etapa compresor JT8D
- Cambio de álabes de 1ª Etapa PW2000 y PW4000
- Inspección y modificaciones por Boletines de Servicio
- Cambio de caja de engranes JT8D

7. Personal de Mantenimiento.

7.1. Jornada Laboral:

Hora de entrada 7:00 am- 4.30 pm (Jornada: 8hrs con treinta minutos)

Hora de comida 11:00 am – 12:00am

7.2. Uniforme y/o Equipamiento de Seguridad Para Personal de mantenimiento:

Uniforme:

CICLO	NOMENCLATURA	CANTIDAD
1 año	CAMISA AZUL	6 Piezas
1 año	PANTALON AZUL	6 Piezas
1 año	CHAMARRA CORTA	1 Pieza
1 año	CHAMARRA AZUL	1 Pieza

Equipamiento:

CICLO	NOMENCLATURA	CANTIDAD
1 año	ZAPATO PROTECCION	1 Pieza
1 año	TRAJE TERMICO	1 Pieza
2 años	FAJA SEGURIDAD	1 Pieza
2 años	BOTAS DE HULE	1 Pieza
2 años	EUIPO DE LLUVIA	1 Pieza
2 años	OREJERAS	1 Pieza
1 año	OVEROL AZUL	1 Pieza

Capítulo III

Hallazgos. Cambio cultural y trayectoria laboral de la Señora Margarita

8. Cambio cultural

Una de las características más interesantes del ser humano, es que éste como especie siempre está en constante cambio. Todo aquello que ha sido creado por la humanidad, tiene en mayor o menor medida esa peculiaridad de constante evolución, pues en la lógica evolutiva de la sociedad, se suele pensar que nada dura para siempre. En este sentido, se puede aseverar que los sistemas políticos, económicos, religiosos, etcétera, son muestra de todas las transformaciones que han acontecido a lo largo de la historia humana. Se puede decir entonces, que la mayoría de las sociedades han mutado de diversas maneras, esto ha sido de acuerdo al contexto interno y externo de cada sistema social.

Lo reflexionado en las líneas anteriores, nos servirá como punto de partida para realizar un análisis en torno a un tema en particular, el cual es, el *cambio cultural*. Este eje de análisis nos ayudara a desarrollar una reflexión relacionada a la transición cultural, la cual se vincula de manera directa con la capacidad de transformación que posee la humanidad. Entonces, podemos argumentar que los cambios culturales que se han gestado a lo largo de la historia de la humanidad, han tenido desde luego un impacto en las concepciones de género, pues dichas transformaciones han tenido una huella en todos los sistemas de la sociedad, ya sea el económico, el político o en este caso el cultural. En las siguientes líneas, iremos desarrollando el tema del cambio cultural en torno a las relaciones de género y la inserción de la mujer en el espacio público.

En este apartado, buscamos hacer una reflexión general de la situación actual de la mujer mexicana. Desarrollando un análisis objetivo de la posible realidad contemporánea, que vive la mujer de México en relación al contexto social y cultural. Para lograr dicho objetivo, nos valdremos de algunos datos del INEGI, los cuales nos ayudaran a guiar esta reflexión. Es este sentido, esperamos que dichos datos nos sirvan para desarrollar un análisis más integral, el cual apoye y fortalezca la parte cualitativa de nuestra investigación.

La inserción de la mujer en el espacio público, es un cambio cultural que ha ganado terreno de manera progresiva. Los avances en las distintas áreas de la sociedad han sido notables y palpables, pues las mujeres cada día tienen mayor acceso a diferentes espacios. Algunas de las esferas en las que se han logrado avances significativos, es en el espacio académico y laboral, aunque estos no son los únicos espacios en los que se han generado cambios importantes. La jefatura del hogar, es otro de los cambios culturales que se pueden observar, junto con los cambios del matrimonio y los divorcios. Es indudable que en las últimas décadas, las mujeres han logrado disminuir la brecha entre géneros.

Tal y como lo describen Montesinos y Carrillo:

"[...] El proceso de cambio cultural en sociedades como las nuestras, nos permiten observar nítidamente las contradicciones de una sociedad que se debate entre el pasado y el presente, entre formas de reproducción de las identidades que toman como referente el pasado, e identidades que están en proceso de definición en ausencia de un estereotipo claramente propuesto [...]" (Montesinos y Carrillo, 2012:28).

En este sentido, se puede inferir que la inserción de la mujer en el espacio laboral, es una de las cuestiones de mayor relevancia junto al avance que han tenido en el espacio de la educación superior/profesional. Las identidades y estereotipos tradicionales, se han ido modificando de forma progresiva, pues gracias a los cambios culturales generados a raíz de la inserción de las féminas en la educación profesional y en el trabajo remunerado, las identidades de éstas se han transformado y reinventado. Dando paso a nuevos significados y concepciones, en lo concierne a lo que significa ser mujer en la actualidad.

Para entender un poco más a profundidad, la manera en que se han dado dichos cambios y lo que ha permitido que dichas transformaciones se den, abordaremos algunos indicadores que nos apoyaran en la reflexión del cambio cultural. La primer variable se relacionar con la *jefatura del hogar*, estos datos nos permitirán entender mejor las posibles dinámicas de las familias actuales. La segunda variable, será la *educación superior*, en la cual podremos vislumbrar el

avance educativo de las mujeres a nivel profesional. El *divorcio*, será otra variable que nos dará la oportunidad de ver cómo las concepciones de las relaciones tradicionales se han venido modificando. Por último, los *matrimonios* también servirán para poder ver las transformaciones que se han gestado en torno a esta idea tradicional de las mujeres como dependientes de los hombres.

Esperamos que el análisis de estos indicadores, nos sirvan como un fundamento básico para poder apoyar el discurso del cambio cultural. Una de las variables más importantes es la jefatura del hogar, en esta variable buscamos describir y reflexionar los cambios que se han generado dentro de la familia en relación con quién toma las decisiones más importantes dentro del hogar. En 1990, del total de jefes de familias (15, 904,772), sólo el 17% de las mujeres eran jefas de familia, para el 2000 (21, 514,407) ese porcentaje aumento a 21% y para el 2010 (28, 159,373), una cuarta parte de las jefaturas del hogar estaban a cargo del 25% de las féminas. Es decir, que una cuarta parte de los jefes del hogar son mujeres, lo cual nos demuestra una tendencia ascendente en la cual, cada vez son más las mujeres quienes toman las riendas de su hogar.

Jefes del hogar por Sexo

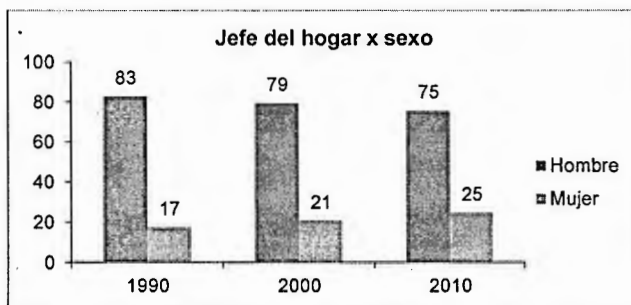
	1990	%1990	2000	%2000	2010	%2010
Total	15,904,772		21,514,407		28,159,373	
Hombre	13,155,717	83	17,076,605	79	21,243,167	75
Mujer	2,749,055	17	4,437,802	21	6,916,206	25

Fuente:

INEGI. XI Censo general de población y vivienda 1990.

INEGI. XII Censo general de población y vivienda 200

INEGI. Censo de población y vivienda 2010



Estos cambios en torno a la jefatura del hogar, dan la posibilidad de inferir ciertas conclusiones, puesto que los porcentajes reflejan la posibilidad de varios cambios culturales. Uno de esos cambios culturales, desde luego que está relacionado con la dinámica de las familias, pues queda demostrado que las mujeres tiene una voz y decisión dentro del hogar. Se puede inferir, que las féminas poseen el poder de organizar y dirigir a la familia, de ser independientes en lo económico y tener el mismo o hasta mayor grado de importancia que los hombres a la hora de tomar decisiones dentro del hogar, algo que era impensables antes de los 70's.

Por otro lado, es importante señalar que no todas las mujeres que son jefas de hogar son económicamente activas, es decir que no todas trabajan y tienen esa autonomía económica. El siguiente cuadro y gráfica nos mostraran lo dicho:

Condición actividad económica del jefe : Económicamente activa

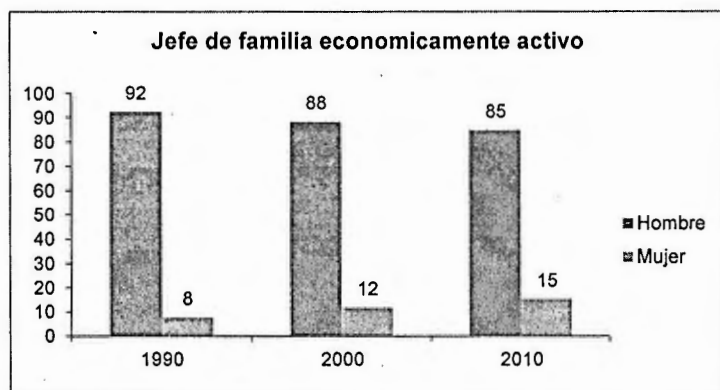
	1990	%1990	2000	%2000	2010	%2010
Total	12,250,173		16,470,200		22,003,002	
Hombre	11,316,162	92	14,536,928	88	18,647,533	85
Mujer	934,011	8	1,933,272	12	3,355,469	15

Fuente:

INEGI. XI Censo general de población y vivienda 1990

INEGI. XII Censo general de población y vivienda 2000

INEGI. Censo de población y vivienda.



En los datos descritos en el cuadro de arriba, podemos observar que del 25% de mujeres que son jefas del hogar, sólo un 15% de éstas son económicamente activas y tienen una autonomía económica. El otro 10% restante de las jefas del hogar, se asume como tal porque puede ser que debido a la dinámica familiar, se haya llegado al acuerdo de que ellas serían quienes tomaran la jefatura de la familia. Lo importante de ambos cuadros, es ver las modificaciones que se han gestado en torno a la idea de quién es el que manda en la casa. En una visión tradicionalista, se podría pensar que son los hombres quienes “llevan los pantalones y mandan en sus casas”, pero lo descrito párrafos arriba demuestra que dicha concepción tradicional ya no es la constante, debido a los cambios económicos de las últimas décadas.

En este sentido, se puede decir que existe una “[...] transformación de las prácticas sociales como expresión de la emergencia de nuevas identidades femeninas y masculinas, de nuevas representaciones sociales (estereotipos) de los géneros [...]” (Montesinos y Carrillo, 2012:51). Es decir, que los nuevos cambios económicos y culturales, le han permitido a las mujeres reinventarse y generar nuevas identidades, las cuales rompen con las concepciones tradicionales de lo que significa ser mujer. De esta manera, se da paso a la emergencia de nuevas actitudes y prácticas en torno a la dinámica familiar, poniendo de relieve que no importa si se es mujer u hombre, ambos cuentan con la capacidad y habilidades para ser proveedores del hogar.

El segundo indicador de análisis que abordaremos, será el porcentaje de mujeres que han cursado la educación superior. Al abordar este rubro, buscamos describir la tendencia ascendente que han tenido las mujeres en relación a su preparación académica profesional. Los cambios generados en esta arista, nos dejaron ver como el porcentaje de mujeres con estudios superiores ha ido en aumento con el paso de las décadas, dejándonos en claro que las mujeres también poseen la capacidad de abstracción para cursar una carrera, licenciatura o ingeniería.

Educación Superior

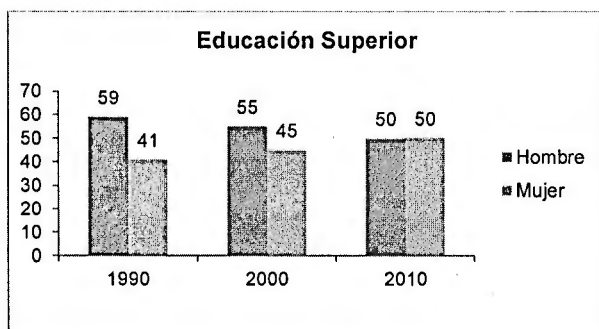
	1990	%1990	2000	%2000	2010	%2010
Total	4,104,305		6,861,605		12,958,785	
Hombre	2,422,047	59	3,785,148	55	6,466,188	50
Mujer	1,682,258	41	3,076,457	45	6,492,597	50

Fuente:

INEGI. XI Censo General de población y vivienda 1990

INEGI. XII Censo general de población y vivienda 2000

INEGI. Censo población y vivienda 2010



En la década de los 90's, del total de la matrícula, el 41% correspondía a las féminas, para el 2010 los porcentajes se encontraban parejos, es decir que 50% eran mujeres y la otra mitad hombres. Está de más decir, que este indicador nos deja en claro que el género no importa a la hora de estudiar, pues la visión tradicionalista en la que se pensaba que el hombre era superior en el intelecto a la mujer, ya ha quedado en el pasado. En la actualidad, sabemos que una mujer cuenta con las mismas capacidades que un hombre para poderse desarrollar en

el campo de la educación, sin que importe el nivel en el que se encuentre. Estos cambios generados en el espacio educativo, desde luego que tienen una repercusión en la emergencia de las nuevas identidades femeninas, uno de estos cambios, se relaciona de manera directa con el prejuicio de la inferioridad intelectual de la mujer.

Ante la serie de cambios incesantes de las últimas décadas, queda en claro que hay un choque entre dos tipos de corrientes culturales, puesto que la tradición y la modernidad están en constante lucha. En palabras de Montesinos y Carrillo, "[...] *la Modernidad, o la era de la globalización, se caracteriza precisamente por el cambio incesante, por la incertidumbre que provoca la dinámica de los cambios políticos, económicos y culturales...*" (Montesinos y Carrillo, 2012:104). Dicha incertidumbre se puede observar de manera tajante en los dos últimos indicadores que utilizaremos, el matrimonio y el divorcio, los cuales son un fiel reflejo del cambio cultural.

Decidimos hacer uso de estas dos variables y realizar una reflexión relacional, debido a la obvia correlación que existe entre ambos indicadores. Puesto que, mientras los matrimonios van a la baja, los divorcios van en aumento, lo cual da una apreciación bastante clara respecto a los cambios culturales que se están dando con las nuevas generaciones de mujeres y hombres. Pensamos que para ambos géneros, el matrimonio ya no posee el mismo valor simbólico que antaño, y por lo mismo se les hace fácil divorciarse y volver a comenzar alguna relación, sin que importe el deber social, cultural y moral. Los siguientes datos nos apoyaran en esta reflexión, y servirán para seguir fortaleciendo la premisa del cambio cultural que hemos planteado en este apartado.

Para 1990 se registraron un total de 46, 481 divorcios y para el 2012 los divorcios totales fueron 99, 509. El aumento es más que claro, existe una tendencia ascendente de los divorcios, lo cual nos muestra que la tradición ya no pesa tanto, está claro que cuando un matrimonio ya no funciona se toma la decisión de la separación. No es una casualidad que dicho aumento se vea con mayor claridad con el pasar de las décadas, lo cual deja en claro que las nuevas

generaciones ya no están tan apegadas a la tradición del deber religioso o moral, en especial en relación con la mujer.

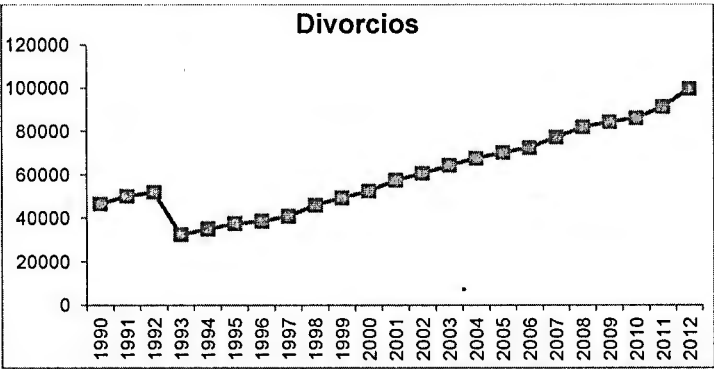
Divorcios

Año	Total	Año	Total
1990	46481	2000	52358
1991	50001	2001	57370
1992	51953	2002	60641
1993	32483	2003	64248
1994	35029	2004	67575
1995	37455	2005	70184
1996	38545	2006	72396
1997	40792	2007	77255
1998	45889	2008	81851
1999	49271	2009	84302
		2010	86042
		2011	91285
		2012	99509

Nota: las cifras se refieren a los divorcios por entidad federativa de registro. A partir de 1993 se modificó el procedimiento de capacitación de la estadística, en virtud de que se detectó que los divorcios judiciales eran, en ocasiones, reportados tanto por los juzgados como por los oficiales del registro civil.

Fuente: INEGI. Estadísticas de Nupcialidad.

Fecha de actualización: martes 11 de febrero de 2015



Por lo general, a las mujeres se les transmitía la idea de ser abnegadas y entregadas a la familia. En pocas palabras, en la antigüedad las mujeres no tenían la posibilidad de elegirse a ellas mismas, sino que su vida y esfuerzo se

debía entregar a un hombre y a los hijos procreados con dicha pareja. El matrimonio en este sentido, era una institución sagrada e inviolable, a la cual estaban limitadas la mayoría de las féminas. La mujer que desafiara ese rol establecido, podía ser tachada de loca (en el sentido sexual) o inmoral, debido a que no se adaptaba a las normas de una tradición patriarcal.

Los datos que se están describiendo y la reflexión que estamos generando a partir de éstos, nos dan la seguridad de aseverar que dichas concepciones tradicionales se están modificando. Con el pasar de las décadas eso queda más que claro, pues las mujeres ya no se sienten comprometidas con quedar bien, debido al qué dirán si se divorcian y si deciden seguir solas o bien tener otra u otras parejas sentimentales. Un ejemplo de esto, nos lo muestra el siguiente cuadro de la relación de divorcios por cada cien habitantes. En el cual podemos observar que para 1990, por cada cien matrimonios había 4.4 divorcios, esta cifra cambia de manera progresiva cada década y para el 2012 la cifra aumento a 17 divorcios por cada cien matrimonios.

Divorcios x cada 100 matrimonios

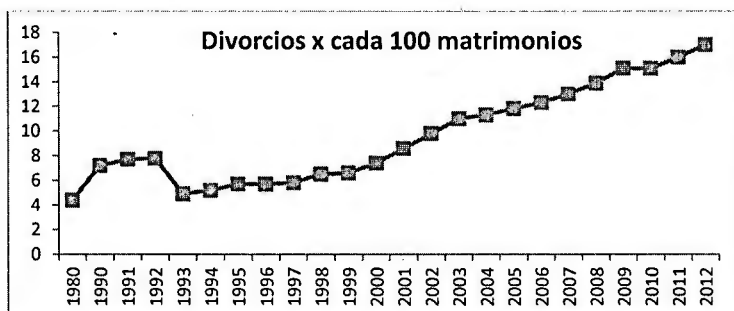
Año	Indicador	Año	Indicador
1980	4.4	2000	7.4
1990	7.2	2001	8.6
1991	7.7	2002	9.8
1992	7.8	2003	11
1993	4.9	2004	11.3
1994	5.2	2005	11.8
1995	5.7	2006	12.3
1996	5.7	2007	13
1997	5.8	2008	13.9
1998	6.5	2009	15.1
1999	6.6	2010	15.1
		2011	16
		2012	17

Fuente:

Para 1980: INEGI. Cuaderno No. 1 de Población. Aguascalientes, Ags. 1989.

Para 1990 a 2012: INEGI. Estadísticas de Nupcialidad.

Fecha de actualización: martes 11 de febrero de 2015



Por otro lado, el número de matrimonios ha disminuido, lo cual también es un indicador de que dicha institución ya no es la norma social. Es decir, que para las mujeres el camino del matrimonio ya no es la única opción de desarrollo personal, pues existen otros caminos para la autorrealización. La descripción de este indicador es contundente en relación a la lucha entre tradición y modernidad. Podemos inferir, que para las nuevas generaciones de jóvenes y en especial para las féminas, el matrimonio es tan sólo una entre tantas opciones dentro del proyecto de vida personal. El matrimonio como la máxima aspiración social, se ha ido perdiendo con el pasar de las décadas, tal y como lo han demostrado los datos antes descritos.

Matrimonios

Año	Total	Año	Total	Año	Total
1990	642201	1998	704456	2006	586978
1991	652172	1999	743856	2007	595209
1992	667598	2000	707422	2008	589352
1993	659567	2001	665434	2009	558913
1994	671640	2002	616654	2010 ^a	568632
1995	658114	2003	584142	2011 ^b	570954
1996	670523	2004	600563	2012 ^c	585434
1997	707840	2005	595713		

Nota: Las cifras se refieren a los matrimonios por entidad por entidad federativa de registro.

- a. Incluye 689 matrimonios entre personas del mismo sexo en el Distrito Federal
- b. Incluye 802 matrimonios entre personas del mismo sexo en el Distrito Federal
- c. Incluye 936 matrimonios entre personas del mismo sexo en el Distrito Federal

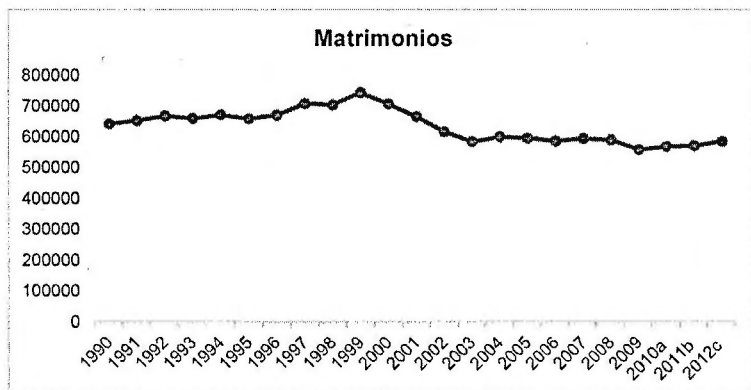
Fuente:

Para 1990 a 1992: INEGI. Estadísticas de Matrimonios y Divorcios, 1950 – 1992.

Aguascalientes, Ags. 1994.

Para 1993 a 2012: INEGI. Estadísticas de Nupcialidad.

Fecha de actualización: miércoles 8 de enero de 2015



En conclusión, podemos decir que los cambios culturales y la transición cultural de la tradición a la modernidad es un hecho real y contundente. Las mujeres de hoy en día tienen una concepción de la vida más amplia, en comparación a la que poseían las féminas que vivieron antes de la década de los 70's. En este sentido, el matrimonio ya no es el único camino para que una mujer se sienta realizada y desarrollada. En la actualidad existe un sinnúmero de opciones, para que las féminas decidan qué hacer con sus vidas, sin que esto implique necesariamente pensar en casarse y tener hijos. Pues ello implicaría quedar limitada a la vida dentro del espacio privado.

La inserción de la mujer en el espacio educativo y laboral, le ha permitido superar y romper varios estereotipos heredados por el patriarcado. El empoderamiento económico e intelectual, le ha valido al género femenino para poder insertarse en los espacios laborales masculinizados, y de manera progresiva poder demostrar que tienen las mismas capacidades y cualidades para desempeñarse dentro del área que sea. Las brechas de desigualdad se van

superando poco a poco, y cada vez son más las mujeres que han demostrado que también pueden ser proveedoras de su hogar.

A esta altura de la reflexión, cabe señalar tal y como lo apuntan los siguientes autores, que “[...] *la misma racionalidad que ha servido al hombre para imponer socioculturalmente su predominio sobre la mujer, puede constituirse en el elemento liberador tanto de hombres como de mujeres...*” (Montesinos y Carrillo, 2012:31). En este sentido, entendemos que la sociedad posee la capacidad para transformar la realidad y que por lo tanto, esa capacidad innovadora y creadora puede ser el conducto para modificar el contexto de desigualdad y discriminación que se da en la sociedad, ya sea en los lugares de trabajo, la escuela, la familia, etcétera. Esa capacidad racional y objetiva que posee la humanidad, puede ser utilizada en pro de la evolución de las concepciones tradicionales en relación a los roles de género, y así poder “[...] *reeducar y sensibilizar a la sociedad para que las relaciones entre hombres y mujeres no sean de competencia por el poder sino una lucha por mejorar la calidad de vida de ambos.*” (Montesinos y Carrillo, 2012:175).

Sabemos de antemano, que México es un país muy tradicionalista y conservador, en el cual el estereotipo del patriarcado sigue imperando. Lo importante ante este escenario, es saber que las cosas se están moviendo y que las mujeres ya no están sometidas como antes a las disposiciones de los hombres. En la actualidad, las mujeres cuentan con las mismas oportunidades de estudio y de trabajo, ese es un gran avance, y la experiencia de Margarita es un gran ejemplo de esta superación femenina. Tal vez, el reto está en que mujeres y hombres logren superar ciertas ideas y prácticas que reproducen la cultura de la violencia y la discriminación. Es tarea de toda la sociedad, trabajar en conjunto con las instancias de gobierno, el sector privado, los medios de comunicación y la sociedad civil, para buscar las estrategias y mecanismos que nos ayuden a cerrar las brechas de desigualdad social existentes entre hombres y mujeres.

9. Trayectoria laboral de la Señora Margarita

En el siguiente apartado se hará una reflexión, a partir de la trayectoria laboral de la señora Margarita y de los conceptos que se revisaron en el capítulo teórico de esta investigación. Analizaremos cómo ha sido su participación en un espacio de trabajo altamente masculinizado, así como el impacto que éste ha tenido en su vida personal, familiar y social.

Margarita es una mujer de 48 años originaria de la Ciudad de México. En su infancia y juventud, su familia estaba conformada por dos hermanos, tres hermanas (incluyéndola) y ambos padres. Tanto ella como sus hermanos concluyeron la educación media superior e incluso, uno de sus hermanos terminó la carrera de contador y una de sus hermanas la de secretaria ejecutiva. No obstante, ninguno de los dos ejerce su profesión.

Margarita estuvo en un Colegio de Bachilleres y tenía la intención de estudiar la carrera de Administración de Empresas Turísticas, de la cual sólo cursó el tronco común; sin embargo, en el último semestre de educación media se embarazó y ya no continuó con sus estudios universitarios. Ella señala que fue muy difícil este periodo, ya que tuvo que asistir a la escuela estando embarazada. Como muchas mujeres en nuestro país, Margarita fue una madre joven y soltera, todavía no alcanzaba la adultez y ya tenía la enorme responsabilidad de criar a otro ser humano.

Su familia fue clave en esta etapa, pues a pesar de que la noticia de su embarazo resultó inesperada, sus padres y hermanos no dudaron en apoyarla. Cuando su hija cumplió dos años de edad ella comenzó a trabajar para Aeroméxico, lo cual fue posible gracias a que en una visita guiada a la que asistió durante sus estudios, conoció a un vigilante que laboraba en dicha empresa. A través de él, Margarita se relacionó con el sindicato de trabajadores de Aeroméxico y consiguió que la contrataran de manera rápida en un puesto operativo.

Hasta este punto Margarita había sido mantenida por sus padres, reproduciendo un rol femenino dependiente, lo cual estaba por cambiar de

manera significativa, ya que su ingreso al mercado laboral le permitiría participar en la producción de bienes y servicios específicos y con ello, acceder al poder económico necesario para poder cubrir sus gastos y los de su hija.

Cuando empezó a trabajar en Aeroméxico su contratación fue temporal, por lo cual tenía que renovar contrato de manera continua. Luego de cuatro años de trabajo ella solicitó su planta y en la empresa le dieron una fecha en la que tendría que presentarse a firmar su contrato definitivo. Sin embargo, un día antes de que esa fecha llegara Aeroméxico se declaró en quiebra y Margarita al igual que otros trabajadores, tuvo que buscar un empleo diferente.

Como primera opción acudió a una fábrica de cortineros, en donde ingreso de forma sencilla gracias a una conocida de su mamá que la recomendó. El lugar estaba cerca de su casa, lo cual representaba una ventaja, pues tendría más tiempo para compartir con su hija. No obstante, ella señala que el ambiente era pesado y con un sueldo muy bajo. En sus propias palabras "*ahí sí [la] explotaban de verdad*". Cabe mencionar que en esta fábrica el trabajo se hacía en serie y la mayoría de los empleados eran mujeres.

A pesar de que en la fábrica le ofrecieron cambiarla a un puesto administrativo, el sueldo seguía sin convencerla, por lo que decidió buscar a una excompañera de Aeroméxico cuyo padre tenía una concesión de tapizados de carritos de servicio (en donde llevan la comida las sobrecargos). El sueldo seguía siendo bajo, pero el horario era muy bueno para ella (salía a la una). Al poco tiempo de haber iniciado en este lugar, el encargado le sugirió cambiarse a otra área e incluso, él mismo la recomendó con un ingeniero quién más tarde la ayudó a regresar a Aeroméxico.

De nuevo ingresó en un puesto operativo y al cabo de un año le ofrecieron contratarla de planta pero en el turno nocturno, ella aceptó y duró seis años trabajando en este horario. Margarita estaba en el Taller de Apariencia, donde la actividad principal consistía en lavar los aviones, este trabajo se hacía en grupo y por lo regular duraba toda la noche. La faena era tan pesada que su cuerpo resintió el esfuerzo físico, ella lo describe de la siguiente manera:

"[...] iniciando esas rutinas de trabajo a mí me daba calentura en la noche de lo pesado, y a lavar trenes de aterrizaje todos llenos de grasa de tizne ¡¡aaah!! Bueno es pesado [...] habíamos varias mujeres ahí, estábamos como diez [...]".

Desde que inició su trabajo en Aeroméxico, Margarita ha estado en Talleres de mantenimiento en los que la presencia masculina es mayoritaria. En este sentido, comenta que

"Trabajar con hombres es... es bonito porque no todos son iguales hay unos que si te apoyan hay otros que no, hay unos que dicen... <<aquí salarios iguales trabajo igual, ¡sí! si ellas, si ellas son mujeres y tienen necesidad nosotros también, que las manden al exterior igual que nosotros o a lavar lo que sea, que no haya diferencia>>..."

En este comentario se encuentra una de las confusiones más comunes que se hace notar cuando se habla de igualdad de género. Muchos creen que la igualdad de género consiste en eliminar las diferencias entre hombres y mujeres, unificándolos y sometiendo a los mismos procesos, bajo las mismas condiciones. Sin embargo, la igualdad de género debe entenderse con relación a la equidad. Es decir, que se otorguen las mismas oportunidades a hombres y mujeres, de acuerdo a las cualidades, aptitudes, necesidades y contextos de cada uno.

El caso de Margarita nos permite observar cómo se dan las relaciones laborales y las relaciones de género, en un empleo determinado pero con diversos grupos de trabajo. Antes de que ella consiguiera su planta definitiva, estuvo rotándose en diferentes talleres, como el de apariencia o el de reparaciones estructurales. En cada uno las actividades eran diferentes, aunque de manera general el ambiente laboral era el mismo: muchos hombres, pocas mujeres, trabajo físico-manual.

En los talleres Margarita aprendió varias cosas, tanto a nivel técnico como a nivel personal. Asimismo, en más de una ocasión demostró el valor de su trabajo, a aquellos que dudaban de su capacidad. Así cuenta su experiencia cuando estuvo en el Taller de Motores:

"Cuando yo llegue no me querían, ya me decían que renunciara porque ahí no iba a aprender ni estar bien, porque ahí ellos no me necesitaban, unos técnicos me decían <<renuncia>> y el delegado me decía <<renuncia y yo les voy a decir que te manden a pintura>>, y yo decía: <<es que no, yo no voy a ir a renunciar, eso... sí, a mí me dieron mi contrato aquí, aquí lo voy a terminar>>."

Margarita se ha distinguido por ser una mujer responsable, comprometida y trabajadora, lo cual le ha permitido establecer relaciones laborales muy buenas. Una vez que se ganó el reconocimiento por su trabajo en el Taller de Motores, sus mismos compañeros la animaron para sacar su licencia de Mecánico, ya que ésta le abriría nuevas y mejores oportunidades laborales. Después de tomar los cursos necesarios ella consiguió su licencia. Sin embargo, no pudo moverse de área ni conseguir en ese momento su plaza.

"A veces si es necesario un apoyo en un trabajo porque siempre como dicen la palanca es lo que te ayuda y ahí yo siempre estuve sola, y siempre quise hacer, y no podía, y no podía. Deje perder mi licencia de mecánico."

En estas declaraciones se hace evidente que Margarita se encontró con un *techo de cristal* en su trabajo, pues las desventajas por ser mujer y no conocer a la persona adecuada, en el momento preciso, contribuyeron a que perdiera su licencia de Mecánico, sin permitirle tener una movilidad ni acceder a mejores oportunidades laborales.

Es importante señalar que no sólo se perdió una licencia, sino todo el esfuerzo y la inversión (en tiempo y dinero) que ella realizó para lograr su certificación. A pesar de esta situación, Margarita continuó comprometida con su trabajo y al cabo de un tiempo surgió la oportunidad de que consiguiera su planta en Aeroméxico e incluso de que cambiara su horario al turno diurno.

La perseverancia y dedicación que ella demostró fue reconocida por los supervisores de área, quienes decidieron otorgarle en su contrato la categoría de Obrero Calificado.

"[...] era "Trabajador general", y la siguiente categoría era "Obrero Calificado", y a mí no me correspondía, hicieron una junta los supervisores y me dieron esa categoría. Y me brinque a varios del escalafón, que a muchos no les gusto, pero... me la dieron por habilidades, y yo pus encantada ¿no?, 'ora sí que se me eche encima quien quiera, pero yo ya gane."

Luego de firmar su planta con la empresa Margarita inicio labores en un Taller de Tapicería, se sentía a gusto y al parecer ya no tendría que preocuparse por su renovación de contrato. No obstante, año y medio después de trabajar allí, ese taller se convirtió en una concesión de Aeroméxico, por lo que liquidaron a todos sus empleados para recontratarlos bajo otro esquema laboral. En esta acción los trabajadores perdieron prestaciones, pero siguieron realizando las mismas actividades en el mismo puesto.

Margarita señala que el nuevo lugar de trabajo era conocido por el nombre de EMA, una especie de Taller de Reparación Mayor en el cual se daba mantenimiento general a los aviones. Además de la pérdida de beneficios contractuales, otro de los cambios más drásticos en este nuevo empleo fue el desplazamiento del taller de la Ciudad de México a la Ciudad de Guadalajara.

En este punto EMA ofrecía dos alternativas a sus trabajadores, permanecer en paro técnico sin recibir sueldo hasta que la empresa volviera o cambiar de residencia por un lapso de cuatro meses, con la promesa de que al cumplirse ese tiempo serían reubicados en su lugar de origen. Margarita aceptó el cambio y se fue a vivir a Guadalajara por seis meses.

Ella relata que lo más difícil de esa transición fue dejar a su segunda hija de nueve años al cuidado de sus padres. A pesar de que en esos meses Margarita regresaba de manera continua para ver a su familia, la convivencia era muy limitada y su hija sufría cada vez que ella tenía que emprender el viaje de regreso. Por ello, cuando se decidió que EMA se quedaría de manera definitiva en Guadalajara, Margarita no dudo en rechazar la oferta de trabajo en ese lugar.

Esta situación era preocupante para ella, pues una vez más tenía que enfrenar la incertidumbre laboral y la modificación de sus condiciones de trabajo.

El sindicato de trabajadores de Aeroméxico hizo movimientos para reubicar a todos los que quedaron desempleados con el traslado de EMA. A Margarita le ofrecieron entrar de nuevo en el Taller de Apariencia, bajo el mismo contrato con el que inició pero bajándola de categoría y de sueldo.

Ella aprovechó este momento para solicitar un puesto en el Taller de Accesorios, pues le interesaba moverse de área para hacer cosas diferentes y seguir aprendiendo.

"[...] hable con... las personas del sindicato y les dije, que pus si no me liquidaban, pus... a ver si había la posibilidad, de que me cambiaran a... al taller de Accesorios, y me decían: <<es que no te puedes ir a Accesorios, porque Accesorios, es muy pesado, por eso puros hombres, porque es muy pesado>>"

En vista de las circunstancias ella aceptó regresar al Taller de Apariencia, con la firme convicción de moverse de puesto lo antes posible.

Sin embargo, el día que se presentó a firmar su nuevo contrato, se percató de que la habían ubicado en el Taller de Hidroneumático, lo cual le causó gran felicidad pues podría moverse al área de Accesorios.

"<< [...] qué ironías del destino, cuando tuve mi licencia de mecánico que deje perder, yo me quería ir a Accesorios y no me pude ir y ahora no tengo licencia, voy con otra categoría, me cambian... y hora voy a accesorios, sin pedirlo>>"

Hasta este punto podemos percatarnos de los constantes cambios a los que se ha enfrentado Margarita. En principio cambios laborales, pero al mismo tiempo familiares y sociales, pues toda su vida está organizada en función del trabajo. Respecto a si hubiera preferido seguir laborando en EMA ella comenta: *"Si son unos cambios muy rudos, muy difíciles, pienso que para mí sería muy difícil vivirlos, estuvo bien que no me fuera, de hecho me combinó no irme porque me acomodaron bien, ahorita ya regresé a Aeroméxico [...]"*

Margarita ha realizado un esfuerzo constante por conciliar su rol familiar con su trabajo. Al ser madre soltera el reto es doble, pues además de los

cuidados y atenciones que sus hijas requieren, ella tiene la responsabilidad de proveer el sustento en el hogar. De hecho, en estos momentos su mamá también depende económicamente de ella, por lo que ambas se apoyan compartiendo las obligaciones familiares.

En estos momentos sus hijas se sienten muy felices y orgullosas de que su madre esté creciendo en el ámbito laboral. A pesar de ello, Margarita expresa que no se siente satisfecha con su papel dentro de la familia, "[...] *totalmente no se puede, no se puede, es muy difícil, ahora sí que lleva uno, considero yo que llevo la situación como hombre y mujer, con ninguno de los dos quedo bien [...]*"

Sin duda esta situación es compleja, pues se podría pensar que al tener un trabajo bien remunerado y una convivencia diaria con sus hijas Margarita se sentiría plena, pero la demanda en tiempo y energía que implica su empleo es tan grande, que esto no sucede.

Por otra parte, la trayectoria laboral de Margarita nos permite adentrarnos al tema de la violencia laboral o *mobbing*, en el cual podemos observar cómo las relaciones de violencia también se construyen y se distinguen en función del género. Es decir, que existe una diferencia significativa entre los tipos de violencia que más frecuenta un hombre y aquellos que por lo regular emplea una mujer.

Margarita comenta que los problemas entre mujeres se dan "*por las envidias, porque te consienten, por...el que te llevas, por el que... no te das a respetar*". En cuanto a la violencia que ejercen los hombres señala:

"Ellos nos consideran problemáticas, si, somos problemáticas y, como que no les conviene mucho trabajar con mujeres entre tanto hombre, causamos problema y polémica, por eso, entonces... este... ahí... yo por ejemplo, fijate viviendo, viviendo digo porque vivimos más allá que aquí, viviendo esas situaciones este... he aprendido mucho de ellos y... hasta ahorita yo prefiero ponerles un alto desde que los conozco y ya... porque no, son bien difíciles, muy difíciles, a veces unos se hacen los... graciosos y... te quieren invitar, te quieren acosar y todo eso y de ahí se vienen

muchas cosas que se desatan y pensando en que uno como es madre soltera... lo que anda buscando uno es otra cosa que en lugar de trabajar."

A partir de estos comentarios, se puede observar que las mujeres ejercen un tipo de violencia social, en el que existen rivalidades y una competencia negativa, mientras que los hombres reproducen un tipo de violencia sexual, en el cual asumen a la mujer como un objeto destinado a satisfacer su libido. Si bien, tanto hombres como mujeres pueden hacer uso (y abuso) de cualquier tipo de violencia, los ejemplos que compartió Margarita nos permiten hacer una generalización de las manifestaciones de violencia a las que tiende cada uno.

Como ya se había mencionado, en los Talleres donde ha trabajado Margarita existen ambientes altamente masculinizados. Es decir, que la mayoría de empleados son hombres, por lo que ella menciona las dificultades a las que se ha enfrentado y al mismo tiempo reconoce la importancia de aprender a convivir con ellos y ser solidarios en el trabajo.

"[...] el comportamiento como mujer, sí es difícil, como mujer trabajar con hombres es muy difícil, porque tienes queeee... mediar las cosas de trabajo, incluso no podemos estar peleando todo el tiempo con ellos, porque requerimos de ellos, para todo como mujer, como trabajos, como... esteee... eee... combinación de trabajo a veces había que trabajar juntos con ellos y todo, a veces ellos requerían de nuestrooo...trabajo [...]"

No obstante, hay que recordar que además de las actividades propias del trabajo, el espacio laboral también es un espacio social en el que se reproducen prácticas y relaciones culturales. En este sentido, Margarita nos comparte dos anécdotas en las que se presentó una situación de violencia entre los compañeros de trabajo. La primera tiene que ver con un caso de violencia física por parte de un empleado hacia una sobrina de Margarita, que también labora en Aeroméxico. La segunda es una experiencia personal en la que ella fue agredida sexualmente por dos supervisores.

"[...] tomando en cuenta a las compañeras que se llevan que luego les pellizcan las pompis, las andann... cargando, las arrastran, como los

aviones, se quedan vacíos, los andan arrastrando ahí en el avión y les da mucha risa y todo eso ¿no? Entonces un día estee... estábamos trabajando en donde siempre nos poníamos unosss... trajes blancos como memelucos, entonces te tienes que poner el gorro, los lentes y la mascarilla para trabajar ¿no? Porque hay mucha fibra de vidrio luego. Pues luego existen las confusiones de las compañeras que se llevan y de las que no se llevan, entonces las bromas luego las hacen sin estar seguros de a quién se las hacen de ahí se vienen los problemas. Por ejemplo, yo tenía una, tengo una sobrina que es eléctrico, y andábamos como seis mujeres vestidas igual y estee... llego uno de ellos y le dio uno en la cabeza con todo ¡eh! Así le dio... llego y le dio en la cabeza y mi sobrina tampoco se lleva yyy... ella es muy seria, entonces se volteó y, y lo empujó, y le dijo: <<ay discúlpame es que pensé que eras esta compañera>> y le dice: <<primero fíjate ¡sí!, si no estás seguro no hagas tus bromas>>, pues de ahí se desató el que era una creída, el que ya se dejó de hablar y de ellos sí, esas situaciones no les gustan a ellos, a los que no les gusta respetar. Después otra ocasión andaba yo vestida igual y me metieron a un cuadrado como de este tamaño, yo parada en una escalera y... y me metí, a trabajar ahí estaba ya nada más se me veían los pies, entonces llegan dos supervisores fíjate que se llevan con las mismas personas y me empezaron a agarrar así [expresa con las manos el movimiento] y se subieron hasta por acá agarrándome ¡hay no! yo bien incomodo ahí, y ya me salí bien enojada y bote mis lentes, y ya nada más había uno parado ahí que se quedó así.... Y luego se fue, y... mi error fue el este... el quedarme pensando quien fue el otro, porque yooo... seguro sabía que eran dos, fueron muchas manos, y yo estaba bien enojada entonces fui y le dije: a estee... al delegado, le dije: <<fíjate que paso esto y este pues no, no está bien le dije yo estaba trabajando>>, entonces me dijo <<yo voy a hablar con ellos>>, y le dije <<yo nada más vi parado a Faustino>>, le dije <<el otro no sé quién fue, si fue León o fue este... como se llama o fue Pancho>>, era otro supervisor, y le dije <<pero si quiera me hubieran dado la cara, o si quiera me hubieran dado una disculpa o qué paso>> [...] le dije al delegado, <<o hablas con ellos o les levanto un

acta>> y me dijo: <<no, yo voy a hablar con ellos>> y luego me dijo: <<¡no! es que dicen que eres una payasa, que ni siquiera vieron quién era>>, le digo: <<pus si no saben quién es pus que no hagan sus bromas>>, entonces este... fíjate aparte de todo termine mal con el delegado, porque se enojó y termine mal con ellos porque me queje, entonces esteee... me dijeron lo que hubieras hecho es quejarte directamente con tu supervisor y tu supervisor hubiera mandado los correos correspondientes y tú no te hubieras metido para nada"

En los dos ejemplos los agresores se justifican diciendo que se confundieron de persona por el uniforme, sin embargo, como menciona Margarita, cuando tuvieron la oportunidad de disculparse no lo hicieron e incluso optaron por indignarse y criticar a las agredidas, cuando ellas sólo les exigen el respeto que merecen. Ante esta situación, algunas mujeres optaron por colocar su nombre en sus uniformes de trabajo, lo cual siguió siendo objeto de críticas para algunos.

"[...] había que ponerse el nombre, ya nos, fíjate nos consideraban exageradas porque aquí Mago o acá atrás ¿no? pa'que ya no te agarren ya no te y ellos decían <<que exageradas>> pero no, no saben pues si todos a la vez con el mismo traje y equipadas trabajando, te confunden, los trajes son iguales los uniformes iguales y todas tapadas pues todas son iguales decían pero ese es nuestro uniforme de trabajo."

En el caso de Margarita la compañera con la cual la confundieron también se molestó con ella, pues a Margarita no le pareció que esta mujer se burlara por lo que le pasó y al expresarle su molestia, la compañera asumió que Margarita estaba juzgándola y divulgando que no se daba a respetar. Estas diferencias entre las mujeres que se llevan pesado con los hombres y aquellas que marcan un límite, es una causa recurrente de conflicto entre las empleadas que laboran en los Talleres de Aeroméxico.

Para finalizar con este apartado, es importante mencionar que además de las dificultades a las que se ha enfrentado Margarita por la inestabilidad laboral dentro de la empresa, el ambiente de trabajo altamente masculinizado y las

situaciones de violencia laboral, el empleo en el que se encuentra presenta un margen elevado de accidentes. Por ello la empresa destina un equipamiento adecuado para realizar las actividades dentro del espacio de trabajo, pues las condiciones en las que se encuentran y los materiales que manejan pueden ser peligrosos.

"[...] han habido bastantes accidentes, está uno expuesto a muchos, gracias a dios a mí no, más que descalabrada por el choque de las cosas que luego te digo que bajan las tapas y tu caminas y ya chocaste, oooo que se te caiga algo encima o caminando te resbales, te caigas pero de ahí no, como yo era tapicero manejábamos este navajas muy filosas pus cada rato las cortadas, pero nada grave, si era manejamos muchos solventes, solventes y resistol, el resistol de allá se llama bolstick que es parecido al 5000 que es muy comercial 'entos es muy toxico y la remoción de esos, este adhesivos pus' es con solvente del mismo, entonces hay que usar mascarillas y protegerse los ojos [...]"

Margarita es una mujer que ha logrado ir más allá del estereotipo femenino tradicional. Sus condiciones de vida, en especial ser mamá soltera, sumado al claro interés que desde joven mostró por el trabajo técnico, la han llevado a insertarse en un empleo que es totalmente de su agrado, a pesar de estar en un ambiente altamente masculinizado. Con ello podemos observar que gracias al cambio cultural, poco a poco se han ido abriendo lugares en los trabajos que antes se consideraban exclusivos para los hombres.

Si bien, Margarita ha tenido que adaptarse a constantes transformaciones laborales antes de conseguir el puesto que ahora tiene, en cada oportunidad demostró lo mucho que podía aportar en el trabajo, sin quedarse limitada por su condición femenina. Es verdad que comparada con algunos hombres ella no tiene la misma fuerza física, pero el compromiso, la dedicación, el conocimiento y la responsabilidad, le permiten desempeñar de la mejor manera tareas específicas en cada Taller.

Al momento de realizar esta investigación ella había conseguido de nuevo su licencia de Mecánico y estaba concursando con otros compañeros para subir

de categoría. Poco después Margarita nos informó que ella había ganado el concurso, con lo que había conseguido una movilidad ascendente en el escalafón.

Taller de Electromecánico, Área de trabajo de la Señora Margarita



Se encuentra reparando un "Separador de Agua del Avión Boeing 737"



Separador de Agua del Avión Boeing 737



Maza de tren principal del Avión Boeing 737

Conclusiones

En esta investigación nos dimos a la tarea de analizar la inserción laboral de la señora Margarita Josefina Martínez Galicia, al taller de mantenimiento en tierra de Aeroméxico, en el cual existe un ambiente de trabajo altamente masculinizado. El objetivo general de la investigación consistió en identificar cómo nuestro sujeto de estudio percibe, define y logra insertarse en la empresa Aeroméxico, examinando si esta inserción ha significado un cambio importante en su vida y si le ha dado un nuevo sentido a su identidad.

A continuación exponemos las conclusiones generales, en las cuales realizamos una reflexión partiendo de los conceptos abordados en la investigación teórica y los resultados empíricos obtenidos con la entrevista a profundidad que se realizó. Es importante recordar que este trabajo consistió en un estudio de caso, por lo cual los hallazgos obtenidos son cualitativos.

Consideramos que para hablar de la inserción de la mujer en un ambiente altamente masculinizado, es necesario remitirnos al tema del *género*. Éste es un recurso de gran relevancia para comprender cómo se construyen las identidades femeninas y masculinas e interpretar cuestiones relativas a la relación mujer y trabajo, dado que esta relación se ha visto modificada a través de contextos y procesos históricamente específicos.

Con el enfoque de género nos percatamos de que en la sociedad tradicional, el trabajo es considerado como fuente de sentido para la construcción de identidades personales, sociales y profesionales, exclusivas del mundo masculino. Mientras que el referente sociocultural de las identidades femeninas está ubicado principalmente en la familia y el hogar. Esta situación se ha transformado, ya que en la sociedad moderna el trabajo productivo también se ha convertido en un espacio para la construcción de identidades personales, colectivas y profesionales significativo para las mujeres.

Desde los años setentas la mujer ha logrado insertarse de manera creciente al mercado de trabajo, lo cual ha significado un cambio importante en

su vida. El acceso al trabajo remunerado ha sido un factor de transformación, al darle una identidad distinta a la asignada tradicionalmente como esposa o madre. Ahora la mujer desempeña un papel importante en el sector productivo y en el desarrollo profesional.

En este sentido, la masificación de la educación fue uno de los primeros referentes de *cambio cultural*, que tuvo un impacto en la división sexual del trabajo. Con la preparación académica adecuada, las mujeres pudieron trasladarse del trabajo doméstico al trabajo productivo y de esta manera, competir con los hombres por empleos bien remunerados. Este cambio no se dio de un momento a otro, se trata de un proceso paulatino que aún no termina, pues en algunos mercados internos de trabajo sigue existiendo una segregación por género.

La creciente participación femenina en el mercado de trabajo, ha permitido la creación de nuevas perspectivas en las trayectorias laborales y profesionales de las mujeres, incidiendo en los resultados obtenidos en términos de bienestar y autonomía personal. Uno de los hallazgos más importantes que se ha hecho en los estudios de la relación mujer y trabajo, es la identificación del *techo de cristal*, mismo que hace referencia a las barreras simbólicas que limitan el crecimiento laboral de una mujer.

A lo largo de la investigación, intentamos explicar los obstáculos y la subordinación que enfrentan las mujeres para obtener una incorporación plena en la sociedad. Al momento de estudiar a nuestro actor social, nos enfrentamos a un problema, ya que por definición no se le puede conceptuar a partir de lo que carece. Se tiene que definir a partir de rasgos positivos, con lo cual no queremos decir que ser esposa o madre sean rasgos negativos en las mujeres, sino que su constante inserción al mundo productivo, nos permite pensar en una identidad profesional femenina como un proceso que se construye y se elabora de manera cotidiana.

Como se mencionó antes, uno de los logros históricos más importantes para las mujeres, fue su inserción a la educación y al trabajo remunerado.

Gracias a esto las mujeres trabajadoras ya no están en la misma situación de subordinación y dependencia económica, a la que se enfrentan aquellas mujeres que continúan en su rol tradicional. La educación y el trabajo remunerado, permiten a la mujer reducir la brecha de desigualdad que aún persiste con el género masculino.

Bajo la anterior consideración, observamos que dentro de la empresa Aeroméxico hay dos áreas de servicio, el área de servicio de mantenimiento aéreo y el operador de servicio en tierra. Estas dos áreas nos permitieron identificar divisiones marcadas en cuanto a género y trabajo se refiere. Logramos identificar que la segregación laboral por género inicia en la subjetividad de los trabajadores, a partir de las creencias socioculturales que se han construido de manera histórica, pues a pesar de que en sentido estricto hombres y mujeres pueden postularse para cualquier vacante dentro de la empresa, los estereotipos sociales siguen condicionando su decisión.

En el servicio aéreo encontramos sobrecargos (profesión feminizada) y pilotos (profesión masculinizada). Mientras que en el servicio en tierra existen dos ramas. Por un lado, los talleres que se ocupan del servicio del avión en cuanto a la apariencia, mismos que son considerados como espacios feminizados y por otro lado, está el área que se encarga de dar mantenimiento al avión en cuanto a su funcionamiento, la cual se considera masculinizada.

Aun cuando en el reglamento no se especifican estas divisiones de género para cada puesto, se encuentran presentes y son reproducidas por los mismos trabajadores a la hora de elegir en qué área desean emplearse. Dicha elección está orientada de manera directa, a partir del significado que cada uno le otorga a las actividades que va a realizar.

Los trabajos en aire se relacionan más con una actitud de servicio y amabilidad, mientras que los trabajos en tierra requieren de un esfuerzo físico mayor. Si bien, en términos generales los hombres poseen más fuerza que las mujeres, esto no implica que ellas estén imposibilitadas para realizar un trabajo físico.

Además, el trabajo disponible en los talleres de mantenimiento en tierra de Aeroméxico, no sólo consisten en el uso de la fuerza, sino en un conjunto de habilidades manuales que tanto hombres como mujeres pueden desempeñar. Una vez que identificamos esto nos preguntamos ¿por qué la inserción femenina en esta área es tan limitada, si no existe un reglamento que prohíba la participación de la mujer en este trabajo?

Tratando de resolver este cuestionamiento nos enfocamos en la trayectoria laboral la Señora Margarita, quien labora en el área del operador de servicio en tierra, a pesar de ser considerada una profesión altamente masculinizada. Asimismo, prestamos especial atención a los procesos subjetivos que dan lugar a la construcción de su identidad personal y profesional. El análisis de la trayectoria laboral nos permite explicar cómo ella ha construido su identidad, a partir de su experiencia en el mercado de trabajo.

La información descriptiva que obtuvimos nos facilitó crear el perfil de un mecánico que trabaja para la empresa Aeroméxico (es decir, del actor social estudiado), dándonos el soporte contextual que nos permitió ir definiendo los criterios teóricos con los que se trabajó de forma cualitativa, para así llegar a las reflexiones finales.

Pudimos identificar que la preparación de la señora Margarita es de tipo endógena, ya que la formación profesional-laboral la realiza al interior de la empresa, en un centro de capacitación dentro de las instalaciones de Aeroméxico y a través de la capacitación que recibe de manera constante por los fabricantes. En estas capacitaciones se imparten cursos que permiten adquirir y renovar la licencia como Técnico.

Dentro del grupo operador de servicio en tierra, hay siete talleres encargados de reparar cada uno de los componentes del avión: hidroneumáticos, electromecánicos, eléctricos, electrónicos, aviónica, ruedas y frenos, vestidura y pintura. Cada uno de los talleres tiene una función específica dentro del servicio en tierra.

Pudimos observar que en estos talleres la mayoría de los empleados son hombres, debido a que los materiales con que se trabaja son pesados y para manipularlos se requiere de un esfuerzo físico. Este punto es importante, ya que marca una diferencia a la hora de elegir la actividad o en su defecto, al personal que trabajará en dicha área. En este sentido, no se considera que una mujer sea apta para realizar el trabajo.

Sin embargo, el caso de la Señora Margarita es un claro ejemplo de que las mujeres también pueden emplearse en el área técnica de servicio en tierra. Quizá no pueda cargar o manipular todos los materiales pesados de la misma manera en que lo hace un hombre, pero puede realizar tareas manuales específicas con gran precisión y eficacia.

Uno de nuestros objetivos consistía en conocer cuál es el lugar que ocupa su trabajo en la vida familiar y social de la señora Margarita, así como entender de qué manera su ocupación ha contribuido en la construcción de su identidad femenina, cabe recordar que desde que se incorporó a la empresa Aeroméxico ella era mamá soltera.

Para la señora Margarita el trabajo es determinante, le permite aprender y crecer, además de que constituye una fuente de dignidad. Es un referente identitario de gran importancia que le permite la realización de proyectos personales y posibilita la construcción de una imagen positiva para sí misma y para los demás. Existe una autorrealización, por tanto, es el lugar propicio para proyectarse a largo plazo.

El trabajo de la señora Margarita le permite tener un ingreso estable y solventar sus gastos sin problema alguno. Recordemos que se trata de mecánicos de aviación con niveles ocupacionales altamente calificados y bien remunerados. Las capacitaciones constantes les permiten adquirir niveles altos de formación y calificación, lo cual se traduce en un estatus profesional favorable.

La identidad que confiere el trabajo adquiere diferentes matices dependiendo de las personas y de su formación profesional. No es lo mismo

hablar de las sobrecargas, quienes efectúan un rol de servicio, reproduciendo el estereotipo tradicional femenino en actitud y apariencia, que hablar de una mujer mecánico, quien realiza actividades que implican un uso mayor de la fuerza física y no viste de acuerdo a los estándares tradicionales de apariencia femenina.

Sin importar la actividad que realiza cada mujer, el trabajo remunerado ocupa un lugar relevante en su proyecto de vida. En el caso de la señora Margarita, ella se siente muy satisfecha de su participación en los talleres de mantenimiento. Acepta que el ambiente de trabajo es altamente masculinizado, ya que la mayoría de trabajadores en ese lugar son hombres. No obstante, señala que las actividades que tanto ella como sus compañeras realizan, también son importantes y que no se deben subestimar

La señora Margarita encuentra el valor del trabajo en la acción misma de trabajar, sin importar la pertenencia a una profesión feminizada o masculinizada. Su prioridad es superarse y sobresalir en el lugar que labora, pues sólo así podrá tener los medios de subsistencia necesarios para garantizar el sustento familiar y al mismo tiempo, brindarles a sus hijos una buena educación y una mejor calidad de vida. Ella sabe que lograr un ascenso en su trabajo requiere mayores niveles de formación, por lo que siempre debe contar con recursos y tiempo.

En síntesis, esta investigación nos permite demostrar que gracias al cambio cultural, las mujeres han experimentado transformaciones importantes en sus vidas. El ingreso a la educación y al trabajo remunerado, les ha permitido lograr mayores niveles de autonomía económica. Han logrado integrarse en áreas de trabajo que antes eran exclusivas de los hombres y no sólo eso, pues han logrado sobresalir en estas áreas.

Este análisis nos permite hablar de un proceso de profesionalización femenina, siendo el caso de la Señora Margarita una experiencia relevante para la investigación. Ser una mujer trabajadora le dio un sentido diferente a su identidad, ahora no sólo se define en función de los otros (hija, esposa, madre), sino que puede definirse desde su propia actividad. Trabajar como Mecánico de Aviación le permitió obtener un reconocimiento social, además ella lo considera

un logro individual e identitario. Su trabajo le permite realizarse día a día, con un sentido alto de autoafirmación profesional.

Con la inserción de la mujer al trabajo remunerado se ha dado un paso importante en el camino de la igualdad y la equidad de género. Sin embargo, aún existen retos por superar, tal es el caso de los *techos de cristal* y la violencia laboral (*mobbing*) a la que se enfrentan muchas mujeres en sus lugares de trabajo. En la trayectoria laboral de Margarita nos encontramos con varios casos de violencia y acoso, así como limitantes que fue encontrando para lograr su movilidad ascendente.

Pese a ello, Margarita se mantuvo firme en su trabajo, desarrollando mecanismos de protección ante las agresiones de sus compañeros(as) y perseverando en su preparación para conseguir el puesto que deseaba. Es un gran ejemplo de mujer que luchó por obtener el lugar que buscaba y que al término de esta investigación compartió con nosotras su nuevo ascenso.

Bibliografía

- Alma Espino. (Marzo- Abril, 2011). Trabajo y Género: un viejo tema, ¿nuevas miradas? Nueva Sociedad, No. 232, 86-102.
- Borderías, Cristian.(1996). Repensar el trabajo de las mujeres, primer congreso internacional mujer, trabajo y salud: vivir con salud, haciendo visible las diferencias, Madrid, España, Abril 1996.
- Bonilla, Elssy, RODRIGUEZ, Penélope. Más allá del dilema de los métodos. La investigación en las ciencias sociales. Ediciones Unidades. Edit. Norma. Buenos Aires, 1997
- Godoy, Lorena, et. al. (2004) Trabajo, identidad y vínculo social. Relaciones de producción y relaciones de género en un mundo de transformación. Ponencia presentada en la Reunión de la Latin American Studies Association, Las Vegas, Nevada. Octubre 7-9 de 2004.
- Kabber, Naila. (1988).Realidades Trastocadas. Las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo. Paidós. México.
- Lamas, Martha (1997) Introducción en El género: la construcción cultural de la diferencia sexual, M.A. Porrúa, PUEG – UNAM, México.
- Oliveira, Orlandina y Marina Ariza. (1997). "División sexual del trabajo y exclusión social "Revista del trabajo en América Latina, año 3, numero 5.
- Oliveira,Orlandina y Marina Ariza (2002). "Cambios y continuidades en el trabajo, la familia y la condición de las mujeres" en Urrutia, Elena (coord.)Estudios sobre las mujeres y las relaciones de genero en México: aportes desde diversas disciplinas (México DF: PIEM/EL Colegio de México)
- Peña, Saint Martin Florencia, Ravelo, Blancas Patricia, Sánchez, Díaz Sergio G. Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México. Ediciones Eón y UAM- Azcapotzalco, México, y Servicio Europeo de Información sobre el Mobbing, Barcelona, 2007.

Ruiz, Romero Manuel. (Septiembre, 1984). CABALLERO AGUILA Historia de Aeroméxico. México D.F: Consejo Editorial Aeroméxico 50.

Referencia en Línea.

Aeroméxico Servicio de Mantenimiento a Terceros: tu equipo en las mejores manos. (<https://aeromexico.com/es/conocenos/acerca-de-aeromexico/mantenimiento/?site=mx>)

Proceso.com.mx, "Aeropuerto en Texcoco: nuevo proyecto, viejos conflictos" (<http://www.proceso.com.mx/?p=398314>)

Unión de Científicos Comprometidos con la Sociedad (UCCS)"Nuevo Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México, S.A de C.V" (http://www.uccs.mx/images/library/Analisis_Resolutivo_Aeropuerto_UCCS_2015.pdf)

2 Hymowitz, C., &Schellhardt, T. D. (24 de marzo de 1986). Theglassceiling. The Wall Street Journal. SpecialReportontheCorporateWoman.

EVANS, MARY. "Introducción al Pensamiento Feminista Contemporáneo". Minerva Ediciones. Madrid. 1997

Serret, Estela Andrea, 42-51, 2000. En <http://www.elcotidianoenlinea.com.mx/pdf/10006.pdf>

Olga bustos romero, 2001-2002 en revista omnia, http://www.posgrado.unam.mx/publicaciones/ant_omnia/41/07.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2014). Tasa bruta de natalidad, 1990 a 2014 (Nacidos vivos por cada 1 000 habitantes). Recuperado el 13 de octubre del 2016 en <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/sisept/Default.aspx?t=mdemo14&s=est&c=17533>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2014). Tasa global de fecundidad, 1990 a 2013 (Hijos por mujer de 15 a 49 años). Recuperado el 13 de octubre del 2016 en <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/sisept/Default.aspx?t=mdemo16&s=est&c=17535>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2014). Porcentaje de mujeres unidas en edad fértil usuarias de métodos anticonceptivos, 1976 a 2009. Recuperado el 13 de octubre del 2016 en <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/sisept/Default.aspx?t=mdemo32&s=est&c=17544>

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2014). Mujeres de 12 años y más; Condición de actividad económica. Recuperado el 13 de octubre del 2016 en http://www.inegi.org.mx/lib/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos.asp?proy=sh_p12es
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2014). Mujeres ocupadas de 12 años y más; Situación en el trabajo. Recuperado el 13 de octubre del 2016 en http://www.inegi.org.mx/lib/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos.asp?proy=sh_pf12tfa
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2014). Porcentaje de mujeres casadas o unidas con al menos un incidente de violencia en los últimos doce meses por tipo de violencia y tipo de localidad. Recuperado el 13 de octubre del 2016 en http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/muestra_indicador.php?cve_indicador=288&Switch=1&Descripcion2=Prevalencia&indicador2=287&original=0&fuente=287.pdf&IDNivel1=2
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2014). Suicidios registrados por sexo y por método empleado, 2012. Recuperado el 13 de octubre del 2016 en <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/sisept/default.aspx?t=mvio39&s=est&c=34096>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2014). Población de 12 años y más según características económicas y sociodemográficas. Nivel de escolaridad: Educación superior. Recuperado el 13 de octubre del 2016 en <http://www.inegi.org.mx>.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2014). Hogares censales según sus características, del jefe y de sus integrantes. Recuperado el 13 de octubre del 2016 en <http://www.inegi.org.mx>.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2014). Hogares censales según sus características, del jefe y de sus integrantes. Condición actividad económica del jefe: Económicamente activa. Recuperado el 13 de octubre del 2016 en <http://www.inegi.org.mx>.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2014). Matrimonios registrados 1990 a 2012. Recuperado el 13 de octubre del 2016 en <http://www.inegi.org.mx>.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2014). Divorcios registrados por tipo de trámite, 1990 a 2012. Recuperado el 13 de octubre del 2016 en <http://www.inegi.org.mx>.

ANEXO

GUIA DE ENTREVISTA

Objetivo:

Conocer los motivos que influyen en las mujeres trabajadoras para tomar la decisión de insertarse en un campo laboral masculinizado. Analizando así la trayectoria familiar, educativa, laboral y personal de dichas mujeres para entender la construcción de su identidad dentro y fuera del espacio de trabajo.

Nombre:

Fecha:

Hora:

Lugar:

❖ Vida familiar.

- Familia de origen
- ¿Nos podría platicar sobre su familia, como está conformada?
- ¿Cuál es la trayectoria educativa y laboral de los integrantes de la familia?

❖ Trayectoria escolar.

- Grado de escolaridad
- ¿Cuál fue su último grado de estudios?
- ¿Cómo fue su trayectoria educativa?
- ¿Recibió apoyo (económico/moral) de su familia sobre la decisión educativa que tomo?

❖ Trayectoria laboral.

- Plátiqueme cuál ha sido su trayectoria laboral?
- ¿Cómo ingreso a dichas empresas
- ¿Qué influyo para que decidiera elegir esas empresas para trabajar?
- ¿Cómo fue su contratación?
- ¿Qué actividades ha realizado dentro de la empresa Aeroméxico? ¿Cómo era la organización dentro del trabajo?
- ¿Le costó trabajo adaptarse a las actividades que realizaba?
- Se encontró con diferencias de género en sus trabajos.
- Cómo cambio su vida al ingresar en un ambiente de trabajo masculinizado? Al estar rodeado de hombres sufrió algún tipo de abuso dentro de la Empresa?

Condiciones que brinda la empresa.

- Nivel salarial (en relación al salario mínimo)
- Prestaciones monetarias
 - ✓ Aguinaldo
 - ✓ Primas diversas (vacaciones, nacimientos de hijos etc.)
- servicios
 - ✓ Salud
 - ✓ Capacitación
 - ✓ Vivienda
 - ✓ Transporte
- Nivel de calificación requerido
- Jornada
 - ✓ Diaria
 - ✓ Semanal
 - ✓ Mensual
 - ✓ Anual
- Ambiente físico de trabaj
 - ✓ Temperatura
 - ✓ Exposición a elementos naturales
 - ✓ Exposición a agentes químicos
 - ✓ Contaminantes diversos (polvos, gases, humos, partículas suspendidas)
 - ✓ Luminosidad
- tipo de cargas o desgaste principal
 - ✓ Físico
 - ✓ Mental
 - ✓ Emocional
- Formas de contratación
 - ✓ Verbal
 - ✓ Contrato formal
 - ✓ Subcontratación
- Formas de pago
 - ✓ Diario, semanal, quincenal, mensual
 - ✓ Por jornal/destajo.
 - ✓ En efectivo /especie.
 - ✓ Jerarquías de mando
 - ✓ Premios, castigos, estímulos
 - ✓ Posibilidades de ascenso o mejora de la posición de trabajo.
- Formas de despido

-Existencia o ausencia de reglamento de trabajo.

❖ **Experiencia laboral actual**

- Como es su desempeño laboral

- Descripción de las herramientas que utiliza.
- Organización del trabajo con sus compañeros
- A que está expuesta en su lugar de trabajo.

- Como cambio su vida al ingresar en un ambiente de trabajo masculino.

- Al estar rodeada de hombres sufrió algún tipo de abuso dentro de la empresa.
- Tenía alguna distinción por el hecho de ser mujer
- Como describe el equipo de trabajo
- Como es su ambiente de trabajo
- Alguna anécdota importante dentro de su trabajo.
- Describe un día de trabajo
- Cules son las categorías que se manejan en su trabajo.
- Describa los talleres que tiene la empresa.

❖ **Desarrollo personal**

- Que perspectiva tienen sus hijos de usted y su trabajo.
- Organización de los tiempos
- De acuerdo a su experiencia laboral considera que hay una equidad laboral dentro de la empresa.
- Considera que es un ejemplo para las mujeres.
- Quien solventa los gastos del hogar.
- Como se transporta a la empresa
- Actualmente que horario tiene.
- Describa el uniforme de trabajo
- A sufrido algún accidente de trabajo
- Como a partir de su experiencia ve la equidad de género.

ENTREVISTA

Objetivo:

Conocer los motivos que influyen en las mujeres trabajadoras para tomar la decisión de insertarse en un campo laboral masculinizado. Analizando así la trayectoria familiar, educativa, laboral y personal de dichas mujeres para entender la construcción de su identidad dentro y fuera del espacio de trabajo.

Nombre: Margarita Josefina Martínez Galicia

Edad: 48 años

Fecha de entrevista: 15/02/14

Hora inicio de entrevista: 12:00 pm. **Hora Término de entrevista:** 2:30

Lugar:

- ❖ Vida familiar.
- Familia de origen:

¿Nos podría platicar sobre su familia, como está conformada?

MJM: pus, mi papa ya falleció, ahorita ya tiene ocho años de fallecido. Este, y yo vivo con mi mama desde siempre he vivido con ellos. Si ellos este... siempre fueron una familia, una pareja muy, muy bonita pues, si, y pues como todo ¡no!, los padres siempre quieren lo mejor para uno y yo pues... después este que tuve a mi niña pues seguí aquí y sigo con ellos. Hasta ahorita pues mi papa ya falleció, pero aquí sigo viviendo con mi mama. Esta es casa de mi mama si... yo aquí y allá abajo vive mi hermana con su familia también, osea que somos dos hermanas las que estamos aquí. Y tengo otra hermana que vive aquí en la esquina también es casada, aquí en la esquina de la entrada ahí tengo otra hermana ella también ya es casada y tiene tres niños. Pero pus estamos cerca somos cinco hermanos, dos hermanos varones y tres mujeres. Si yo, aparentemente era de las más chicas la última, pero después de once años llego mi hermana la más chica. Somos cinco hermanos y aquí seguimos todos ya casados. Yo madre soltera con dos hijas, es ella y otra que tengo de treinta años. Cuando mi hija cumplió dos años yo me fui a trabajar la mayor, ósea que tengo aproximadamente veinte ochos años trabajando en la empresa haya donde trabajo.

¿Cuál es la trayectoria educativa y laborar de los integrantes de la familia?

MJM: Mi papa nada más tuvo la secundaria. Mi hermano el mayor este, también no termino, él este, dejo los estudios él quería irse de de mecánico de aviación se fue a Zapopan y se quedó en la escuela pero no aguanto y se al... transcurriendo el segundo año termino y se vino. No termino no recuerdo bien si termino el segundo año o no pero ya no aguanto y se vino se le hizo muy pesado y hasta haya pues mi papa los apo... lo apoyaban con eso y ya no quiso ya, se salió de esa escuela y ya no continuo. Y mi

hermano esteeee, José es el que sigue del mayor, el esteeee, termino su carrera de contador pero tampoco ejerce de contador no, él es encargado de unos estacionamientos donde te digo que ahí apoyaba a mi papa y a eso se ha dedicado siempre. [¿Por qué no ejerce su carrera?] Pus si busco trabajo de eso pero no tuvo suerte y luego encontré un trabajo en un banco y lo perdí por que se le descompuso su carro creo que en el segundo día (risas) y ya estaba bien contento y lo perdí por eso y dijo no ya... y se dedicó a eso le había dejado bien, este... como todo ya se acomodó ahí y ya se quedó. Y mi hermana la mayor se llama Concepción ella terminó su carrera de secretaria, secretaria ejecutiva, pero igual terminando su carrera se casó y ya no trabajo. Mi hermana la chica nada mas este término también la... bachilleres, y ya se casó también... y a si, ahorita ya también seguimos con lo hijos todos.

❖ Trayectoria escolar.

¿Cuál fue su último grado de estudios?

MJM: hasta Bachilleres, estaba queriendo estudiar la carrera de Administración de Empresas turísticas, que es... ya ves que ahí se empieza. Bachilleres terminado, porque ahí me quede me embarace de mi niña y ya deje la escuela después de dos años nació ella, si y ya me tuve que poner a trabajar. Yo estaba yendo a la escuela embarazada cuando salí y termine el bachilleres tenía seis meses de embarazo y ya fui a recibir mis papeles cuando ya me había aliviado (risa) pero si termine.

¿Cómo fue su trayectoria educativa?

MJM: Hay no, es que yo decía si quiero terminar aunque sea mal, porque si fue bien difícil, porque... este... pus para empezar yo no quería que mis papas supieran, porque me iban a sacar de la escuela era lo primero que iba a pasar, claro no me iban a felicitar verdad (risa). Como dice mi mama ni modo que te felicitara, digo pus sí, pero si así me estaba yendo a la escuela seis meses aquí en Bachiller seis, aquí en el Vicente guerrero, ahí este... ahí termine. Ya te digo tenía seis meses y todo sucedió muy chistoso porque a mí me gustaba mucho jugar basquetbol, me gusta pero ya no lo juego pus ya no hago ese deporte, pero siempre toda la vida me gusto jugar básquetbol y aun embarazada jugaba básquet bol, así en la escuela jugaba básquetbol y los domingos aquí en unas canchas pasando la ermita Iztapalapa. Y los domingos jugaba básquetbol en un equipo y así jugaba básquetbol. Después me regañaban porque me decían como no nos dijiste que tal si te caías te pegas o algo le pasa a tu hija, pus ni modos yo quería seguir mi vida normal y... como bien inmadura. Hasta seis meses ya no me dejaron Salir porque ya se dieron cuenta aquí en mi casa, no ya no, y ya se me puso aquí la situación un poco difícil y ya no me dejaron salir, ya termine la escuela. Te digo cuando me alivie fui a recoger mis papeles iba recién aliviada hay y toda adolorida, ya me decían pero que te paso, y yo pues es que me operaron de la vesícula y yo hay es que sí, si te vez mal. Y yo sí, sí, si vámonos. Dice mi mama tu vesícula acabo chillando (risas).

¿Recibió apoyo (económico/moral) de su familia en cuanto a sus estudios?

MJM: *Mis papas, si mi papa siempre trabajo y tenía dos trabajos de hecho, él trabajaba en el SAT ahí en hacienda y... pus como salía temprano luego se iba a un estacionamiento donde están mis hermanos a lavar coches. Los dos siguen ahí trabajando y mi papa iba ahí a trabajar los sábados también trabajaban.*

Trayectoria laboral.

Platíquenos ¿cuál ha sido su trayectoria laboral?

MJM: *cuando quebró la compañía, que te digo que estaba a punto de tener mi planta me quede 8 meses afuera y aquí en Santa María fui a una comadre de mi mama me recomendó con un conocido de una fábrica de cortineros aquí en Santa María, entons como no me quedaba lejos ahí iba y también el ambiente era pesado, éramos muchísimas mujeres, pero ahí como el trabajo es enserie, no puedes parar ni perder tanto n el tiempo, ahí si te explotan de verdad que ahí era un sueldo mínimo, ahí te explotan enserie eh, entonces este como veían que pus no me gustaba el reloj ni nada de eso, entonces empezaron con quererme cambiar a las oficinas, además como sabían, que como ahí yo puse que trabaje en Aeroméxico y todo eso, entonces , me empezaron a considerar, ya de nueva, me querían cambiar a las oficinas ¡no! un caos con todas la mujeres que porque yo ya no me salí de ahí, no por eso, sino porque dije es que aquí no voy a sacar nada, acostumbrada a ganar bien, yo decía: es que no puede ser, me Salí por eso porque, por no estancarme ahí con un sueldo mínimo y después me fui y me volví a ir aaaa... a buscar y una de mis compañeras , su papa tenía una concesión de tapizados de carritos servicio de carrito de servicios donde llevan la comida a la sobre cargo y ya fui con su papa y me dio trabajo ahí de tapicero, tapizaba carritos de servicio y luego él me dijo: es que Margarita aquí no vas a sacar nada, te pago poco, pero horario era muy bueno, porque salía a la una y me decía te voy a recomendar con el ingeniero, este... como se llama... ya se me olvido, con un Ingeniero, ve con él y él te va a ayudar para entrar o través a Aeroméxico, y me llevo con él y me ayudo otra vez volví a entrar, después de eso te digo que me dieron mi planta en la noche, si pero ocho meses estuve fuera, durante la quiebra de Aeroméxico, muy poco pero la experiencia esta buena, también de ir a vivir otra sueldo otra gente, otro ambiente y los trabajos , están... no pesados , pero son en línea, ahí si tu paras se para toda la producción, si, ahí me tocaba, como era de las más nuevas, me ponían un tambo ahí de ganchos de las cortinas de esos de las puntitas, me daban unos guantes que luego terminaba bien picada y luego agarraba una bolota y pesaba los ganchitos, los ponía en unas burbujitas y se iban en la banda, ya las sellaba, las cortaba, las empacaba y todo eso y todos eso, y todos iban en línea, si alguien paraba, paraba, paraba hasta las máquina, tenían que parar y ahí me encontraron una habilidad que yo tampoco sabía, porque me dice que no todas les... no todas caían bien a ella, y cuando se terminaba la producción ya para salir me decía haber margarita ven y ya iba y me decía , pesa estas cajas y pesa estas, entons yo agarraba y agarraba, esta yo decía esta pesa más, de todo ese montón que tienes ahí las que pesen más me las pones aquí y las que pesen menos aquí y decía: así, ahora abran esta les decía a todos los demás, abran estas y sallan piezas de más y siempre me decía haber*

ven para acá, y yo le decía haber pásame estas, pásame estas ya agarra esta paca esta paca, ábralas, a destapar todas las cajas, antes de irnos nos hacía destapar todas las cajas y volver a contar para volver a cerrarlas ¡sí!, y era algo que no les gustaba a los demás, aparte como le decían: no pus todas están bien, si a ella no le salían las cuentas, porque sus cuentas las tomaba. Como ella hacía unas, xerografiaba los cartones y si un cartón de esas piezas, eran diez por ejemplo si ella ya hizo cien cartulinas, pus le tenían que salir las diez que le correspondían ¡no! y le salían de más o de menos, entos ahí decía no a pesarla y abrir todo y a volver a... y siempre me decía, y no les gustaba que siempre que me llamaba ¡uh! hay problemas yo ya me tengo que irme, no te vayas. Encontré muy buenas amistades ahí, que todavía frecuento, todavía de aquel entonces para acá, estamos hablando del ochenta y dos ¡fíjate!, entonces este, también fue una experiencia bonita, sí, y me quedaba muy cerca aquí del otro lado, pero bueno, y ya regrese a Aeroméxico, otra vez y otra vez ahí a darle duro, osea que estamos hablando desde el ochenta y cuatro que yo entre haya para esta fecha todavía.

¿Cómo ingreso a dicha empresa? Y ¿Qué influjo para que decidiera elegir esa empresa para trabajar?

MJM: Bueno por que como yo ya llevaba haya este... mi tronco común de este... de administración de empresas turísticas pus nos daban hacer visitas a las agencias de viajes a restaurants a los hoteles y una de mis visitas fue al hangar de Aeroméxico, ese día nos fuimos todos el... todo los compañeros de grupo fuimos al hangar de Aeroméxico como visita nos la organizó la escuela los maestros y este... y eso fue lo que me, me, me impulso pues a eso, me gusto el ambiente, me llamo la atención. Entonces platicando con el vigilante que nos custodiaba ese día de la visita, fuimos dos veces, y este... y dice: ¡no! Pues cuando quieran muchachas este aquí yo les doy el direc... el número de... sindicato lo que necesiten para que entren aquí, y pues se me quedo muy grabado ese, esa persona. Después volvimos a ir otra visita igual, entonces este... el mismo señor nos volvió a decir lo mismo y de ahí me entro curiosidad por empezar a ver eso. Entonces después este... cuando nació mi bebe este pues ya me entraba la necesidad de trabajar y dije ¡aaah! voy a ir a buscar a ese seño. Y fui a buscarlo ahí donde llegamos nosotros al hangar y este... y yo no estaba yo preguntaba por el señor Asencio, no ya no está aquí, está este... haya en la terminal dos, me decían (rectifico) en la uno, en la terminal uno haya debe estar por que como los rolan, pues me eche a buscarlo, me fui a la T1 y no lo encontré, andaba yo preguntando por Asencion, Asencion, no pus hay muchos Asencion (risas) y lo encontré, si lo encontré y ya le explique mi caso, me dijo : te voy a mandar este... te voy a dar la dirección del Sindicato para que vayas. Y fui al Sindicato y me dijeron que necesitaba a quien me recomendara, volví a regresar con él y ya le dije lo que me habían dicho: que si pero que necesito quien me recomiende, ¡ah! conozco un amigo que es pintor, con ese señor me acompaño al Sindicato, y luego, luego me contrataron, me contrataron muy rápido y me mandaron a hacer mis exámenes, y fue por eso que entre. Pero si me eche a buscar a ese Señor y él me ayudo.

¿Cómo fue su contratación?

MJM: pues me dieron un... estaba por contrato estuve cuatro años por contratos si, y esperando yo mi planta no me la dieron por que fui al Sindicato y les dije que ya me tocaba mi planta después de cuatro años. Y me dijo: ya te voy a dar tu ... probatorio me

lo dio y... ese probatorio a mí se me cumplía el 13 de abril y el 12 de abril quebró la compañía yo ya no firme mi planta me faltó un día para firmar mi planta, ya no la firme luego pus ya, ya no hubo trabajo me espere 8 meses este... en esos 8 meses estuve un tiempo trabajando en una fábrica de cortineros ganando el mínimo y ya no me convenció, estaba muy cerca y me gusto por que encontré amistades y todo eso y ya no me quería salir pero ya el... la necesidad económica ya ¡no! Luego me encontré, busque a una de mis compañeras con la que había estado y me dijo: mi papa tiene una concesión de tapicería de carritos de servicio y me dio trabajo y luego él me dijo, dice: no margarita aquí no vas a sacar nada yo te voy a ayudar para que entres directo a la empresa otra vez, después de la quiebra, entonces el hablo con un ingeniero y me mando con él, y luego, luego me contrataron igual otra vez en la misma... yo trabaje un año y después nos dijeron este... bueno me dijeron a mí que... si quería la planta me la iban a dar en la noche en lo mismo, yo les dije que sí, pero este... me dieron la planta en un año me la dieron y ya me quede en la noche seis años

¿Qué actividades ha realizado dentro de la empresa Aeroméxico? ¿Cómo era la organización dentro del trabajo?

MJM: me contrataron igual otra vez en la misma... yo trabaje un año y después nos dijeron este... bueno me dijeron a mí que... si quería la planta me la iban a dar en la noche en lo mismo, yo les dije que sí, pero este... me dieron la planta en un año, me la dieron y ya me quede en la noche seis años.

En Apariencia: entraba en la noche y ya nos reuníamos todos en el taller y había un pizarrón donde nos indicaba a qué grupo íbamos porque hacían grupos de trabajo de cuatro de cinco personas empezando la semana por ejemplo que yo descansaba lunes martes el miércoles toda la gente que llegábamos de descanso nos mandaban a un grupo de exterior a lavar aviones toda la noche, yo no sabía manejar y este... y nos mandaban un chofer y nosotros lavando aviones echando agua toda la noche, toda la noche era pesadísimo y nos daban unos palos extensibles con unos macos que teníamos que remojar y extenderlos hasta alcanzar el avión ahí dándole, ahí dándole. Y después ya, el que manejaba el camión pus ya bajábamos la manguera, y a echarle como los bomberos pa' enjuagarlos todos así, no es ¡aaaa!... iniciando esas rutinas de trabajo a mí me daba calentura en la noche de lo pesado, y a lavar trenes de aterrizaje todos llenos de grasa de tizne aaah! Bueno es pesado... [¿Y usted era la única mujer?] No habíamos varias mujeres ahí estábamos como diez mujeres, pero todas trabajábamos, nos distribuían en grupos.

¿Le costó trabajo adaptarse a las actividades que realizaba?

MJM: Yo cuando entre este... estuvimos, yo llegue a parir... a un taller de apariencia, se llama apariencia, ahí era de limpiar aviones y todo limpieza general, exterior, trenes de aterrizaje, alas, todo lo que se llama cabina interior, todos nosotros lo limpiábamos, entonces este... pues me dieron un... estaba por contrato estuve cuatro años por contratos si iniciando esas rutinas de trabajo a mí me daba calentura en la noche, de lo pesado que era.

Se encontró con diferencias de género en sus trabajos.

MJM: Trabajar con hombres es... este... es bonito porque no todos son iguales hay unos que si te apoyan hay otros que no hay unos que dicen... aquí salarios iguales trabajo igual, ¡sí!, si ellas, si ellas son mujeres y tienen necesidad nosotros también, que las manden al exterior igual que nosotros o a lavar lo que sea, que no haya diferencia... así nos mandaban a todos iguales, hay unos que si nos ayudaban hay otros que no, nos apoyaban hasta a cargar las cosas pesadas y hay otros que no... si este... hay de todo en el trabajo [¿en el taller de apariencia había hombres y mujeres?] hombres y mujeres y se hacía... eh... Había tres turnos, este en la mañana en la tarde y en la noche, nosotros quedamos en la noche, noche. Pero si, es difícil trabajar con ellos. Cuando yo estuve de eventual (me voy a regresar otra vez) Cuando me daban contratos me daban contratos en Apariencia, me daban contratos en Pintura y yo andu... fui una de las que anduve rolando casi todos los talleres y contratos, porque hubo un día que me... me dieron un contrato [Podía escoger entre los talleres] no me mandaba así... hubo un día que me dieron un contrato casi un año en el taller de Reparaciones Estructurales puros hombres, ahí si yo estaba única mujer, puros hombres era un taller muy grande, ahí este... Reparaciones Estructurales trata de todo lo que es lamina en el avión, corrosiones este cambio de pieles... mmm... cualquier herraje, cualquier riel, ellos lo cambiaban, fabrican todo lo que sea de metal que esté autorizado por la fábrica de aviones, ellos fabrican todo eso. Yo estuve ahí en ese taller este, no me gustó mucho porque todos eran... como su trabajo es diferente es más técnico este, ahí no es de... limpiar tanto ni... de hacer... otras cosas que no sea de... su trabajo que les corresponda, este me enseñaron muchas cosas estuve casi un año no querían que me fuera, pero pus... después este... estuve muy agusto ahí porque hasta los supervisores me enseñaban y me dejaban trabajar y meter las manos ahí, en cuanto a su trabajo aprendí muchas cosas, a manejar herramientas y todo eso. Y Después me dieron otro contrato en Pintura también ahí el trabajo es este... como más técnico también pero es un poco sucio, pero eso no importaba también aprendí muchas cosas y también hay gente que se porta bien, hay gente que te ayuda, que te entiende y todo... pero... también estuve muy agusto después me fui... Me dieron otro contrato que estuve... 6 meses en motores, en el taller de Motores y también me ayudaron bastante, hubo unos técnicos que no me querían, me hacían la vida imposible me decían que... que renunciara a mi contrato me decían, porque había una muchacha que no le gustaba... pus no sé si trabajar, estaba joven, no tenía necesidad porque era soltera entonces estuvo antes que yo y dicen que no les ayudaba y no les convenía pues como trabajadora, no la querían. Cuando yo llegue no me querían, ya me decían que renunciara porque ahí no iba a aprender ni estar bien, porque ahí ellos no me necesitaban, unos técnicos me decían renuncia y el delegado me decía renuncia y yo les voy a decir que te manden a pintura, y yo decía: es que no yo no voy a ir a renunciar, eso... sí, a mí me dieron mi contrato aquí, aquí lo voy a terminar. [¿Usted que hacía en motores?] Ahí yo les ayudaba a limpiar todas sus piezas de lo que ellos desarmaban y necesitaban, todo me lo concentraban en una mesa de trabajo, y ya de ahí yo les lavaba todo lo que ellos necesitaban, y a veces cuando no tenían mucho trabajo iba con ellos, con los que yo creía que... que me ayudaban y me enseñaban y todo, y ellos me decían: saca tu licencia y saca tu licencia y vente para acá, licencia de Mecánico, y yo no... Y en ese entonces saque mi licencia... ¡sí!, pero no me pude cambiar a ningún taller [¿entonces

usted ya es mecánico?] no ahorita no, todavía no... eso pretendo creo que ya es demasiado tarde (risas) [nunca es tarde] pero... nunca es tarde, este saque mi licencia y solo la mantuve seis años, porque no me pude cambiar de mecánico y... bueno fíjate que ahí en motores terminaron queriéndome mucho ya no me dejaban ir, y... me supe ganar, ganar lo... ganarme su aceptación con mi trabajo y este, me decían: ya no te vayas mejor, quédate y saca tu licencia y no sé qué... pero yo todavía no tenía planta en ese entonces [y en ese ambiente eran puros hombres] puros hombres. Si es difícil porque el... el supervisor me apoyaba mucho, el delegado y como tres compañeros no querían que estuviera ahí, terminaron aceptándome y... saque mi licencia pensando en irme a motores o accesorios y no me pude ir a ninguno de los dos. A veces si es necesario un apoyo en un trabajo porque siempre como dicen la palanca es lo que te ayuda y ahí yo siempre estuve sola, y siempre quise hacer, y no podía, y no podía. Deje perder mi licencia de mecánico. [¿Para obtener la licencia que requisitos era necesario cumplir?] ¡aah! pues tuve que hacer un curso de... hice un curso con un mecánico que... ya grande, que estuvo dando clases de motores y... me fui con él, la daba ahí en... después de las horas de trabajo me quedaba unas horas a... con el maestro y con el hice un curso y solo me dio una constancia porque no era válido se puede decir. Después el sindicato abrió un curso de un año para Mecánica de aviación y lo estuve tomando hasta allá por el metro revolución, saliendo del trabajo me iba, a ese si fue valido y envase a ese saque mi licencia... ese curso... fue de un año entonces... y la deje perder te digo... entonces ahí... cuando... después que me dieron la planta este... ya me quede seis años en la noche y en ese transcurso deje perder mi licencia, porque no pude ir... ya me quise quedar... igual y empezaron a tomarme en cuenta porque... este.. puesss... siempre me ha gustado mi trabajo y la verdad es que siempre he tenido necesidad y digo de que me corran a que haga lo que tenga que hacer... no me quejaba de lo que me mandaran a hacer nunca... y en la... apariencia siempre fue muy grande y... también había supervisores que no me querían me ponían el pie y... hubo un día que ya cuando me dieron la planta este... a mí no me correspondía que me dieran una categoría... mas... la siguiente cate... categoría, la que yo tenía era "Trabajador general", y la siguiente categoría era Obrero Calificado, y a mí no me correspondía, hicieron una junta lo supervisores y me dieron esa categoría. Y me brinque a varios del escalajon, que a muchos no les gusto, pero... me la dieron por habilidades, y yo pus encantada ¡no!, hora sí que se me eche encima quien quiera pero yo ya gane [Se lo gano usted con su trabajo] ¡sí! Me la dieron, fíjate que sí, si me la... si me la dieron. Y este... y así después ya meee... pedí que me cambiaran al día porque yo ya me sentía cansada de todos esos ¡no! en la noche es un desgaste físico muy grande. Yo a principio mucha energía y todo después de seis años ya no ya, me llegaba a dormir y... ya no podía este... despertarme hasta que me levantaba a bañarme para irme, no ya no comía, del cansancio que sentía ya, y... lo único que comía era... a las dos de la mañana, que era la hora del café, era lo que comía y llegaba a dormirme o través, si era un desgaste... tremendo. Pedí mi cambio, y me cambio, y me cambiaron a un taller de... Tapicería, y... también ahí llegue y me gusto y empecé a aprender, ae... era tapicero antes de... año y medio, después nos liquidaron, después nos liquidaron en qué año fue, "en el 96 nos liquidaron, hicieron un grupo de... de reparación que se llamó EMA ese grupo era concesión de Aeroméxico, nosotros ya dejamos de pertenecer a Aeroméxico

en ese entonces nos liquidaron y nos quitaron prestaciones y nos volvió a contratar la misma empresa haciendo lo mismo en el mismo lugar, haz de cuenta que continuamos haciendo lo mismo, pero ya con otro... otra situación de contrato, nos quitaron boletos nos quitaron boletos, nos quitaron prestaciones, este... el sueldo nos la dejaron igual ya no nos dieron vales de gasolina, nos quitaron muchas cosas, y seguimos haciendo lo mismo, era un taller de reparas... lo volvieron como un Taller de Reparación Mayor, paraban los aviones un mes y lossss.... desarmábamos entre todos decían, mecánicos, eléctricos y nosotros que éramos tapicería le... desarmábamos todas las paredes, ventanillas, alfombras, ropa, todo, todo eso lo concentrábamos en el taller y a tapizar en ese momento, y ya como lo fueran requiriendo los mecánicos para armar, otra vez ya se subía todo lo tapizado, techos, este... se alfombraba, se vestía, todo lo que se requería, pero... igual ahí... este... es trabajar con muchos hombres, muchos, muchos, también de diferente carácter, nosotras sí... aquí en reparación mayor éramos más o menos quince mujeres... quince, había más mujeres que antes, pero... también es difícil trabajar con mujeres, muy difícil, ¡sí! Ahora sí que ahí a los hombres [¿había problemas entre ustedes?] problemas entre mujeres [¿De qué tipo?] por las envidias, porque te consienten, por...el que te llevas, por el que... no te das a respetar, porque es una situación bien difícil trabajar con hombres, porque... se te van de las manos la situación, ahí el carácter de los hombres es muy difícil, muy distinto y este... hay hombres muy respetuosos y muy humanos, y hay hombres que no te respetan y... y se les va la lengua... son vulgares, les gusta exhibirse haciendo bromas pesadas entre ellos, como que les gusta exhibirse y quedar bien de esa manera, hay unas personas así, y... y en cuanto a uno tiene... uno que mediar las cosas, porque... en cuanto a uno empiece a... dejar a este... que ellos empiecen a pasar la situación se vuelve incontrolable con ellos, sí, hay personas que les gusta llevarse de manos, y si no les paras el alto, o no pones un hasta aquí se siguen, y después es incontrolable. Era el problema que tenían ahí unas de mis compañeras, hay unas compañeras que les gusta llevarse de groserías y de manos, y este... y realmente ya nos conocían, ya hasta donde pueden llegar con cada quien de nosotras. Hay algunas que les gusta llevarse de groserías de manos, se alburean todo eso, es muy... al menos para mí es bien difícil eso, no, no, puedo. Hay algunos que... por ejemplo, habemos varias que somos madres solteras, la mayoría somos madres solteras, por eso es que nos dan la oportunidad de... de estar. El sindicato nos va ayudando en ese aspecto de tenernos consideraciones,

¿Cómo cambio su vida al ingresar en un ambiente de trabajo masculinizado? Al estar rodeado de hombres sufrió algún tipo de abuso dentro de la Empresa?

MJM: ellos nos consideran problemáticas, sí, somos problemáticas y, como que no les conviene mucho trabajar con mujeres entre tanto hombre, causamos problema y polémica, por eso, entonces... este... ahí... yo por ejemplo, fijate viviendo, viviendo digo porque vivimos más haya que aquí, viviendo esas situaciones este... he aprendido mucho de ellos, y... hasta ahorita yo prefiero ponerles un alto desde que los conozco y ya... porque no, son bien difíciles, muy difíciles a veces unos se hacen los... graciosos y... te quieren invitar, te quieren acosar y todo eso y de ahí se vienen muchas cosas que se desatan y, pensando en que uno como es madre soltera... lo que anda buscando uno es

otra cosa que en lugar de trabajar. Hay otras mujeres, mismas de mi grupo, que se dedican a eso, que les gusta, el que las inviten, el que les paguen una comida, el que les paguen... ir a bailar, les gusta ¡no! Osea ese es otro ambiente que, que somos distintas... maneras de pensar, y... a que vas, que quieres, y... que buscas ¡no! Si, y somos muy distintas. Y... luego peleándonos entre nosotras, hay veces, emos... he... no emos eee... No me considero, pero... hay compañeras que han peleado por los mismos, eee... relaciones de compañeros, pelean por eso, e... pelean luego por que a uno la sientan, consentida por ejemplo e... a mí que me concedían muchas cosas porque... les trabajaba tiempo extra, e... que le hago su trabajo bien, el queeee... me gusta aprender, y aprender más cosas, me consideran más ¡no!, eso no les gusta a varias, y de ahí vienen problemas, y... ¡sí! Son problemas muy fuertes, el de mujeres también es fuerte, el de hombres igual, es muy difícil trabajar con ellos y con ellas también.

❖ Desarrollo personal

Ha afectado su vida personal el trabajo, ha logrado subir de jerarquía dentro del trabajo

cuando el Taller de Reparación Mayor, donde yo estaba que es EMA, se fue a Guadalajara... ya se fue el taller reparador a Guadalajara, entonces... antes de que... se hiciera el proyecto del cambio, a nosotros nos dijeron: ya no va haber avión de Reparación Mayor, eee... cuatro meses no van a tener avión, entonces te vamos a dar una opción como trabajador, te quedas en paro técnico sin recibir sueldo, te quedas en tu casa, o te vas a Guadalajara, los cuatro meses, y yo dije: y como me voy a ir a Guadalajara... y dije: pero ps es mejor, que quedarte sin sueldo, en la situación que yo estoy ¡no! Y...irme a Guadalajara cuatro meses, bueno voy a regresar, pero están seguros que me van a regresar o me van a dejar haya, no, si vas a regresar. Bueno, ya me fui, seis meses a Guadalajara. No fueron cuatro, porque casi terminando cuatro meses nos dijeron: ¡hay! El avión todavía va a tardar dos meses más, te quedas o te vas, pero si te vas, paras dos meses otra vez. Pus ya que estoy aquí mejor me quedo. Pero... lo difícil es que... como mi niña estaba en la escuela la tuve que dejar aquí {que edad tenía} en... ese tiempo tenía nueve años {y quien se encargó de ella en ese momento} mi hermana la de abajo y mi hija la que... pero pus ella los fines de semana, porque trabaja también... [Su hija la grande que edad tenía en ese momento] diez años menos... veintisiete.... Entonces este... se tuvo que quedar aquí, y es bien difícil esa situación, porque... el sindicato me prometió un boleto mensual para venir, para ver a la familia. Y pus venia cada mes a verla, y este... ¡no! Pus era de llorar, se quedaba llorando yo me iba llorando, y este... pus no, que siempre no, otros dos meses, me regrese en Diciembre, fueron seis meses, luego ya regresando de... Guadalajara, tenían ya otro proyecto de que todo reparación mayor, EMA donde yo estaba, se iba definitivamente a Guadalajara, y dije: no yo ya no, y entonces mi hija la grande me dijo: este... mira mama, yo, no me voy a ir contigo, yo me quedo, yo ya tengo aquí mi trabajo. Este... se me haría muy difícilirme contigo, yo me quedo aquí con mi abuela, y dice: pero... te voy a pedir algo dice, ya no dejes a mi hermana, porque ella... bajo de calificaciones, sí, si sus ánimos se fueron para abajo... y entonces me dijo: si te vas a ir, yo te apoyo, vete, pero llévatela, y si te vas a quedar hazlo por ella, nada más, por mí no te preocupes... entonces este... decidí no

irme. Entonces... el... se fueron a Guadalajara y... me dijeron: los que no se quieren ir a Guadalajara se van a... los vamos a tener que liquidar, y yo dije: pues... sí, que me liquiden, y dije ya ni modo, a ver a quien me dirijo. No tenía nada en la cabeza, mi cabeza estaba en blanco, dije: que voy a hacer, mi vida ha estado haya, mi vida ha sido, la aviación, desde que mi niña tenía dos años. Y dije: no me voy a preocupar, pero... son etapas de que no pude dormir, estas cansada, saber que hago, me quedo o que va a suceder más. Igual y sí, sí, por ejemplo estando aquí yo me voy ella no sale de la casa, la transportación la recoge, la trae de la escuela y lo que se necesite. Pus me ayuda mi mamá, mi hermana o mi otra hermana, y si me voy quien me ayuda haya, no es no, dije: no, no me quedo, entonces ya se fue toda la estación reparadora para haya, y me quede aquí, me volvieron a reacomodar en el taller de apariencia. Haciendo lo mismo que hacía ase veinticuatro años, haciendo lo mismo. Y yo decía: es que en lugar de avanzar, retrocedo, que voy a hacer. Yo decía: no, es que esto ya no me gusta, estoy haciendo lo mismo, vuelvo a empezar, porque como yo era tapicera en Reparación Mayor... pues... era otro tipo de trabajo, ya... yo sentía que con esa... habilidad que yo tenía ya iba a terminar jubilándome en ese taller, así de tapicera y todo ¡no!. Y luego vuelvo a ver para atrás y digo: es que estoy haciendo lo mismo, ya no, ya... esto ya no me llena. Entonces... ya me regresaron a Apariencia, ahí nos reacomodaron para no liquidarnos, entonces... este pus yo empecé a ver... otras posibilidades, este...hable con... las personas del sindicato y les dije, que pus si no me liquidaban, pus... a ver si había la posibilidad, de que me cambiaran a... al taller de Accesorios, y me decía: es que no te puedes ir a accesorios, porque Accesorios, es muy pesado, por eso puros hombres, porque es muy pesado. Le digo: no importa yo me quiero ir para haya {risas} y como se había ido un compañero jubilado que se llamaba... se llama Fabio, le dije: llévenme a ese lugar, donde se fue Fabio, decían: no, les daba risa, es que es muy pesado Margarita... No, es que si me quiero ir para haya pues si ya me están dando la oportunidad de quedarme, ándele que no sé qué... y este...me decía no, no es posible, pero vamos a ver cuál es la posibilidad. Entonces en eso me quede y estaban... en eso entonces empezaron a... mover a la gente, porque ar... yo del escalafón, tomaba el lugar del, el tercer lugar, primero estaba mi compañero más antiguo que yo, se llama Vallejo, Rafael Vallejo. Luego seguía Roberto Rodríguez y luego seguía yo del escalafón, para los cambios y entonces le ofrecieron a Rafael Vallejo el cambio para irse a... Aeroméxico otra vez, en el mismo lugar, osea nuestro cambio iba a ser en el mismo lugar en Apariencia, nada más que nos iban a cambiar como... e... pertenecíamos a EMA, pero como EMA ya no estaba aquí, nos iban a regresar a Aeroméxico para no liquidarnos, con el mismo contrato, bajándonos a trabajador general la categoría y el sueldo. Le dijeron a mi compañero Vallejo... Rafael Vallejo, te vamos a cambiar a Aeroméxico, te vamos a bajar la categoría y te vamos a dar el mismo contrato y te vamos a reconsiderar tu antigüedad y no quiso, dijo: no, a mí me faltan cinco años para liquidarme... para jubilarme y no me conviene. Y nosotros le decíamos: si te conviene en cinco años recuperas tu categoría, en Aeroméxico, no aquí me quedo, si es necesario que me manden a Guadalajara a Reparación Mayor, con mi misma categoría, adelante. Y se... se esperó y después le ofrecieron a mi otro compañero, que seguía Roberto Rodríguez le dijeron lo mismo, y él dijo que si y fue el que se cambió primero para Aeroméxico, bajando el sueldo la categoría, y

considerándonos la antigüedad desde el 97, y se fue. Y luego yo estaba esperando ya, pus ya era la tercera ¡no! Ya estoy esperando mi cambio, y este... y ya pus es el siguiente, y llega otro compañero en mi lugar, pero de la calle, y ya todos indignados. Y yo: que está pasando, y dije: no, no, yo no voy a ser nada, si hago algo todavía que me están reconsiderando el no liquidarme, yo no puedo hacer nada. Y el supervisor me dijo, es que no es justo, te tocaba a ti, dice: ahorita mismo vete al sindicato y vas a ir a reclamar, y yo no, no puedo reclamar, si vete córrele, y me fui, y pensando que le voy a decir, ni modo que vaya y le diga. Y no ya llegue al sindicato, dije: tengo que ir, porque me mando mi supervisor ¡no!, y ya vi al señor este de contratación y le dije: es que... solo vine a preguntar si, si me están considerando para irme a... al taller de Accesorios, y me dice: ya te dije que te esperes, está muy difícil. Fue todo lo que le dije no le reclame nada, nada, nada, y me regrese y entonces... este... me dijo mi supervisor: que te dijeron y le dije: no pues dice que... pus así está la situación y que yo me tengo que aguantar, pero es que no, no es justo que no sé qué, y todos mis compañeros: es que no es justo Margarita y todo. Bueno pus ya para no hacérselas largas me dijeron: ya ve a fir.... Ve a renunciar a recursos humanos y mañana te vas al sindicato por tu hoja porque ya te van a dar tu cambio a Aeroméxico, y ¡huuuy! brincando de felicidad, pero te van a bajar la categoría, si no importa. Ya me fui a reclutamiento, haya... este... al SECAM, haya en TAELM, y me dan mi contrato para firmarlo y decía: TALLER DE HIDRONEUMÁTICO, ¡hay no! (con alegría) yo brincaba de felicidad, yo dije hay si me voy a ir de ahí, que bueno que no sé qué... porque firme y me quede... y me mandaron a Accesorios, y siempre me puse... me ponía a pensar y me puse a llorar porque dije: es que, que ironías del destino, cuando tuve mi licencia de mecánico que deje perder, yo me quería ir a Accesorios y no me pude ir y ahora no tengo licencia, voy con otra categoría, me cambian... y hora voy a accesorios, sin pedirlo porque yoooo... osea, si lo pedí pues pero era muy rara la posibilidad, pero cuando me quise ir no pude, y ahora que llevo a acá no llevo licencia ni nada.

❖ Experiencia laboral actual

¿Cuál es su desempeño laboral actual? Descripción de las herramientas de trabajo y ¿a qué está expuesta?

MJM: Es lo mismo trabajar con muchos hombres, pero... creo que mi situación con ellos, ya desde hace mucho la tengo controlada, porque... Sé cómo tratarlos, y se cómo manejarlos ante ellos porque ya tengo muchos años, hay unas muchachitas que han llegado nuevas, ahorita hay dos, no se saben manejar son muy llevadas, y luego ellos no tienen el control de tratarlas, pero ellas no consideran que la situación es muy difícil trabajar con ellos, porque hay primero que ver como son, para luego ya empezar a tratarlos, bien y mejor empezar pooor... saberte comportar, porque... no todos son iguales, si es difícil, es muy bonito trabajar con ellos, porque... en cualquier momento te ayudan, te protegen, todo pero no. Ni todos son malos tampoco son muy buenos, aquí por ejemplo ahorita que llegue, siento que... Toda la gente es más madura, como que tienen otro tipo de ambiente yyyy... Es otra manera de pensar, siento que como es un taller Térmico hay más disciplina, queee... en otro... en el otro taller que yo estuve, son

muy indisciplinados, lossss... mecánicos, eléctricos, son muy indisciplinados, no existe una disciplina de trabajo, ni... ni un orden, hay mucha gente que se... de ellos que se detienen para hablar hay otros que no. Aquí en el taller ciento queeee... que son más maduros, así lo siento yo. [¿Cuánto lleva en ese Taller?] Aja, en ese taller tengo año y medio. Fijate tuve la suerte deeee... como fui la tercera, me cambiaron a Aeroméxico, me mandaron a Accesorios, me bajaron la categoría y me, y me, me consideraron mi antigüedad, desde el 96 para acá. Después de mí hubo otros seis en mí mismo... otros tres en mí mismo caso, pero se quedaron en Apariencia, y después de ellos a todos los cambiaron, todos los que se sobran de EMA... y no les consideraban antigüedad, ya los liquidaron y empezaron de cero, con nuevas prestaciones, con el contrato nuevo, así que después de todo tuve mucha suerte de eso. Y ya llegando ahí al taller a lossss... cuatro meses, se abrieron unas plazas para Técnico y subieron unos compañeros y ahí me dejaron la categoría de obrero, entonces yo subí en cuatro meses ahí de obrero, empezó de obrero, pero... tuve que meterme a un curso de Mecánico, para volver a recuperar mi Licencia de Mecánico, ahorita ya laaa... ya termine el curso, ahorita ya tengo la licencia de mecánico, ya me dieron la oportunidad de hacer un examen, pero todavía no sabemos, esta dura la... somos tres para sacar, pero este... pus ellos tienen más experiencia, yo me puse a estudiar lo que pude, porque ya no es lo mismo, estudiar ahorita que antes, pero bueno ya tuve la participación para ir, y me decían mis compañeros: no tengas miedo acepta participar, para que conozcas el examen y para la siguiente ya sepas de que trata, entonces ahorita hice examen, tiene dos semanas, pero todavía no nos dan respuesta nos falta otro examen un práctico, para que ya nos den respuesta como queramos yo espero que aunque no quede de técnico, el que suba de técnico me deja la otra categoría que sigue que es obrero calificado (corrige) Multihabilidades, es otro, otra categoría y pus ya ahí le voy brincando (ríe). [Muchas felicidades] si pus ahí vamos, porque yo decía, yo que voy a estar estudiando, ya no voy a ir ni al examen médico, porque esteee... el tener la licencia es estar con los exámenes médicos periódicos, y por eso la deje perder, porque yo iba a los exámenes... exámenes médicos y uno los paga, para no perder la licencia, entonces ahorita pus ya otra vez tengo mi licencia... sí, sí, ahorita otra vez vamos pa'riba, y te digo el ambiente de trabajo yyyy, y el método de trabajo de los supervisores donde ahorita estoy, es más estricto, no se da la indisciplina, ni el que te anden faltando, [es más controlado] si, es más controlados, no haya es mucho desastre en el otro taller, ahorita ya es menos gente porque la mayoría ya se fue a Guadalajara, ahorita ya es menos gente, pero... el trabajar en un ambiente deeee... muchos empleados y muchos este... Talleres juntos como nosotros trabajábamos en Reparación Mayor, este juntos estábamos todos los Talleres se puede decir, porque estaba el Taller de Mecánicos, el Taller de Electrónica, el Taller de Reparaciones Estructurales, el Taller de Pintura, el Taller de apariencia, el Taller deeee... Tapicería y todos los supervisores de todas las áreas, el Taller de Inspección y el de Ingeniería, entonces cuando paran un avión, todos los Talleres estamos en el avión se puede decir, toda la gente, todo el día, porque como hay tres turnos de trabajo, toda la gente está concentrada en el avión y somos mucha gente trabajando en un avión, sobre todo se daba cuando lo paraban, esa semana era de desarmar y todos encima de todos ¡no! Los eléctricos desarmando lo que les correspondía, laministeros, asientos también, hay otro taller de Asientos, este todos los

Talleres ahí haciendo su labor, y ya el transcurso deeee... los trabajos pus era continuo ¡no! Estar en el avión pero no todos juntos, y ya faltando dos semanas para entregar el avión era un caos otra vez, todo mundo quería armar, todos los talleres juntos terminando sus trabajos, todos juntos, imagínate el ambiente de todos estar juntos. [llevaban a todos los trabajadores de un determinado taller o solo a un, se podría decir representante] si van, de echo de los talleres se concentran, por ejemplo el taller de Electrónica divide a su gente, eee... unos van a estar en ell... eléctrico electrónico que esta adelante se van dos personas, otros se van a la cabina de pilotos, otros se van a revisar alas, ala derecha, ala izquierda, todo mundo distribuye... los talleres distribuyen su gente a las diferentes áreas pero en si todos están, todos trabajan juntos igual los mecánicos en diferentes áreas, igual nosotros. {y como se organizaban, los distribuían por días o para todos era igual} hee... teníamos todo un mes paraaa... el avi... el servicio del avión, todo un mes, entonces toda la gente estaba distribuida, había poca gente en sus talleres y la mayoría en el avión, entonces de aquí a que ya va a salir el avión, ya los trabajos son en el avión, y saquen el avión porque ya se vine la corrida de motores para las pruebas, y las movimientos de todas las superficies de control sáquenlo a los rompe vientos, ahí andamos en el sol, esteee... esperando que hagan sus pruebas, quien puede subir al avión, quien no entorpece sus trabajos de ellos, eléctricos y de los técnicos pues, y ahí este... combinándose todos para trabajar mejor, habla veces queee...terminábamos luego en caos, porque luego decían: es que ustedes no pueden trabajar, porque yo voy a trabajar, decían. Pus es que a mí me mandaron a trabajar, no pero pus es que yo tengo prioridad porque ten... soy técnico, si pero nosotros también tenemos que hacer nuestro trabajo y terminábamos peleando y luego no discúlpame es que el stress que no sé qué, pero es un ambiente bueno. A veces pedíamos permiso para trabajar antes que ellos, y a veces nos dejaban, a veces no, y pero ya es este problemas entre supervisores, porque ellos te tienen que coordinar para los trabajos. Pero es muy bonito a mí me gusta, me gusta mucho eee... yyy...te digo el comportamiento como mujer, si es difícil, como mujer trabajar con hombres es muy difícil, porque tienes queee... mediar las cosas de trabajo, incluso no podemos estar peleando todo el tiempo con ellos, porque requerimos de ellos, para todo como mujer, como trabajos, como... esteee... eee... combinación de trabajo a veces había que trabajar juntos con ellos y todo, a veces ellos requerían de nuestro...trabajo, nos van y nos buscan, a veces no es necesario que ellos, no era necesario que ellos pidieran permiso al supervisor sino nada más pedirnos a nosotros, puedes ayudarme en esto, y ellos lo hacían ooo... lo... o nosotros, a veces no era necesario porque ellos siempre tenían que autorizar los trabajos, ya con tanto tiempo que teníamos ya nada más es de que ¿me ayudas?, sí. ¿Me ayudas?, si, ¿me das permiso?, Si, te doy permiso o hazlo y yo luego vengo, me voy a dar una vuelta y ahorita vengo yo. Es muy bonito los trabajos me gusta mucho.

¿Cómo ha vivido los cambios de Talleres?

MJM: Ahorita el cambio de mi trabajo para... lo que yo hacia afuera es un cambio total. Porque es otro tipo de trabajo, otro tipo de higiene y otro tipo deeee... de... deeee... como

te diré atendíamos trabajos en si de un avión completo, y aquí donde estoy nada mas de Accesorios, unidades o componentes que llegan al taller, es otra cosa, ya andar afuera nosotros, nosotros no, ya es puro esta internos en el taller. [¿Que hace actualmente en el taller?] Ahorita ahí estoyyy... apoyándoles a ellos con él, la limpieza y preparado de los accesorios de sus masas. Masas de las ruedas, las masas son los rines de las llantas de los aviones, entonces... como al taller de ruedas le falta gente nos prestan para apoyarlos, yo soy de Accesorios de ahí donde esta Pedrito, pero me prestan para los de ruedas, pero trabajo en el taller, ahí trabajo, [Entonces está ahí con mi hermano] Immhul, ahí donde está el, ahí estoy, ya tengo año y medio ahí, sí. Estoy muy contenta es otro tipo de trabajo pero... esteee...me toca seguir aprendiendo, además de que ya con tantos años que tengo ahí, también tengo antecedentes, tengo muchos, estando afuera muchos conocidos y todos saben bien como somos cada quien ¡no!, entonces la recomendación de uno es su trabajo. Siiii... yo no digo que no, que soy una maquinita y trabaje, trabaje, trabaje y trabaje nooo... también me doy mis escapadas, si, también luego me salgo a caminar y me salgo a despabilar porque estando a dentro pus, y me costó mucho trabajo estar adentro, yo era de estar toda la vida afuera, toda la vida, si, imagínate el cambiaron un, hicieron un hangar nuevo en la oriente, no sé si la este, es nuevo pus haya trabajaba cuando me pasaron a Apariencia ahorita en el cambio y era de traer mi herramienta, mi caja de herramienta y mis cosas de limpieza, para donde me llevaran, osea te vas a tapizar o te vas a... mi bolsa Crazy de herramienta y llevaba mi bolsa de limpieza, llevaba todos mis utensilios y ya iba, no margarita es que tenemos que lavar un tren de aterrizaje, pus órale, la bolsa de limpieza vámonos y este... no pus que tenemos que tapizar, forrar un docto, ooo... reparar ductos, colchonetas, a donde me llevaran, pus andábamos de un avión a otro. No pus ya déjale ahí y vamos air a laaas posiciones, es que hay un avión que ya está en posición para salir de vuelo y necesita que le cambien esto que le cambien una funda, que le cambien un raspado, que le cambien una alfombra o queee... el dichoso pajaraso, que hay veces cuando se les mete los pájaros en los trenes, pus a que ir a atender un pajarazo, porque por radio se... no pus una... una mención de pajaraso en la posición 31, pus vámonos a la posición a sacar el pedazo de pájaro, la piel si, o queee... cualquier cosa ya nos llevan para haya para acá todavía me cuerdo, hay veces que decía: ya me canse de caminar, bueno. Ya terminaba botando las herramienta y la bolsa, pero así nos traían todo el tiempo afuera es un cambio. Y te digo conozco tanta gente, porque imagínate, trabajar en las posiciones hay mecánicos, eléctricos, sobrecargos, los pilotos y toda la gente que atiende este... los de SISTEM, que atienden los hangar... la limpieza de los aviones, este... los Pernotas que les llaman ,pus haya conozco mucha gente, toda la gente que ya se fue de este hangar al otro, pus muchísima gente que conozco, osea que siempre que voy aaa... que salgo del taller y me encuentro a gente, hay hola, y saludando y todo ¡no! Peroooo... sí, siento que mucha gente me tiene en un buen concepto y este yo creo que eso es lo que me ha ayudado también a mantenerme en la empresa ¡sí!, el poner empeño a lo que sea ¡no!, no, no me importa que me mande a limpiar, no me importa qué, que me manden a hacer lo que sea, me gusta mucho mi trabajo lo que sea. Si ya tratándose de la aviación que era mi ambición algún día lo logre y... y lo he tratado de mantener siempre immhul

Al estar rodeada de hombres sufrió algún tipo de abuso dentro de la empresa.

Con muchos problemas a veces te digo problemas con las compañeras porque luego existen las envidias, somos muy envidiosas, yo pienso que es por ahí, es peligroso tratar más con mujeres que con hombres. Con un hombre le pones un hasta aquí y ya, si pero con las mujeres y yo luego platicaba con ellas porque yo les decía: somos tan poquitas, que nos deberíamos de proteger entre nosotras mismas. No, nos tiramos horribleee... cambiándonos juntas en los lo que, porque teníamos una área más o menos de este tamaño de lo que es, todas en la mañana ahí unas peleándose, otras no se saludan, otras echándose hablada, otras... así... y este... pero... de eso también se aprende, se aprende mucho, de ellos también, porque este... ellos también tienen luego, pienso queee... tienen un trato especial para nosotros, para nosotras como mujeres hacen su mayor esfuerzo, también porque somos tan distintas [¿En qué sentido?] mmmm... siento que luego ellos no saben medir la, la distancia y el carácter de cada quien si no que hay personas que quieren tratarnos igual, sin existir la diferencia que uno quiera marcar, también dicen todas son iguales y todas este... van a ser tratadas iguales ¡no! He tenido muchos percances con ellos yyy... y este... problemas así de que me deee... compañeros me deee... pus ya levántale un acta ¡no! Y yooo... no a mí no me va a quedar en el corazón levantar un acta y que lo corran ¡no! Porque hay situaciones que si hacen que a ellos los corran.

Alguna anécdota importante dentro de su trabajo.

Hubo un detalle les voy a platicar en... estando en tapicería este... nosotros también fabricábamos todo tipo de bolsas de las que requiere el avión o lo colchoneta lo que fuera, manejamos muy bien las máquinas de coser, eee... y hubo unnn... supervisor un día que me dijo: oye mago puedes hacerme una bolsa de piel para mi teclado, personal era un trabajo personal, le dije: si, entonces se la hacía pero... como a las cuatro y media salía de trabajar, me quedaba hora y media, a coser la bolsa, cortarla y a coserla, hubo quien de las mujeres y dos hombres, que nos tomaron fotos, ya nos andaban corriendo. A los dos supervisores porque el supervisor que estaba en turno que fue el que me pidió el favor, pero el otro supervisor que era compañero este... de él era el teclado, entonces le termine la bolsa y se la di y los corrieron, los corrie.... Los liquidaron para ese entonces me subió mii... coordinador haya a la oficina y me dijo que tenía un problema conmigo, le dije: si, contigo y con Rafa Vallejo, le dije: si, pero el problema nada más es conmigo porque el nada más... me apoyo yo fui la del detalle principal, que yo acepte hacerla, yo las termine, yo todo y me dijo es que tengo estas fotos, yo no las esperaba, y me tomaron fotos... fotos... cociendo la bolsa, cortando la piel, porque fue de piel (ríe) y estee... y terminada ya con el teclado adentro, todo, todo, que nosotros ni somos ni de donde se vino todo eso, entonces este me enseñó las fotos y le dije: que sí. Le dije: si yo lo hice y Vallejo no tiene nada que ver porque yo lo acepte, yo lo hice le digo: no aquí en las fotos esta Vallejo y tú y a mí no me interesa y le dije estee... es que yo no quiero que lo involucren a él, osea el problema que sea conmigo. Total que dije que por nuestro desempeño en el trabajo, por los antecedentes que siempre habías tenido, el apoyo que ellos habían recibido, de nuestra parte a los trabajos, estee... nos iban a reconsiderar y

solamente nos iban a llamar la atención, pero los supervisores involucrados, este se tienen que ir. Imagínate, y después nos dijeron, nos dijo este otro compañero de donde había venido esas fotos y nosotros decíamos fueron dos mujeres de nosotros, osea que nos tiraban a que nos corrieran. Y no, no nos corrieron, pero si ese problema estuvo fuerte. Eeee... otro problema fueee... es otro ejemplo de que a mí no me gusta llevarme con ellos, ni de palabra, ni de manos, no me gusta, este a veces me dicen que me creo mucho y que, son sus palabras de ellos ¡no! Se cree mucho y cree que está bien buena, y yo digo: ni me creo, ni estoy bien buena, pero mejor respétame ¡no! Perooo... eee... tomando en cuenta a las compañeras que se llevan que luego les pellizcan las pompis, las andann... cargando, las arrastran como los aviones se quedan vacíos, las andan arrastrando ahí en el avión y les da mucha risa y todo eso ¡no! Entonces un día estee... estábamos trabajando en donde siempre nos poníamos unosss... trajes blancos como memelucos, entonces te tienes que poner el gorro, los lentes y la mascarilla para trabajar ¡no! Porque hay mucha fibra de vidrio luego. Pues luego existen las confusiones de las compañeras que se llevan y de las que no se llevan, entonces las bromas luego las hacen sin estar seguros de quien se las hacen de ahí se vienen los problemas por ejemplo yo tenía una, tengo una sobrina que es eléctrico, y andábamos como seis mujeres vestidas igual y estee... llego uno de ellos y le dio uno en la cabeza con todo ¡eh! Así le dio... llego y le dio en la cabeza y mi sobrina tampoco se lleva yyy... ella es muy seria, entonces se volteo y, y lo empujo, y le dijo: hay discúlpame es que pensé que eras esta compañera y le dice: primero fíjate ¡sí!, si no estás seguro no hagas tus bromas, pus de ahí se desato el que era una creída, el que ya se dejó de hablar y de ellos sí, esas situaciones no les gustan a ellos, a los que no les gusta respetar. Después otra ocasión andaba yo vestida igual y me metieron a un cuadrito como de este tamaño, yo parada en una escalera y... y me metí, a trabajar ahí estaba ya nada más se me veían los pies, entonces llegan dos supervisores fíjate que se llevan con las mismas personas y me empezaron a agarrar así (expresa con las manos el movimiento) y se subieron hasta por acá agarrándome ¡hay no! yo bien incomodo ahí, y ya me Salí bien enojada y bote mis lentes, y ya nada más había uno parado ahí que se quedó así.... Y luego se fue, y... mi error fue el este... el quedarme pensando quien fue el otro, porque yooo... segurito sabía que eran dos, fueron muchas manos, y yo estaba bien enojada entonces fui y le dije: a estee... al delegado, le dije: fíjate que paso esto y este pus no, no está bien le dije yo estaba trabajando, entonces me dijo yo voy a hablar con ellos, y le dije yo nada más vi parado a Faustino, le dije el otro no sé quién fue, si fue león o fue este... como se llama o fue Pancho, era otro supervisor, y le dije pero si quiera me hubieran dado la cara, o si quiera me hubieran dado una disculpa o que paso ¡no! y yaaaa.... Andaba la muchachita, la muchacha porque es una señora de mi edad, me dice: hay que crees mucha risa llego, que te confundieron conmigo, y le dije: ¡aaaa! Le dije sí, le dije pero debería de darte vergüenza Leonor, porque estee... eso que hacen le dije no está bien, le dije yo no me llevo con ellos le dije y debería de darte pena saber que te hacen a ti le dije y de que... hasta donde dejas que te... Se lleven contigo. Por fin que se molestó por lo que le dije, y le dije al delegado, o hablas con ellos o les levanto un acta y me dijo: no, yo voy a hablar con ellos y luego me dijo: ¡no! es que dicen que eres una payasa, que ni siquiera vieron quien era, le digo: pus si no saben quién es pus que no hagan sus bromas, entonces este... fíjate aparte de

todo termine mal con el delegado, porque se enojó y termine mal con ellos porque me queje, entonces esteee... me dijeron lo que hubieras hecho es quejarte directamente con tu supervisor y tu supervisor hubiera mandado los correos correspondientes y tú no te hubieras metido para nada, y también. Y también está molestándome con la compañera, porque luego me reclamo que, que yo había dicho queee... ella era la que se llevaba y no se daba a respetar. Pus es que no dije ninguna mentira. Y de ese tipo de cosas es de que... y vestidas así... pasaban y les agarraron las pompis así, y a ellas les daba mucha risa, y a mí me daba mucho coraje, por eso los carac...teres y la manera de llevar la situaciones con ellos es difícil y les tienes que ponen un alto desde un principio, y no todos ¡eh! Pero si hay gente así y mejor marcarles un alto, pero si es difícil y trabajar tanto con mujeres más toda vía que con hombres, he trabajado todo el tiempo con ellos, emos estado yo creo alrededor de 150 hombres contra 10 mujeres 15, ahorita en la empresa somos como 15 mujeres, y yo soy la única mujer de mi taller, pero me siento muy agusto, yo creo el sentir también que ya nooo... llevo ese tipo de ambiente pesado de estar de envidias y todo eso y que va a pasar a qué hora nos liquidan a qué hora nos liquidan, el que nos mandan para allá para Guadalajara y que no. ahorita de Guadalajara los trasladaron a Querétaro, otro movimiento tengo una sobrina y un sobrino que si se fueron a Guadalajara y ahorita ya están en Querétaro, si es otro cambio [son los únicos de integrantes de su familia que trabajan en la empresa] si son mis dos sobrinos de mi hermana la que vive acá abajo. Yo les ayude a entrar ahí, y entramos igual como todos, este desde abajo, ya ellos empezaron haaa... esteee... y estando igual de la misma categoría, este empezaron a sacar su licencia ahí, a estudiar para... ella saco la de Electrónico y ahorita ya es Electrónico Técnico, ya es totalmente Técnico en Electrónica y él es Reparaciones Estructurales el también saco su licencia y ahorita también está de Técnico [dice que están ahorita en Querétaro] si ya se cambiaron a Querétaro. Si son unos cambios muy rudos, muy difíciles, pienso que para mí sería muy difícil vivirlos, estuvo bien que no me fuera, de hecho me combino no irme porque me acomodaron bien, ahorita ya regresé a Aeroméxico y ellos no. a ellos ahorita del cambio para acá los cambiaron de razón social, pero siguen siendo concesión, no son directos de Aeroméxico. Si pus así esta, la situación, pero son muchos años conviviendo con ellos, muchos, muchos también decesos que he vivido de compañeros que han fallecido, ya de grandes se van ya jubilados y si, así todo.

Nos habló de categorías, nos podría decir ¿cuántas y cuáles son?

MJM:

TRABAJADORES

- TRABAJADOR GENERAL
- OBRERO CALIFICADO
- OBRERO MULTIHABILIDADES

TECNICOS

- TECNICO B
- TECNICO A

En cuanto a los talleres nos podría decir ¿cuáles y cuántos son?

MJM: TALLERES

- ACCESORISO
- FRENO
- TRENES
- RUEDAS
- NEUMATICOS
- HIDRONEUMATICOS

En el otro son muchísimos está el de

- PINTURA
- REPARACIONES ESTRUCTURALES
- MECANICOS
- ELECTRICOS
- INSPECCION
- INGENIERIA
- APARIENCIA
- MOTORES
- ASIENTOS Y EQUIPO DE SOBREVIVENCIA: equipo de sobrevivencia es donde atienden las lanchas, salvavidas, chalecos salva vidas, todo lo de sobrevivencia, los tanques de oxígeno, mascarillas, todo eso.

¿Qué perspectiva tienen sus hijos de usted y de su trabajo?

MJM: Ellas ahorita están como muy contentas, porque... hubo un tiempo en que me decía mi hija la grande es que no es posible que tantos años que tienes laborando ahí y no has querido crecer más, le dije: es que aquí me siento muy a gusto, siento que aquí he aprendido mucho, pus me gusta lo que hago. Si pero no puedes buscar un cambio, por ejemplo Sandra ya es técnico en Electrónica mi sobrina y tiene menos tiempo que tú, Rogelio ya es este... Ministerio y tú ya te estancaste. Entonces cuando le dije que me habían dado ese cambio y me iba a la escuela, ella se puso feliz porque si era lo que estaba esperando que hiciera, que te muevas, que hagas, que crezcas, me da orgullo que lo hagas por ti misma, no porque nadie te lo diga. Pues ella dice que está muy orgullosa de ahora que iba a participar en exámenes y todo eso, me dice: lo que salga de todas

formas lo estás haciendo, entonces para que no te estanques para que hagas y se siente muy orgullosa de mí. Incluso la niña cuando me dieron mi categoría de obrero, este me hizo unos carteles que tengo ahí en la recámara, donde dice: felicidades por su ascenso, yo siempre voy a estar con usted y la quiero mucho ella se siente muy contenta y yo también ¡sí! Si y es que pus tengo que hacer algo, no me puedo quedar estancada, pues las situaciones no han sido tan fáciles para mí, por los cambio, eel cambio que nos hicieron en EMA, primeramente para concesionarnos, no nos tomaron en cuenta ni nos preguntaron si queríamos o no, nada más salió un listado, cuando dijo esta es la gente que se va a concesionar para... el taller de Reparación Mayor, y así nos liquidaron y, y, y nos dieron el nuevo contrato, haciendo lo mismo, lo mismo, lo mismo, todos, nada más el cambio fue papeles. {que variación hubo en el contrato entre el antiguo en EMMA y el actual} el antiguo contrato eeee el que tengo ahorita de Aeroméxico, tenemos prestaciones, boletos 90, este vales de gasolina y bonos, los bonos, yyy la capacidad deee ir ascendiendo con más categorías, el contrato nuevo pues les puedo decir que este, este que yo tengo ahorita es el contrato viejo, porque el contrato nuevo ya no tieneee... bonos ni vales de gasolina, ni boletos y estee... que más... mmm... pus nada más. Y te digo que los que se pasaron con el nuevo contrato eee... empiezan a hacer otras, iniciando días de labor, porque sus días anteriores ya no, se perdieron. Yo no los perdí me consideraron de EMMA para acá, son... fueron seis años los que me consideraron, ya de ahí para atrás ya no, los perdí en aquel cambio, pero ahorita me están considerando seis años y me dejaron el contrato viejo ósea que estoy, como con las prestaciones de los antiguos pues y en el nuevo ya no, estaría como estaba en EMMA, en EMMA no teníamos prestaciones ¡no! pues estábamos concesionados, éramos una concesión reparadora yyy ahí pus igual las prestaciones no, teníamos nada más un pase vacacional al año, nada más, bonos no, vales de gasolina no. teníamos un solo bono, ese bono era deee productividad, un solo bono al año, pero si el avión por ejemplo el avión tenía que salir el veintiocho y no salía el veintiocho salía el veintinueve, todos perdíamos el bono, si no salía a tiempo el avión lo perdíamos. Así que la consigna era para ese bono que el avión saliera a tiempo, y así se retrasara por mecánicos, por pintores, por papelería, nadie tenía el bono, se perdía era el único bono ¡sí! Así es que por eso era que todo mundo andaba encima de todos, trabajábamos todos ¡huuy! si por eso era de las prisas de entregar el avión a tiempo y nunca salió, por decir un día antes de la fecha nunca, siempre el día, así. Y si había días...servicios que se quedaban un día más y ahí era donde ya todos bien tristes, ya pa' que nos encimamos unos sobre otros ya paso el tiempo, el bono se perdió. Si llego a pasar y en Guadalajara manejan lo mismo porque yo estuve haya, pero ellos haya este trabajan en puro avión de Delta, ellos le dan servicio a Delta y también sus aviones a tiempo si no pierden el bono, si así es...

En cuanto a los tiempos, ¿cómo se organiza y considera que ha cumplido sus expectativas como mujer?

MJM: pues no, no totalmente no se puede, no se puede es muy difícil, ahora sí que lleva uno, considero yo que llevo la situación como hombre y mujer, con ninguno de los quedo

bien, porqueee llevo... me salgo a las cinco de la mañana y regreso aquí como seis, seis y media dependiendo del tráfico, estee... Llego yyy lo primero que hacemos es comer y luego pues recoger mi mamá me ayuda a hacer de comer diario y la niña llega a echar la ropa a lavar, porque diario se lava su uniforme y este yo llevo a tender o a doblar la ropa o mi mamá me ayuda, y yo llevo a hacer cualquier cosa, a ver la tarea de la niña, a plancharle lo que sea de su uniforme, este a arreglar mi ropa para el otro día y ya se me fue el rato. Los fines de semana es cuando si hacemos un poco de tarea yyy, a veces voy a trabajar los sábados. Me toca ir los sábados ahorita no pude, ayer querían que vini... que fuera hoy, pero les dije que no podía, porque teníamos que hacer esto, pero a veces me dicen que vaya sábado y domingo, porque hay mucho trabajo. Entonces no, nada más voy los sábados, yo les digo: nada más sábados, ya me dicen bueno. Y en las tardes a veces me quedo a las siete y media, cuando me requieren me piden quedarme más tarde, entonces cuando me quedo siete y media a la niña ya la encuentro dormida, ya no ya ella se baña y se acuesta, y yo le digo: ya no me esperes porque si no se desvela y se va a la escuela temprano, pero para llevarla a la escuela, ahorita como ya se fue a la secundaria estee... alquilamos transportación, entonces vienen por ella y la traen, pero cuando iba en la primaria, que fue el año pasado, ahorita apenas entro a la secundaria, el año pasado mi hermana la de aquí abajo me la llevaba me la traía a la escuela, las juntas y todo eso, ahorita para juntas, mi hermana va a las juntas, me hace favor. ¡Mhmhm! Osea que pus si me apoyan, porque si no, no podría [y con su otra hija también fue así] con mi otra hija también fue así, mi hermana me la llevaba a la escuela me la tría, yyy yo no sé porque pero creo que ahora la situación está más difícil, ella desde la secundaria ella ya se iba y se regresaba sola, ahorita ya no, como que la situación ya está más difícil ya no me da confianza. Ella no sabe ahorita ni pasarse las calles sol, no la dejo y con la grande a la edad de ella, ya sabía andar muy bien sola, se iba a la escuela, regresaban mi hermana me hacía favor de llevarla y de traerla hasta la primaria. Y después en la secundaria ya se iba sola, pero mi hermana, par juntas y todo eso ella me apoyaba [a qué tipo de escuelas ha asistido sus hijas] a escuelas de gobierno las dos, si de gobierno y pus la grande ahorita ya, ya termino su carrera, ya trabaja ahorita se due a trabajar también [es casada su hija] no es soltera {vive von usted} aquí vive con nosotros igual. Ya este ya le decimos que ya se case, pero no quiere, no quiere dice que ella está muy bien, pues ya consíguete un hijito, yo quiero conocer a mis nietos y no quiere, pus también digo, igual cuando maduran ya menos quieren [mhmhm] Ya menos quieren entonces pus aquí vivimos las tres con mi mamá, toda la vida he vivido aquí con ella, nunca me he salido de aquí... este estando con mi papá convivimos siempre juntas, si, y este pus horita que mi mamá esta solita menos me alejare de ellas horita entre comillas, porque abajo esta mi hermana y ella vive con sus hijos y su esposo.

De acuerdo a su experiencia laboral dentro de la empresa Aeroméxico usted piensa que si hay equidad laboral ahí en cuestiones de género

MJM: sí, si hay equidad labora, si, si hay mucho confesionario muchos de parte de muchas personas, son pocos los que no quieren valorar su trabajo, sobre todo hay gente

que luego cree que por ser Técnico ya noooo... tiene que hacerrrrr... cosas que me denigren pues de abajo, hay gente todavía así, si, y no hay mucha gente que es muy ética, que lo que sea, si, y así deberíamos de ser todos no, porque pus no te quita nada, que aunque limpiemos o lavemos, o lo que sea estamos muy bien pagados, y muy bien empleados ¡mmhm! Si.

Considera que es un ejemplo para las mujeres

MJM: sí, como no, si demasiado, si, si me considero así, porque aparte de que las circunstancias tuvieron que ser así de que yo siendo madre soltera y a trabajar ¡no! osea si me considero un ejemplo porque las mujeres tenemos mucho que dar y si sabemos que dar y no nos tenemos que dar a la pena, tenemos con qué y poner ejemplo a muchas que como yo que si se puede y los hijos no tienen porque robaran ni tiene porque sufrir, si sufren porque desde el momento que no hay integración familiar como con un esposo, no es lo mismo vivir en familia él con papa y mama, con los hijos, es otro tipo de vivir. Pero aun estando como nuestros sus hijos, no merecen vivir solos, ni que dejarlos en la escuela sobre todo, tienen que superarse y, y eso depende de uno sí, hay muchas como nosotros que, que no se puede y no hay y no nada. Y los hijos terminan viciosos o casándose muy jóvenes, yo por ejemplo en mí... no me case pero si me hice de compromiso muy fuerte, pero es por la inmaduras, no por lo que los padres quieran para uno, pero ya depende de ahí, uno tiene que saber qué hacer en la vida y, y nuestros hijos no tienen, perecer lo que uno hizo no, hay muchas cosas y tiene que superarse, sobre todo ahorita hay muchas facilidades para superarse no, como mujer nos han dado muchas facilidades en todos lados, hay que buscarle y no quedarse cruzada de brazos esperando que un hombre venga a sacarnos del agujero, no, no, es lo más fácil para muchas personas, que hay ya me case ya la hice ¡no! ya que se dedique él a trabar y yo a la cas apero yo pienso que ya ahorita la tarea de una pareja, es de dos, y imagínate la situación de uno solo no se puede cumplir, porque yo por ejemplo necesito de la ayuda de mi mama sin ella no podría, de mi hermana incluso de mi propia hija la mayor, también le toco sufrir pero a veces siento que sirve para que ella no viva lo mismo, pus tiene que superarse

En cuanto a los gastos de la casa, usted solita los solventa

MJM: ahorita este... si mi mama no es dependiente de mí totalmente, porque ella tiene una pensión de parte de mi papá, entonces ella pus los gastos de medicina y todo eso que... yo estoy aquí al pendiente de que no falte y si le hace falta o se enferma pus ni modo de dejarla, yo la apoyo en todo lo que se pueda así como ella a mí ¡mmhm! Si es apoyo mutuo. Y pus solamente el estar solita y venir más tarde, porque aunque tenga su pensión, porque la dejaron bien, este pus ella no se da a la pena, ella sigue su vida hubo un tiempo que si cuando falleció mi papá, ps como todo ¡no! se dejó caer, si, si a ella no la hubieran operados ella yo creo que no estuviera aquí. Es que ella padece de una, padece deee... este... su cadera, entonces después que falleció mi papa, y ella no caminaba, como que todo se le fue para abajo. Y entonces la anduve trayendo de doctor en doctor para ver que tenía, porque le decían que era la columna, entonces este un compañero mi trabajo me recomendó un ortopedista. Me dijo: lleve las y entonces la

lleve y me dijo es que no es la columna es su cadera su fémur se le va derecho, porque su hueso de aquí, dice que ya no tenía esa cazuelita que tenemos aquí se le iba el hueso derecho, entonces por eso eran sus dolores y sus malestares, ya n o caminaba la depresión, la pena y todo. Y la opero un particular y si, se quedó, y ahorita anda por todos lados, anda en grupos de la tercera edad y en un grupo de la iglesia y se sale y se va, pus ya no tiene con qué entretenerse, convive con gente de su edad, y aquí pus ahí anda corriendo para que hagamos, ahora falta que la comida, que a la niña no le haga falta cualquier cosa. Pero ella atiende todo, atiende sus grupos y atiende aquí también, si aquí también en este... para el quehacer pues nos apoyan para hacer el quehacer yo le pago a mi hermana para que nos ayude a hacer el quehacer los fines de semana los hace aquí, como es mi hermana viene cuando le da la gana, pero ella hace su quehacer, ella viene y nos ayuda ya ese día le pago yo, si para que ella también no se mortifique por el quehacer y como te digo que esta operada de la cadera no puede hacer mucho quehacer

Como se transporta a la empresa

MJM: no tengo carro, tuve carro que será hace como seis años, tenía carro, me gustan las camionetas, tuve dos, pero luego ya la vendimos y ahorita mi hija se acaba de comprar un carro pero no teníamos, por lo menos que se transporte ella, entre las dos hacemos algo y ahorita que se transporte ella, porque llega muy tarde de trabajar ella se echa todo el día en su trabajo ella entra a las nueve y sale a las nueve trabaja en una delegación ahí los turnos son a las tres o a las cuatro, pero el de ella como es la única serigrafista ahí sale muy tarde siempre tiene mucho trabajo, luego llega aquí muy tarde, si, si urgía un carro pero lo tiene mi hija, yo ahorita no tengo carro ya estoy pensando en el otra ves

Actualmente que horario tiene

MJM: ahorita tengo de siete a cuatro y media y me descanso sábado o domingo a veces descanso un día a veces dos pero si.

Y del uniforme de trabaja que le dan nos podría describir como es

MJM: el uniforme de trabajo es este botas de este, protección son botas con casquillo, un pantalón de mezclilla y una camisa, azul flojita, este que más nos dan, orejeras, eee... guantes de piel, faja y un chaleco de esos amarillos fluorescentes (es el mismo que el de los hombres) si es el mismo el mismo que los hombres, si son indispensables las botas, pues por los accidentes por lo pesado que es, puede caer algo.

Ha sufrido algún accidente de trabajo

MJM: no gracias a dios no, puras cosas muy leves que no requieren de incapacidad, nunca pero a habido accidentes muy fuerte muy difíciles, muy duros y hasta ahorita n o, caídas de las escaleras que te caiga algo en el pie, escaleras mismas que les han caído

en el pie, este movimientos de superficies de los aviones que han aplastado a personas también , caídas, muchas cortaduras, que te caiga algo en la cabeza , que choques caminando con alguna pieza del avión y que si ha habido bastantes accidentes , esta uno expuesto a muchos, gracias a dios a mí no, más que descalabrada por el choque de las cosas que luego te digo que bajan las tapas y tu caminas y ya chocaste , oooo que se te caiga algo encima o caminando , te resbales te caigas pero de ahí no , como yo era tapicero manejábamos este navajas muy filosas pus cada rato las cortadas , pero nada grave si era manejamos muchos solventes, solventes y resistol el resistol de haya se llama bolstick que es parecido al 5000 que es muy comercial entos es muy toxico y la remolcion de esos este adhesivos pus es con solvente del mismo entonces hay que usar mascarillas y protegerse los ojos nos dan lentes también te digo que hay veces que anda todo preparado porque te pones el Tigre que es el traje blanco tus lentes tus mascarillas ya no sabes ni quién eres, a veces había que ponerse el nombre, ya nos, fíjate nos consideraban exageradas porque aquí Mago o acá atrás no pa' que ya no te agarren ya no te .y ellos decían que exageradas pero no, no saben pues si todos a la vez con el mismo traje y equipadas trabajando , te confunden, los trajes son iguales los uniformes iguales y todas tapadas pues todas son iguales decían pero ese es nuestro uniforme de trabajo.

¿Cómo a partir de si experiencia ve la equidad de género?

Si se puede aunque solo uno, aunque no estoy sola esta mi mama mis hermanos porque si se requiere de la familia bien para salir adelante porque realmente solo no se puede pero también depende mucho de uno que quiera no, lo que quiera que los hijo no sufran.

Que nada nos apachurre ni los hombres nos dan momentos de felicidad pero también tienen lo suyo y también ellos sabrán si no quieren tener la obligación con uno con sus hijos ya es cosa de ellos pero uno tiene que echarle ganas por la responsabilidad y en algún momento el fracaso es de los dos y uno tiene que salir adelante con ese fracaso sin necesidad de que estén ellos porque si se puede puede uno salir adelante sin estar diciendo hay necesito un hombre que me venga a mantener si se puede.

Visita al Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México (AICM)

La división del trabajo que hay dentro del taller, cada trabajador tiene asignada una actividad específica relacionada a la unidad que reparan de

acuerdo a los cursos que toman en el transcurso del año por parte de la empresa.

La empresa trata de mantener actualizado el conocimiento de sus trabajadores enviándolos a cursos de capacitación dentro y fuera del país con el propósito de mejorar la producción y evitar el envío de las unidades al extranjero, ya que esta acción trae pérdidas millonarias a la empresa y por ende les conviene a la empresa capacitar a sus trabajadores.

Con lo descrito anteriormente, se justifica la división que hay dentro del taller para la asignación de las unidades, y la labor que desempeña cada uno. Cabe señalar que este taller es el único que repara las unidades principales del avión (UVC) en Latinoamérica y una de las máquinas que nos llamó la atención desde un inicio fue el llamado "Banco de pruebas" la cual realiza la función del avión.

Al poner el funcionamiento este Banco de pruebas se está probando la unidad como si estuviera en el funcionamiento en el avión, cada unidad que se prueba tiene que pasar por diferentes condiciones extremas tanto de presión como de temperatura para ver la resistencia y funcionalidad de la misma previendo casos que se podrían presentar en vuelo y confirmar la funcionalidad de las unidades.

Tuvimos la oportunidad de presenciar la prueba y pudimos observar cómo trabajan en equipo integrado por tres personas, una de ellas está en los controles del banco de pruebas checando la presión y la temperatura, el siguiente está dentro del cuarto donde se encuentra localizado el banco de pruebas montando la unidad para echar a andar la unidad, y un tercero está en medio de estos dos creando un lazo de comunicación a señas por el ruido que se produce dentro del taller ya que es de igual magnitud al ruido producido por el avión.

Cada trabajador debe de contar con el equipamiento necesario en cuanto al uniforme, para poder desempeñar su trabajo de manera

segura proporcionada cada año por la empresa. Este uniforme tiene un equipamiento que cuida su integridad individual como trabajador.

En cuanto al espacio laboral observamos que son buenas las condiciones ya que cada quien cuenta con su espacio y sus herramientas para desempeñar su trabajo con ello se evitan desplazamientos evitando los tiempos muertos que analizamos en clase, también otro tema de suma importancia que vimos en clase y observamos en el taller es la presencia que tiene el supervisor, que checa que cada trabajador se encuentre en su sitio del labor y este realizando su trabajo asignado muchas veces por él. En cuanto a la jornada laboral, su jornada es de ocho horas, la hora de entrada es a las siete de la mañana, hora de salida a las cuatro y media. El horario de comida es de una hora y es de once de la mañana a las doce del mediodía