



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA

LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA



IDENTIDAD PROFESIONAL DE INGENIERAS EN COMUNICACIONES
Y ELECTRÓNICA Y PSICÓLOGAS SOCIALES:
IMPLICACIONES DE LA DOBLE PRESENCIA. (1)

T E S I N A
Q U E P R E S E N T A N:

ALMA PATRICIA / LÓPEZ CONTRERAS,
HEDALID TOLENTINO ARELLANO

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN SOCIOLOGÍA

ASESORES:

DRA. ROCÍO GUADARRAMA OLIVERA
MTRO. JOSÉ LUIS TORRES FRANCO



México, D. F.

JULIO DE 2001.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

225220

2

Capítulo I. *Identidad Profesional*

Introducción	8
1. Marco Teórico	8
1.1. Género y Trabajo	9
1.1.1. Cambio Ocupacional Femenino	10
1.1.2. Los mercados segregados	11
1.2. El Concepto de Identidad en las Ciencias Sociales	15
1.2.1. Identidad	15
1.2.2. Identidades de Género	16
1.2.3. Identidad Ocupacional	21
1.2.4. Identidad Profesional	23
1.2.5. Formas Identitarias	25
1.3. Doble Presencia	26
1.3.1. Ambigüedad/Ambivalencia en la construcción de formas identitarias	28
1.4. Mujeres profesionistas de clase media: ¿un nuevo modelo cultural?	29
2. Propuesta Metodológica para el estudio de la Doble Presencia en el caso de las Mujeres Profesionistas	31
2.1. Trayectorias Vitales	32
2.1.1. El estudio de las trayectorias vitales en México	34
2.2. La Entrevista en Profundidad	36

CAPÍTULO II. *Contextualización. Educación y ocupación femenina. Aspectos sociodemográficos e inserción laboral: ingenieras en comunicaciones y electrónica-psicólogas sociales*

Introducción	38
1. Niveles de ocupación y desocupación femenina en México	39
1.1. Algunos condicionantes sociodemográficos de la ocupación femenina	42
1.2. La fuerza de trabajo femenina por ramas de actividad	43
1.2.1. La fuerza de trabajo femenina por ocupación principal	44

1.3. Las remuneraciones de mujeres y hombres	45
1.4. El sector terciario	47
1.5. Principales grupos ocupacionales femeninos	48
2. Mujer y Educación Superior en México	51
3. Profesionistas en México	53
3.1. Población Total de Profesionistas	53
3.2. Distribución por Disciplina Académica	54
3.3. Composición por Edad y Sexo	56
3.4. Fecundidad	57
3.5. Estado Civil	57
3.6. Características Económicas	58
3.6.1. Participación Económica	58
3.6.2. Ocupación Principal	59
3.6.3. Situación en el Trabajo	59
3.6.4. Distribución Sectorial	60
3.6.5. Ingresos	61
4. Universidad Autónoma Metropolitana	63
4.1. Estudios de Licenciatura	64
4.2. Rasgos generales de los egresados	65
5. Egresadas (os) de la carrera de Psicología Social de la UAM-Iztapalapa	66
6. Instituto Politécnico Nacional	73
6.1. Escuela Superior de Ingeniería Mecánica y Eléctrica	76
6.2. Ingeniería en Comunicaciones y Electrónica. ESIME, Unidad Zacatenco	78

CAPÍTULO III. *Identidad Profesional: Las relaciones entre el Mundo de la Producción y el Mundo de la Reproducción. Implicaciones de la Doble Presencia*

Introducción	80
1. Descripción de la Muestra y Procedimiento Metodológico	83
2. Resultados de la Investigación	89
2.1. Mundo de la Reproducción	89

2.1.1. Familia de Origen. Descripción y Ambiente	89
2.1.2. Familia Actual	96
2.1.2.1. Descripción	96
2.1.2.2. Ambiente Familiar	107
2.1.2.3. Toma de Decisiones	108
2.1.2.4. Maternidad	110
2.1.2.5. Trabajo Doméstico. Roles Genéricos	111
2.2. Mundo de la Producción	115
2.2.1. Trayectoria Educativa	116
2.2.1.1. Descripción de la Trayectoria Escolar	117
2.2.1.2. Elección de la Carrera Profesional	118
2.2.1.3. Ambiente y Socialización en la Universidad	121
2.2.1.4. Percepción y Significado de la Carrera Elegida	123
2.2.2. Trayectoria Laboral	125
2.2.2.1. Ambiente y socialización	144
2.2.2.2. Relación profesión-trabajo	145
2.2.2.3. Percepción y Significado Profesional	145
2.2.2.3.1. Categorías	148
2.3. Doble Presencia. Relaciones entre el Mundo de la Reproducción y el Mundo de la Producción	153
2.3.1. Trabajo-Maternidad	155
CONCLUSIONES GENERALES	159
BIBLIOGRAFÍA	166
Anexo 1. Cuestionario y Guía de Entrevista	174
Anexo 2. Estructura de Clasificación	181

INTRODUCCIÓN

Uno de los cambios ocurridos en las últimas décadas en nuestro país es el incremento de la participación femenina en el mercado laboral.

En este sentido, y en particular respecto a la evolución del mercado de trabajo en México, García y Oliveira (1998 b), nos dicen que hasta 1970 uno de sus rasgos distintivos fue la escasa presencia de las mujeres, quienes constituían apenas un 16 por ciento de la fuerza laboral. Esto se explicaba, en términos generales, como consecuencia de las menores oportunidades de empleo disponibles para ellas, de su escasa escolaridad, como resultado de las altas tasas de fecundidad de la población y del modelo económico industrializador al cual se apostaba el desarrollo del país y que permitía que una familia pudiera mantenerse con más frecuencia con un salario por hogar. Así, las mujeres y en especial las madres y las esposas, se dedicaban principalmente a las labores del hogar y a la crianza de los hijos. Las mujeres jóvenes (15 a 24 años), por otra parte, eran las que presentaban mayores niveles de participación en la economía debido a su relativamente más elevada escolaridad que las hacía más idóneas para los empleos que se creaban en la industria y los servicios modernos.

Hacia 1979, la participación femenina se eleva a 21.5 por ciento y es particularmente importante en los contextos urbanos (ciudades comerciales, industriales y administrativas de las diferentes regiones del país y la Ciudad de México). Durante la década de los años ochenta -años del declive del modelo de sustitución de importaciones con base en la industria así como de crisis y reestructuración económica-, la participación femenina continúa en ascenso hasta alcanzar 31.5 por ciento en 1991 y 34.5 por ciento en 1995 (García, 1992; De Barbieri, 1984). Este aumento, si bien se presenta en casi todas las edades, también tiene sus oscilaciones, lo que implica un cambio de los grupos de edad que pasan de un perfil de 20 a 24 años durante la década de los setenta a otro situado entre los 35 y 39 años

en 1991 y entre los 25 y 39 años de edad para 1995. Esto último resulta importante, pues como señalan García y Oliveira (1998 b: 143):

Indica que las mujeres mexicanas no están abandonando el mercado de trabajo después de unirse o tener sus primeros hijos, como lo hacían en años anteriores. Más bien, las unidas conyugalmente y con hijos han recurrido a diferentes estrategias para desempeñar actividades laborales además de sus responsabilidades domésticas. Este proceso ha sido estimulado en parte por la mayor necesidad económica que se ha agravado con la crisis y reestructuraciones de los últimos lustros.

Durante la segunda mitad de la década de los noventa los aumentos en la presencia económica de las mujeres se concentran en las grandes áreas metropolitanas del país y en unas pocas ciudades en la región norte, lo cual nos habla de una pauta menos diversificada regionalmente que la registrada en los periodos anteriores. Respecto a los aspectos sociodemográficos que inciden en la incorporación femenina al mercado laboral, durante los noventa continúan aumentando las mujeres con baja escolaridad, unidas conyugalmente y con hijos; pero todavía son las solteras, sin hijos y con mayores niveles de escolaridad, las que presentan niveles más altos de incorporación laboral debido a las tendencias seculares de modernización y urbanización del país, así como a la prevalencia del credencialismo en el desempeño de muchas ocupaciones y a las políticas empresariales que prefieren la contratación de mujeres solteras, en particular, entre las maquiladoras.

Aunado a lo anterior, un grupo que sobresale de manera muy significativa en la estructura ocupacional son las "mujeres profesionistas", las cuales han aumentado su participación, pasando de 19.4% en 1970 a 33.8% en 1990 con respecto al total de mujeres ocupadas. De aquí se desprende que su tasa de participación es aproximadamente 64.6%, frente al 20.8% de mujeres de 25 años y más no profesionistas.

Dentro de la categoría de mujeres profesionistas existen dos grupos que llaman nuestra atención: las ingenieras en comunicaciones y electrónica y las psicólogas sociales. Estos dos grupos están ubicados dentro de las 10 profesiones de mayor matrícula y de presencia en el mercado laboral de acuerdo con datos obtenidos

de los anuarios de la ANIUIES¹ y del documento "Atlas de los profesionistas en México" publicado por INEGI en 1995.

Socialmente se ha considerado a la ingeniería en comunicaciones y electrónica como una profesión "masculinizada" y, por el contrario, a la psicología social como una profesión "feminizada", esto no sólo en función de su matrícula sexuada a nivel nacional, sino también por el perfil académico y profesional de las mismas, ya que la ingeniería en comunicaciones y electrónica presupone un mundo masculino y la psicología social se percibe como una extensión del mundo de la reproducción, es decir, de la familia.

Por estas razones, la presente investigación tiene como finalidad el estudio de estos grupos de mujeres profesionistas en nuestro país, ya que existen pocos estudios acerca de trayectorias vitales de mujeres profesionistas y menos aún sobre la problemática que un gran número de mujeres enfrenta en la **construcción** de lo que autores como Dubar (1992) denominan "**formas identitarias**".

De acuerdo con Dubar, se considera que la construcción de formas identitarias, dan cuenta de un tipo de lógicas de acción basadas sobre una doble transacción: la que realiza el individuo entre su trayectoria pasada y sus expectativas de futuro, que es una transacción "para sí mismo". La segunda transacción es la que se da entre los individuos y el exterior, es decir remite a la forma en que los individuos resuelven (o no) su identidad para sí con la identidad para el otro, entendiendo el "otro" como las instituciones y actores que entran en su sistema de acción.

Sin embargo, la identidad femenina presenta ciertas particularidades como lo señala Cervantes (1994), para quien **la identidad de las mujeres se construye sobre tres ejes fundamentales:**

- La maternidad y el ser madre
- El matrimonio o la unión y el ser esposa o compañera
- El trabajo y la profesión, y el ser trabajadora o profesionista

¹ Anuarios de 1970 a 1999.

Frente a este panorama nosotras partimos del siguiente planteamiento: **¿Existen diferencias en las construcciones de formas identitarias entre las mujeres profesionistas ingenieras en comunicaciones y electrónica y de las psicólogas sociales?**

En este sentido, nuestra hipótesis es que en la identidad profesional de las psicólogas sociales ocupan un lugar amplio aquellos ejes que tienen que ver con el mundo de la reproducción; mientras que la identidad profesional de las ingenieras en comunicaciones y electrónica está moldeada, preponderantemente, por el eje del trabajo, es decir, por el mundo de la producción.

Así entonces, para probar esta hipótesis se seleccionarán indicadores que puedan aportar elementos que nos digan **qué tipo de carreras profesionales construyen durante su trayectoria laboral y qué identidades forjan las mujeres ingenieras en comunicaciones y electrónica y las psicólogas sociales a partir de su experiencia profesional.**

En este trabajo nos proponemos ensayar algunas respuestas a las preguntas precedentes con la advertencia de que las reflexiones acerca de las mujeres ingenieras en comunicaciones y electrónica y las psicólogas sociales son una primera aproximación a un tema por demás complejo. La advertencia se sustenta principalmente en dos cuestiones: 1) el material teórico y empírico con que se cuenta es limitado y 2) no existen estudios cualitativos específicos sobre los mercados laborales de las profesiones estudiadas.

Así entonces, el objetivo de este trabajo consiste en investigar, desde una perspectiva cualitativa y de género, la construcción de formas identitarias de dos grupos de profesionistas a través de la articulación de sus *trayectorias vitales* (familiar, escolar, laboral, conyugal y reproductiva), que resultan fundamentales para las ingenieras en comunicaciones y electrónica y las psicólogas sociales, casadas o unidas alguna vez, con o sin hijos pertenecientes a la clase media de la Ciudad de México.

Nos apoyaremos en categorías analíticas como la de "doble presencia" y "ambigüedad-ambivalencia", ya que la primera pone énfasis en una nueva dimensión del trabajo femenino que no implica ya la acumulación de dos jornadas de trabajo, sino la necesidad de asegurar una presencia simultánea entre las esfera de la producción y de la reproducción.

Asimismo, la categoría de ambivalencia/ambigüedad, porque nos permite analizar las **relaciones conflictuales** que las mujeres establecen con trabajos marcados por la **doble presencia**.

Al respecto, Cristina Borderías nos dice que la noción de ambigüedad como categoría descriptiva sirve para dar cuenta de las situaciones complejas en las que se insertan las mujeres; así, este concepto es utilizado para caracterizar la indecisión de las mujeres frente a las múltiples bifurcaciones y conflictos que se presentan a lo largo de la vida (Boderías, 1996).

Es a partir de la doble presencia y de la ambigüedad que ésta implica en la vida de las mujeres, en nuestro caso profesionistas, que intentamos sistematizar algunas dimensiones relevantes como:

- Las estrategias, prácticas y actitudes de las mujeres en el campo profesional y familiar y sus articulaciones.
- Las relaciones que dentro de una trayectoria social se establecen entre trabajo familiar y trabajo profesional, es decir, las estrategias cambiantes y flexibles que las mujeres ponen en marcha para tejer la doble presencia.
- Los conflictos materiales, simbólicos e identitarios producidos por esta experiencia de doble presencia.

Para efectos de nuestro estudio se abordará principalmente la **trayectoria laboral** de los dos grupos de profesionistas, sin dejar de hacer referencia a sus trayectorias familiar, escolar, conyugal y reproductiva.

Para abordar esta problemática, el instrumento que utilizaremos es la **entrevista en profundidad**, ya que ésta, tal y como señalan Taylor y Bogdan (1990), es

"la herramienta para excavar" favorita de los sociólogos y para adquirir conocimientos sobre la vida social.

En general, utilizaremos la expresión "entrevista en profundidad" para referirnos al método de investigación cualitativa, que supone reiterados encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, encuentros dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras.

Como base de este método, construimos una guía de entrevista que nos asegura la exploración sistemática de los temas claves de la investigación entre un cierto número de informantes. La guía de la entrevista no es un protocolo estructurado, se trata más bien de una lista de áreas temáticas generales que deben cubrirse con cada informante.

Posteriormente, y como una segunda fase del proceso de investigación, realizamos historias vitales de nuestras informantes, ya que las historias vitales ofrecen riqueza y sentido concreto de detalle y, sobre todo, la oportunidad de examinar la secuencia de comportamiento dentro del más amplio contexto de la vida de una persona.

El enfoque vía historias de vida será modificado para obtener historias "parciales", es decir, la información se obtiene sólo para cierto aspecto de interés, y algunas veces sólo para una parte del período vital. Nos abocaremos al análisis con mayor énfasis en la trayectoria laboral de manera diacrónica y sincrónica que nos permiten dar cuenta de la estructuración de la dimensión temporal y, de esta manera, se pretende, por un lado, captar las complejas y a veces hasta "caóticas" trayectorias de los individuos, y por lo tanto, de las familias. Y por otro lado, también se pretende captar la conexión entre los niveles individuales y familiares con los estructurales ya que las trayectorias y las transacciones están inmersas en contextos sociohistóricos.

CAPÍTULO I

IDENTIDAD PROFESIONAL

INTRODUCCIÓN

En este capítulo nuestro objetivo es desarrollar en un primer momento los conceptos utilizados en esta investigación. Comenzamos con la **relación entre género y trabajo**, así como con una breve historia del concepto de **identidad en las ciencias sociales**, para llegar así, a los conceptos de *identidad de género y formas identitarias*, ya que estos son punto de partida en el campo de estudio de las identidades profesionales. En donde nos interesa analizar específicamente, la construcción de la identidad profesional de los dos grupos de estudio. Bajo el supuesto de que dicha construcción, se conforma dada la presencia simultánea de estas mujeres profesionistas en el ámbito de la producción y la reproducción. Para realizar dicho análisis tomamos como guía los conceptos que en términos teóricos, se ubican dentro de una categoría de alcance medio, que son los de *doble presencia y ambigüedad-ambivalencia*.

En la segunda parte de este capítulo, desarrollamos una propuesta metodológica que se deriva de los marcos para el análisis cualitativo que nos permita cubrir los objetivos del estudio.

1. MARCO TEÓRICO

Dado que nuestro interés es conocer las implicaciones de la doble presencia en la construcción de la identidad profesional de dos grupos de mujeres profesionistas, consideramos pertinente partir de los estudios sobre la perspectiva del análisis cultural de los problemas laborales, ya que como nos dice Guadarrama (1998), a partir de los años ochenta ha habido un cambio en los estudios sobre el trabajo. Los problemas laborales empezaron a ser abordados desde una perspectiva cultural que, sin abandonar del todo la discusión sobre los aspectos productivos y tecnológicos del trabajo y su repercusión sobre la acción obrera, se caracterizan por orientarse hacia

una perspectiva que *concibe al mundo de la producción y la reproducción como un todo entrelazado*, en el que lo cultural es una parte importante.

1.1. Género y Trabajo

Dentro de los estudios que analizan la relación entre género y trabajo, destaca la corriente que critica la división espacial entre lo público y lo privado, y que asocia al primero con el ámbito de acción del género masculino y al segundo como espacio propio del género femenino. Desde este punto de vista, los y las autoras que trabajan en esta línea consideran que las identidades de género se construyen sobre esta división espacial. En especial destaca la importancia del debate feminista en la conceptualización del trabajo doméstico y en la delimitación teórica de los procesos de producción y reproducción social y económica.

Desde las perspectivas que subsumen la existencia del trabajo doméstico femenino a la lógica del modo de producción capitalista, hasta las críticas a esta postura que identificaron el origen del problema en la "lógica del patriarcado", este debate fue incorporando elementos importantes a la teorización sobre la condición femenina y su inclusión en las teorías del mercado de trabajo.

Paralelamente, otro desarrollo teórico importante para comprender la relación entre los ámbitos de la producción-reproducción y los estudios de género ha sido la Nueva Economía de la Familia (NEF) que se deriva de la teoría económica neoclásica como un intento para dar respuesta a una serie de problemas que esta teoría no había logrado resolver. Su punto de partida fue el reconocimiento de los mecanismos internos familiares en torno a los procesos de toma de decisiones. Sin embargo, al tratar de ser consecuente con el individualismo metodológico propio de la teoría neoclásica, dejó de lado el análisis de las complejas relaciones sociales y familiares en las que se sitúan los individuos y que influyen de manera determinante sus decisiones (Borderías, Carrasco y Alemany, 1994).

En opinión de Borderías, entre los aportes conceptuales de la NEF destaca la idea de que, frente a la concepción neoclásica del individuo "libre" que concurre al

mercado de trabajo con una actitud de máximo beneficio, la función de utilidad máxima recae sobre la familia. Otro elemento conceptual importante aportado por esta corriente es la noción de función de producción doméstica que es una adaptación del concepto de función productiva al ámbito doméstico al considerar a la familia como una unidad productiva comparable a una pequeña empresa. Además, esta teoría tiene el mérito de haber puesto de relieve la importancia que tienen las relaciones familiares en el mercado de trabajo, pero sobre todo el haber situado el análisis del trabajo doméstico al mismo nivel conceptual que el trabajo de mercado.

Por su parte, De Oliveria y Ariza (1997) señalan que, desde la perspectiva de género, se ha enfatizado la importancia de analizar la participación femenina en la esfera de la producción en sus múltiples interrelaciones con las actividades domésticas propias del ámbito de la reproducción, por lo que ha predominado un interés por analizar como se han abordado tres problemáticas centrales en la comprensión de las causas y efectos de la creciente incorporación económica femenina desde el punto de vista del impacto que han tenido los cambios económicos globales sobre el trabajo femenino extradoméstico, así como señalar las diversas maneras en las que se vinculan familia y trabajo como ámbito de la producción-reproducción y de las inequidades de género, y la evaluación de las implicaciones del trabajo extradoméstico para la condición femenina.

1.1.1. Cambio Ocupacional Femenino

En las últimas décadas, la incorporación masiva de las mujeres (de clase media) a estudios superiores y al trabajo asalariado ha provocado ciertos cambios de perspectiva en las distintas disciplinas. Se trata de cambios profundos que no sólo pretenden añadir el estudio de las mujeres como un tema más a investigar, sino que sobre todo es un intento de replanteamiento tanto de los problemas como de la forma de enfocarlos y resolverlos. La introducción de la categoría género ha revelado la insuficiencia de los cuerpos teóricos de las ciencias sociales por su incapacidad de ofrecer no ya una explicación, sino ni siquiera un tratamiento adecuado a la

desigualdad social entre hombres y mujeres. Estos nuevos enfoques pretenden denunciar el sesgo androcéntrico que subyace bajo el saber científico: la elección de los temas de investigación, la forma de aproximación, la interpretación de datos y resultados, etc., tienen lugar bajo una perspectiva que pretende hacer universales unas normas y unos valores que responden a una cultura construida por y para defensa del dominio masculino. El resultado hasta ahora es un avance importante de tipo epistemológico: por una parte, se construyen nuevas parcelas de conocimiento y, por otra, se redefinen categorías y conceptos partiendo de la propia experiencia de las mujeres. Sin embargo, con todo, sólo las (os) autoras (es) que se dedican al estudio específico de las actividades de las mujeres introducen la categoría género en sus análisis. Es decir, estos nuevos enfoques y los tradicionales discurren por vías paralelas sin llegar a cruzarse (Carrasco, 2000).

1.1.2. Los mercados segregados

Varias son las explicaciones que se le han dado a la forma en que funcionan los mercados laborales, esto es, acerca de su organización, los mecanismos de compraventa de trabajo y de los factores determinantes del mismo. Entre otras respuestas, por ejemplo, podemos encontrar las que se desprenden de la teoría neoclásica, marxista e institucionalista las cuales, si bien parten de las más disímiles visiones nos parece que les subyace un tema común que puede ser más o menos explícito: el hecho de que la estructura ocupacional implica una jerarquía de personas.

En este sentido, por ejemplo, la teoría neoclásica nos dice que los trabajadores acuden al mercado de trabajo con niveles diferentes de cualificaciones que responden no sólo a las diferencias entre sus capacidades innatas, sino también, a que han dedicado cantidades diferentes de tiempo para adquirir esas cualificaciones, es decir, a diferencias en el "capital humano". Esta visión, que concibe actores individuales como sujetos a las leyes de la oferta y la demanda, que plantea mecanismos impersonales de asignación de recursos y en la que subyace la idea de que resulta justo el posicionamiento de las personas dentro del mercado laboral con base en su

mayor o menor preparación, será atacada por la corriente institucionalista que incorporará los condicionantes estructurales que harán explícitas las jerarquías existentes al interior del mismo. Aunque esta última perspectiva hace más claro que hay una segmentación del mercado de trabajo, sin embargo, y como dice Comas (1995), lo que no explican ambas teorías es la base por la que se crean dichas jerarquías.

Según la misma autora, las tres principales fuerzas que contribuyen a la estratificación organizada del mercado de trabajo son, además de la posesión del capital: la socialización y preparación profesional; las características del mercado de trabajo y las divisiones basadas en el género, la raza y la etnia:

El primero [es decir, el nivel educativo] marca diferencias al proporcionar niveles de preparación jerarquizados, pero también por los valores, aspiraciones y expectativas ocupacionales que se adquieren en el proceso de socialización. El mercado de trabajo, por su parte, ofrece la estructura de oportunidades de una determinada localidad o región, facilitando o dificultando la movilidad laboral (...). Por último, las diferencias de género, raza o etnia añaden nuevos criterios de división entre los trabajadores, los más importantes a nuestro entender, pues a través de ellos se ejercen y legitiman prácticas discriminatorias de carácter formal o informal (Comas, 1995).

La categoría género, continúa Comas, funciona como una estructura externa e independiente que atraviesa las clases y las fragmenta de tal manera que se puede hablar de una doble segmentación, la del mercado de trabajo y la de las personas (Teoría del mercado de trabajo bilateral). El primero responde a una lógica económica, se asienta en los procesos productivos, en las leyes del mercado y escapa del control individual. El género, por otra parte, responde a una lógica externa a la laboral y se asienta en constructos ideológicos acerca de la diferencia sexual lo cual ayuda a explicar por qué las personas se ubican en determinadas ocupaciones.

Esto último es así porque la forma en que cada sociedad construye su representación de lo que es "masculino" y "femenino", con base en un reconocimiento diferencial de las capacidades y habilidades entre los sexos, se integra a la lógica de funcionamiento del mercado de trabajo. Una de las dimensiones en que cristaliza esta representación (o mejor dicho que produce) es la llamada división sexual del trabajo que vincula, a grandes rasgos, el papel de la mujer a las tareas de la reproducción y el del hombre a las de la producción, entrañando éstas últimas una valoración mayor.

Esta forma básica de segregación (Oliveira y Ariza, 1997), hace que las actividades de las mujeres como amas de casa no se entiendan propiamente como trabajo puesto que no se remuneran y se realizan en el ámbito familiar, de tal manera que poseen escaso reconocimiento social. Esto provoca, entonces, que en el plano laboral su participación se vea como secundaria pues para ellas es una opción (no una obligación) y una ayuda (no una aportación básica) para la economía familiar (Comas, 1995).

Los mismos sistemas de género proporcionan estereotipos sobre el carácter y la manera de ser de hombres y mujeres contribuyendo a definir qué actividades se consideran apropiadas para unos y otras así como la clase de relación entre ambos de tal manera que las ocupaciones a las que se incorporan las mujeres se les representa como una mera prolongación de las tareas que realizan en la esfera familiar. Tal vez resulta claramente ilustrativo de lo anterior el hecho de que las mujeres mexicanas se incorporen mayoritariamente a empleos tales como el servicio doméstico que concentraba el 11.31 por ciento de la fuerza de trabajo femenina en México para el año de 1990, y que en su misma designación evidencia la proyección del tipo de tareas que se piensa son las que deberían de poseerse de acuerdo a la misma condición de "mujer". Lo mismo se podría decir de las secretarias, mecanógrafas y taquígrafas, de las empleadas de comercio y de las trabajadoras en servicios financieros quienes para la misma fecha se ubican en el segundo, tercero y cuarto orden de importancia de acuerdo al número de mujeres que agrupaban (11.19 por ciento, 10.23 por ciento y 3.67 por ciento, respectivamente) y cuyas labores implican actitudes de solicitud y atención a los demás tal como se espera -de acuerdo al sistema de género predominantemente que se comportaría una esposa. Finalmente, estarían los casos de las enfermeras (3.7 por ciento) a quienes se les supone y exige ser abnegadas, pacientes, delicadas, sensibles al dolor, con espíritu de sacrificio y las profesoras de enseñanza primaria y alfabetización (3.16 por ciento), con cualidades e instintos maternos (García, Pacheco y Blanco, 1995).

Esta concentración de un determinado grupo de personas, ya sea por el factor raza, etnia, o género en unas cuantas ocupaciones es lo que se llama **segregación**

horizontal y cuando se agrupan en los niveles ocupacionales inferiores -mientras otros se reparten por todas las categorías o se sitúan sólo en las superiores-, se le conoce como **segregación vertical**. Al respecto Oliveira y Ariza (1997) nos dicen que la segregación es una forma de exclusión social en sí misma a partir de una primera división entre el trabajo doméstico (que concentra de manera "desproporcionada" a las mujeres) y el trabajo extradoméstico, agregando que en virtud de ella se estatuyen espacios diferenciados entre grupos sociales a partir de autoridad y competencia, y determina un acceso desigual a los recursos sociales que ellas pueden brindar:

Segregar es replegar a un espacio social para asegurar el mantenimiento de una distancia, para institucionalizar una diferencia, que a su vez ratifica un determinado orden social.

Cuando el género es el criterio que norma la segregación, son los atributos culturalmente contruidos acerca de lo que es ser hombre y mujer, los que sirven para demarcar los límites de los espacios; espacios que corporeizan la asimetría social entre aquéllos y aquéllas [...]. En cuanto mecanismos de exclusión, el género se relaciona compleja y contradictoriamente con otros ejes de inequidad, como la clase o la etnia, dando lugar a un mosaico de situaciones con diversos grados de desigualdad (Oliveira y Ariza, 1997).

Hay que agregar que además de la sobre-representación de un grupo de personas en determinadas ocupaciones (que hace que se hable, por ejemplo, de trabajos femeninos, masculinos, de negros o de indígenas), otra forma de materialización de la segregación laboral se presenta en los lugares mismos de trabajo existiendo toda una serie de obstáculos que dificultan el acceso de determinados colectivos a ciertas ocupaciones y categorías laborales, entre otros, se encuentran los que dependen de la estructura formal y física de las empresas, de sus prácticas de personal, tipos de ocupación, patrones de movilidad, organización del trabajo, actitudes del empleador y la imagen pública que se quiere dar de la empresa, en pocas palabras, a través del funcionamiento de los llamados *mercados internos de trabajo* (Comas, 1995).

1.2. El Concepto de Identidad en las Ciencias Sociales

La introducción y difusión inicial del concepto de "identidad" en el análisis social y en el discurso público comenzó, en Estados Unidos, en la década de 1960 a partir, sobre todo de la apropiación y la popularización de la obra de Erik Erikson. Otros caminos de difusión del concepto de identidad fueron, por un lado, la noción de identificación que, derivada del psicoanálisis (introducido inicialmente por Freud), fue rápidamente apropiada por los análisis de la etnicidad y, dentro del análisis sociológico, fue utilizada dentro de la teoría del grupo de referencia. Por otro lado, a partir del concepto de "self" utilizado por los interaccionistas simbólicos, se comenzó a hablar con más frecuencia de "identidad" a partir de la obra de Anselm Strauss. Pero fue, sobre todo, la obra de Erving Goffman y la de Peter Berger la que más contribuyó a difundir el concepto de identidad.

El ethos y el idioma individualista que prevalece en la cultura norteamericana contribuyó en no poca medida para que los intereses por la "identidad" resultaran culturalmente resonantes. Esta resonancia era el resultado de un contexto particular: la tematización de la sociedad de masas que ocurrió en la década de 1950, las revueltas generacionales que ocurrieron en la década de 1960, y el surgimiento del movimiento negro y de otros movimientos étnicos a partir de finales de la década de 1960.

Para mediados de la década de 1970, ya varios analistas consideraban que el concepto de "identidad" estaba sobretrabajado. Eso no fue un obstáculo para que en la década de 1980 se produjera un gran resurgimiento en la popularidad del concepto de identidad, resurgimiento que se realizó alrededor de tres temas básicos: la raza, la clase y el género.

1.2.1 Identidad

La reflexión sociológica sobre la identidad tiene como uno de sus antecedentes más importantes las ideas de Herbert Mead (1934), quien la define como la capacidad de los individuos de asumir una posición de externalidad con respecto a sí mismos. La

sociología ha denominado **reflexividad** a esta capacidad. Mead conceptualizó la capacidad humana de reflexividad a través del concepto de *self*, entendida como instancia del individuo distinta de su organismo biológico. La idea central que subyace en esta premisa se refiere al hecho de que en la interacción con sus semejantes, el individuo asume el papel del otro y así desarrolla la capacidad de ser un sujeto y un objeto para sí mismo a través del uso del lenguaje y mediante símbolos significativos. El individuo interacciona con los otros a través de una comunicación basada en símbolos significativos.

Las posiciones de Mead forman la base teórica a partir de la cual se dan las sucesivas elaboraciones teóricas del concepto de identidad. En este autor encontramos la idea de que la identidad implica el distanciamiento con respecto a la experiencia inmediata y la distinción con respecto al organismo biológico. Desde su punto de vista, la identidad implica la capacidad de observación y reflexión del ser humano sobre sí mismo, que se explica a través de la utilización de sistemas de símbolos significativos. De manera que **la identidad es una característica intersubjetiva y relacional, producto de un proceso social.**

La identidad es un criterio clave para comprender los procesos decisorios de los individuos, pues es a través de la identidad que el individuo ordena sus preferencias y elige entre las diversas alternativas de acción.

1.2.2. Identidades de Género

La identidad de los sujetos se constituye en parte por el arraigo a una localidad, a un territorio en donde cotidianamente se realizan prácticas y costumbres, las cuales a su vez le adjudican a ese lugar su particularidad. Más allá de la definición geográfica de localidad como un conjunto de coordenadas que definen en un mapa una porción de territorio, nos encontramos con la noción de localidad como un espacio que solo existe en la medida en que se le puede distinguir como algo único y separado mediante el establecimiento de fronteras que permiten definir quienes pertenecen a

el lugar (y obtienen una identidad positiva) y quiénes deben ser excluidos (y obtienen una identidad negativa).

La noción de lugar indica que la distinción entre espacios no reside en su distribución dentro de un territorio físico, sino en la manera en que se llevan a cabo distintas prácticas dentro de cada espacio. La consecuencia más importante es que, dentro de un mismo territorio físico, pueden construirse **diferentes lugares**, en la medida en que en ellos los actores realizan diferentes prácticas, estableciendo así tipos de fronteras específicas y, por lo mismo identidades particulares.

Esta construcción de lugares resulta de especial importancia para la constitución de las identidades de género. En primer lugar, porque mediante la definición de **lugares distintivos ocupados por hombres y mujeres**, se ha hecho de la masculinidad el centro del poder, de la razón, de la cultura y de la fuerza; de la feminidad el centro de la sumisión y de la debilidad. En segundo lugar, porque se han construido nuevas definiciones de los lugares que dan paso a una reconfiguración de las identidades de género.

La división espacial entre lo público y lo privado, entre lo interior y exterior, desempeñan un papel central en la construcción social de las divisiones de género. La idea de que las mujeres tienen un lugar particular en la sociedad es la base de un amplio rango de instituciones: desde la familia, hasta el lugar de trabajo; desde la plaza comercial, hasta las instituciones políticas.

El interés por estudiar el género proviene del movimiento feminista que ha tenido como objetivo demostrar la diferenciación sexual como un principio organizador clave. En esta tarea la noción de género es central. El presupuesto de que existe una diferencia categórica entre hombres y mujeres se encuentra profundamente arraigado en las interacciones cotidianas y en toda una concepción del mundo.

La naturalidad de las relaciones entre los hombres y las mujeres proviene del hecho de que el criterio de diferenciación utilizado es un aspecto fisiológico. En consecuencia, la subversión de esa desigualdad pasaba por el camino de mostrar que

las divisiones de género no provenían de una diferenciación fisiológica, sino de una diferencia social y cultural.

La construcción social del género y su socialización son el producto de la combinación de relaciones sociales materiales y de representaciones simbólicas de la distinción entre lo masculino y lo femenino. Uno de los discursos que tienen más peso en la conformación de la identidad de género es el que se funda en la división espacial entre lo público y lo privado. De acuerdo con este discurso, lo público es el lugar propio de los hombres, mientras que lo privado es el lugar propio de las mujeres. Esta división espacial ha contribuido a configurar las identidades de género.

La confinación de las mujeres al hogar ha sido el producto histórico de la progresiva industrialización. En efecto, a consecuencia de la industrialización, el espacio urbano quedó dividido entre el espacio de lo doméstico y el espacio del trabajo asalariado. La mujer fue limitada al trabajo doméstico y al cuidado de los niños y esta reducción empezó a definir una serie de valores asociados al hogar.

Tal ideología se vio minada debido al surgimiento del empleo femenino fuera del hogar, subvirtiendo lo que nutría a la identidad femenina con respecto al espacio doméstico.

La segregación ocupacional entre mujeres y hombres se explica en referencia a los modos en que rasgos y características específicas de género son atribuidos a los hombres y a las mujeres a través del trabajo que realizan. Los trabajos son contruidos en función de prácticas sociales acordes a la presencia de rasgos considerados masculinos y femeninos; así puede verse en los trabajos más característicos de la era industrial como los de obrero y secretaria. Pero los cambios recientes en los proceso productivos nos definen una situación en la que el trabajo no tiene incorporado un código de género exclusivo. Presenciamos así luchas y competencias por asignar a determinados trabajos un código de género en el que el trabajo ya no es algo propio de los hombres o algo propio de las mujeres.

La identidad permite generar una expectativa para construir la autopercepción que hombres y mujeres tienen respecto a su género. En este sentido, la identidad

femenina cifra sus características de género a partir de la fragilidad, mientras la identidad masculina sobre el poder.

Una perspectiva del análisis sobre la cultura genérica es el de deconstruir la estructura levantada por un proceso social que confunde, precisamente, como se relacionan las condiciones biológicas y las socioculturales en la construcción de una estructura simbólica que concede al hombre el poder. Sin embargo, lo interesante del caso no es el reconocer la excepción que confirma la regla, sino advertir el resquebrajamiento de una cultura que deja de ser dominante. Esto es, la transformación cultural que ofrece una nueva estructura simbólica mediante la cual se aprecia la emergencia de nuevas identidades genéricas.

En este sentido, se trata de un proceso mediante el cual se confrontan los viejos valores, normas, principios, costumbres y expectativas con los emergentes defendidos por las nuevas generaciones e introducidos como nuevos códigos de intercambio entre los géneros. De la instauración de una nueva estructura cultural que, como tendencia de fin de siglo comienza a predominar en los símbolos genéricos que proyectan las sociedades modernas.

En nuestra opinión este complejo proceso se puede resumir de la siguiente forma:

- a) *La inserción de la mujer en el espacio laboral.* La mujer adquiere progresivamente una presencia en el mercado de trabajo. Aparece en algunas ramas de la economía, fundamentalmente en la de los servicios cumpliendo con funciones de **calidad femenina**. La tendencia sugiere la redefinición de la división sexual del trabajo, que hace referencia al trabajo no remunerado que las mujeres realizan en el hogar. De cualquier forma podríamos pensar que la división sexual del trabajo se transforma al grado de abrir progresivamente actividades para el trabajo de la mujer, lo cual conduce a reconocer que la expansión de la presencia femenina en el mercado laboral impone nuevas condiciones para que las mujeres se incorporen a los trabajos remunerados, a partir de ahí, inicie la construcción social

de las bases materiales para su independencia respecto a la dominación masculina (Beauvoir, 1997).

Esta situación no sólo expresa la configuración de un nuevo ámbito que conquista la mujer, mediante el cual comienza a acortar la distancia con el hombre, sino que el propio hombre poco a poco comienza a advertir que las bases de su dominio se erosionan, especialmente, las referidas a su condición de protector emocional y económico de la mujer y de la familia. De hecho, este fenómeno refleja el inicio de un proceso de cambio cultural que pone en entredicho tanto la superioridad de los hombres como la inferioridad femenina.

- b) *La transformación de la familia nuclear.* El proceso anterior influye inmediatamente en la transformación de la estructura familiar basada en la figura masculina como proveedor exclusivo, y a la mujer como responsable de la reproducción familiar en su papel de madre-esposa. El hecho de que la mujer salga del hogar a ganar un salario, el cual es considerado en un inicio como un complemento del ingreso familiar, no basta para que la mujer gane autoridad dentro de la relación familia, sino al contrario, constituye un elemento a partir del cual la sociedad tradicional estigmatiza a las relaciones de pareja y familiares, que se muestran endebles en la reproducción de los patrones culturales que en México prevalecieron hasta los años cincuenta. Por lo tanto, estas parejas conformadas en familia, parecían crear elementos de defensa ante los embates del entorno, a partir de que la mujer continuara cumpliendo las tareas domésticas. La *doble jornada* demuestra como, en un primer momento, la superación del confinamiento privado de la mujer hace más evidente el autoritarismo masculino. Sin embargo, es fundamental considerar que culturalmente este fenómeno aparece como una afrenta al modelo de masculinidad tradicional, pues hace evidente la incapacidad del hombre para mantener a la familia, de cumplir con su papel de proveedor. Aunque poco a poco, esta situación se ha ido transformando en que una comienza a configurarse nuevas conductas que permiten el desarrollo de la mujer.

c) *La conquista del espacio público.* A la presencia femenina en todos y cada uno de los ámbitos laborales, se suma su acceso a la educación profesional. A nuestro parecer en la lógica de las tendencias sociales, el concepto de división sexual del trabajo se hace cada vez más insostenible pues el trabajo femenino no solamente se aprecia en todas las ramas económicas, sino que además apropiadas de las "habilidades masculinas" acceden a lugares de las estructuras jerárquicas donde se ejerce el poder.

Para autores como Cervantes (1994), la identidad femenina presenta ciertas particularidades, en la medida en que se construye sobre tres ejes fundamentales:

- La maternidad y el ser madre
- El matrimonio o la unión y el ser esposa o compañera
- El trabajo y la profesión, y el ser trabajadora o profesionista

Estos tres ejes tienen un carácter simbólico: por un lado, convierten la experiencia individual en experiencia social y por otro lado, estos ejes permanecen desde el nacimiento hasta la muerte. Entre estos ejes se dan articulaciones diferenciales en las vidas de las mujeres, implicando la existencia de conflictos, negociaciones y tensiones tanto en la intimidad de las mujeres como en sus relaciones con los otros, en particular con su pareja, con sus hijos y en general con las gentes más cercanas a ellas. En conclusión estas dimensiones de las vidas de las mujeres dan lugar a decisiones múltiples durante la existencia femenina, por lo que podemos decir que la identidad genérica no se resuelve de una vez y para siempre sino que está sujeta a transformaciones constantes.

1.2.3. Identidad Ocupacional

La identidad, como proceso social, se constituye sobre la base del reconocimiento de espacios propios de los sujetos; el hogar, el vecindario, la escuela, el lugar del trabajo, la ciudad, etcétera, como contextos sociales estructurados representan el espacio en el que se gestan los procesos identitarios. En tanto que espacios de interacción social, estos contribuyen a la demarcación de la manera en que

se llevan a cabo distintas prácticas dentro de ellos. Para entender entonces las identidades asociadas a la profesión, es necesario reconocer por lo menos dos espacios de interacción básicos: el hogar y el lugar de trabajo. Esto nos remite nuevamente a considerar el papel que juega la división espacial entre lo doméstico y lo extradoméstico en la construcción social de las divisiones de género.

Esta demarcación funcional de lugares resulta de particular importancia para la constitución de las identidades de género. La definición de lugares distintos ocupados por hombres o por mujeres, han generado imágenes y símbolos que asocian a la masculinidad con atributos como el poder, la racionalidad, la fuerza y la producción de riqueza; mientras que la feminidad con la sumisión y la debilidad, la abnegación y el cuidado de los espacios privados. De esta manera, la incursión de las mujeres en espacios públicos como el mercado de trabajo, ha permitido la construcción de nuevas definiciones de estos espacios, y suponemos que ello ha dado paso a una reconfiguración de las identidades de género. En este sentido, en los estudios que analizan las múltiples relaciones entre mujer y trabajo, algunas autoras y autores reconocen la potencialidad que del trabajo extradoméstico reside en que es capaz de proporcionar un núcleo de organización de la identidad femenina independiente de las figuras masculinas. Estos dos últimos aspectos anotados, la dimensión de significado y los procesos de formación de las identidades, se encuentran a tono con lo que ha sido una de las tendencias recientes en el estudio del trabajo femenino: la mayor valoración de los aspectos socioculturales y simbólicos en el análisis de la relación entre mercado de trabajo y subordinación femenina.

En los trabajos de García y De Oliveira queda claro que la percepción del trabajo extradoméstico varía según el sector social de pertenencia, el nivel de escolaridad y el grado de compromiso de la mujer con el mismo. Por lo que el significado atribuido a la vivencia del trabajo, también difiere según la clase social de pertenencia y el nivel de instrucción, lo que se ha revelado como un factor decisivo en las implicaciones - percibidas y reales - del trabajo como experiencia para un conjunto de mujeres mexicanas. Si el trabajo es un fin en sí mismo, o si constituye, por el

contrario, como una actividad que se realiza por necesidad, sin sentido de trascendencia personal o familiar para la mujer que lo ejecuta (presencia o ausencia de compromiso), modifica la magnitud del impacto que puede tener sobre ella y las relaciones sociales de género en las que interviene.

1.2.4. Identidad Profesional

La identificación con una carrera y el compromiso con un cierto tipo de actividades, en un contexto de experiencias relacionadas con la estratificación social, la discriminación étnica y sexual, así como frente a una estructura desigual de acceso a los diferentes espacios formadores o educativos es a lo que Dubar (1992) llama la construcción de una identidad profesional.

La identidad profesional no descansa únicamente en la elección de un oficio o en la obtención de un diploma, sino en la construcción personal de una estrategia identitaria, en la que se pone en juego la imagen del ser, la apreciación de sus capacidades y la realización de sus deseos. Sin embargo, esta primera identidad profesional construida para sí, e igualmente reconocida por un empleador, cada vez tiene menos posibilidades de ser definitiva, pues está regularmente confrontada con las transformaciones tecnológicas, organizacionales y de gestión del empleo de las empresas y de las administraciones. Es decir, se trata de una identidad constreñida fuertemente por la incertidumbre que representan para los actores estas transformaciones.

En la construcción biográfica de una identidad profesional, los individuos deben participar en las actividades colectivas dentro de las organizaciones, es decir, intervenir en el juego de los actores laborales, pues la identidad en el trabajo se funda sobre representaciones colectivas distintas, construidas por los actores del sistema social del contexto laboral.

A partir de estas consideraciones podemos entender más claramente la postura teórica que adopta Hualde (1998) al definir el concepto de identidades profesionales en su estudio con ingenieros e ingenieras que laboran en la industria

maquiladora. Para él, la identidad profesional debe ser reconstruida "a partir de un análisis de trayectorias laborales en la que se conjugan tanto las prácticas laborales como las representaciones de los individuos, tanto la definición profesional de sí mismos como la definición que les asignan los otros: colegas, jefes y subordinados", ya que el análisis de la trayectoria "objetiva" y de las representaciones posibilitan la construcción de lo que Dubar (1992) denomina "formas identitarias". El concepto se construye para dar cuenta del tipo de lógicas de acción, de justificaciones, de las prácticas de trabajo, de empleo o de formación; de racionalidades prácticas o, dicho de otra manera, de las buenas razones expresadas por los individuos, en entrevistas no dirigidas, para justificar sus acciones en el campo profesional en un sentido amplio, incluyendo la búsqueda de empleo, la movilidad y la formación. En este sentido, es comprensible el hecho de que las formas identitarias se basan sobre una doble transacción: la que realiza el individuo entre su trayectoria pasada y sus expectativas de futuro, que es una transacción para sí mismo, y la que se da entre los individuos y el exterior, es decir, la que nos remite a la forma en que los individuos resuelven (o no) su identidad para sí con la identidad para el otro, entendiendo al "otro" como instituciones y los actores que entran en su campo de acción. (Hualde, 1998).

Resumiendo, podemos decir que la identidad social no es "transmitida" de una generación a otra, sino que es construida por cada generación fundamentalmente sobre la base de las categorías de clasificación y de las posiciones heredadas de la generación precedente, pero también mediante las estrategias identitarias desplegadas por los individuos en el tránsito por las instituciones que ellas contribuyen a transformar realmente. En la actualidad, esta construcción identitaria pone una importancia particular en los campos del trabajo, del empleo y de la formación la que adquiere una fuerte legitimidad para el reconocimiento de la identidad social y la atribución del estatus social.

Para Dubar es importante aclarar el significado de ciertos conceptos como son el de profesión y el de oficio. Según él, la oposición entre la transmisión hereditaria del estatus y del oficio (adscripción) y la libre elección de las formaciones y las

profesiones (logro) es una de las justificaciones más clásicas de la diferencia entre oficio y profesión y uno de los argumentos más frecuentes de la superioridad de las profesiones en la sociología anglosajona. Sin embargo, esta oposición no impide que algunos sociólogos transfieran ciertos elementos de las representaciones de los oficios de ayer sobre las profesiones de hoy.

1.2.5. Formas Identitarias

El enfoque de las identidades para abordar la realidad laboral de las mujeres se propone el rescate de lo biográfico y de lo social, al integrar las subjetividades de los agentes con los contextos estructurales en los que están inmersos. Al hacer el análisis simultáneo de las trayectorias "objetivas" y de las representaciones subjetivas que hacen los agentes de ellas, es posible construir lo que Dubar (1992), denomina "formas identitarias".

El concepto de formas identitarias trata de dar cuenta del tipo de lógicas de acción, de racionalidades prácticas, es decir, de las razones ofrecidas por los agentes para justificar sus acciones en el campo profesional (búsqueda de empleo, movilidad y formación). Se considera que la construcción de formas identitarias dan cuenta del tipo de lógicas de acción basadas sobre una doble transacción: la que realiza el individuo entre su trayectoria pasada y sus expectativas de futuro que es una transacción "para sí mismo". La segunda transacción es la que se da entre los individuos y el exterior, es decir remite a la forma en que los individuos resuelven (o no) su identidad para sí con la identidad para el otro, entendiendo el "otro" como las instituciones y actores que entran en su sistema de acción (Dubar, 1992).

Siguiendo el estudio realizado por Hualde (2000), para quien analizar las trayectorias objetivas, es necesario estudiar las lógicas de movilidad distinguiendo:

- Las movilidades de empleo: el paso del desempleo al empleo y el paso del empleo precario al empleo estable.
- Las movilidades de empleador: el paso de un empleador a otro.

- Las movilidades socioprofesionales: el paso de una categoría a otra considerada o no como superior.

Asimismo, por otra parte, para analizar las representaciones subjetivas en relación con el trabajo, la empresa y con la formación profesional se debe tomar en cuenta:

- Las actitudes con relación al trabajo: instrumentales, movilizadoras, expresivas o "autónomas".
- Las actitudes hacia la empresa: dependencia, cooperación, conflicto o individualismo.
- Las concepciones de la formación: en el puesto de trabajo, integrada, especializada o general.

1.3. Doble Presencia

El número de mujeres presentes en el mercado de trabajo ha experimentado un fuerte aumento; las mujeres trabajan, se aseguran de ese modo la independencia económica y su actitud hacia el trabajo es positiva, puesto que la mayoría declara su deseo de trabajar y se manifiesta satisfecha de hacerlo.

Sin embargo, las mujeres también se encargan de la organización familiar, del trabajo doméstico, entendiendo esto como el cuidado de la casa, de los objetos y las personas. Es por ello que la figura de la mujer que ha hecho posible y que prevalece en la realidad no es la de ama de casa vitalicia, ni tampoco la de la mujer obligada a una pesadísima presencia a jornada completa en el mercado laboral, sino una figura nueva caracterizada por la suma de las dos presencias (Balbo, 1994).

La categoría de doble presencia pone énfasis no ya en el hecho de la acumulación de dos jornadas de trabajo, sino en una nueva dimensión del trabajo femenino: la necesidad de asegurar una **presencia simultánea** en el mundo de la producción y en el mundo de la reproducción.

A fines de los años setenta se produjo un giro importante en la investigación sobre el trabajo femenino, se llevó a colocar la especificidad y la subjetividad del

trabajo femenino como centro de reflexión. Se abría con ello un proceso de reconceptualización y de creación de nuevas categorías específicas para el análisis del trabajo femenino como es el concepto de "Doble Presencia", el cual ha contribuido de forma fundamental en la realización de la subjetividad femenina.

Para Cristina Borderías, la doble presencia se refiere a la capacidad de gestionar la presencia simultánea en ambas esferas, de articular dos mundos y dos esferas aparentemente separadas (público/privado; familiar/mercantil; producción/reproducción), de configurar un espacio/tiempo -material y simbólico-complejo y específicamente femenino de pensar y actuar. Además de que, a partir de esta doble presencia se elabora la propia identidad de las mujeres (Borderías, 1996).

Autoras como Isabelle Bertaux, Borderías y Pesce, no hablan específicamente de doble presencia sino que se refieren a "doble trabajo", sin embargo, el concepto es muy similar ya que doble trabajo se refiere no sólo a la suma de dos jornadas de trabajo, puesto que están siempre presentes al mismo tiempo y en el mismo espacio. Se analiza entonces la posición simultánea de las mujeres en estos dos mundos (producción y reproducción) en la práctica y en los valores sociales personales (Bertaux, Borderías y Pesce; 1998).

Cristina Carrasco, de igual forma, nos habla de un desplazamiento continuo de un trabajo a otro, dentro y/o fuera del hogar, combinando responsabilidades familiares con laborales, organizando su equilibrio de trabajo en términos de las necesidades de la familia en conjunto, y en consecuencia no reconociendo ni identificándose exclusivamente con el trabajo asalariado, ni con la familia (Carrasco, 1996). Como podemos observar, a pesar de no hablar específicamente de doble presencia, la autora hace hincapié en que la mujer, actualmente, tiene que tener una presencia simultánea en la familia y en el trabajo extradoméstico.

Los anteriores planteamientos muestran como las relaciones entre trabajo doméstico y trabajo profesional se construyen simultáneamente y lo hacen en un sentido longitudinal a lo largo de la vida y por tanto, no sólo en el proceso de socialización, sino en la suma de múltiples dimensiones de la vida de las mujeres.

1.3.1. Ambigüedad/Ambivalencia en la construcción de formas identitarias

Además, la relación entre trabajo doméstico y profesional lleva a las mujeres a una relación contradictoria entre ambos ámbitos, o sea, unas prácticas, estrategias, actitudes y valores contradictorios, planteando así importantes problemas de identidad a las mujeres.

De las investigaciones de estos conflictos y contradicciones vividos por las mujeres, entre finales de los años setenta y principios de los ochenta, se definen categorías compuestas como la de ambigüedad/ambivalencia, que han sido utilizadas para analizar las relaciones conflictuales que las mujeres establecen con el trabajo.

Cristina Borderías nos dice que la noción de ambigüedad como categoría descriptiva sirve para dar cuenta de las situaciones complejas en las que se insertan las mujeres; así, este concepto es utilizado para caracterizar la indecisión de las mujeres frente a las múltiples bifurcaciones y conflictos que se presentan a lo largo de sus vidas (Borderías, 1996).

De los planteamientos anteriores se puede definir lo que vamos a entender por doble presencia, esta es como nos dice Borderías, la capacidad de gestionar la presencia simultánea en dos mundos aparentemente separados: el mundo de la producción y el mundo de la reproducción, a partir de la cual se elabora la identidad de las mujeres.

De igual manera, definimos ambigüedad como una categoría que nos permite ver las relaciones complejas y contradictorias en las que están insertas las mujeres.

A partir de esta doble presencia y de la ambigüedad que implica en la vida de las mujeres, vamos a sistematizar las siguientes dimensiones relevantes para los dos grupos de profesionistas:

- a) Las estrategias, prácticas y actitudes de las mujeres en el campo profesional y familiar y sus articulaciones.
- b) Las relaciones que dentro de una trayectoria social se establecen entre trabajo familiar y trabajo profesional, es decir, las estrategias cambiantes y flexibles que las mujeres ponen en marcha para tejer la doble presencia.

c) Los conflictos materiales, simbólicos e identitarios producidos por esta experiencia de doble presencia.

1.4. Mujeres profesionistas de clase media: ¿un nuevo modelo cultural?

En los años setenta, el modelo cultural cambia: cae la fecundidad, aumenta la incorporación de las mujeres en la educación superior y la clase media pasa a participar masivamente en el mercado laboral, que deja de ser un destino maldito para transformarse en una reivindicación. Cambia la percepción que tienen las mujeres de sus roles como madres y como trabajadoras: desean un trabajo asalariado tanto por la valoración social como por la independencia económica que significa. Esto es lo que se ha denominado la "revolución silenciosa" de las mujeres, proceso que hizo visible las divisiones de género del trabajo. Desde entonces, las mujeres se mueven entre el trabajo doméstico y el trabajo asalariado y cada vez menos abandonan este último ante el nacimiento del primer hijo. Así y todo, su identidad no viene dada exclusivamente por su profesión y su empleo, sino que tiene la doble vertiente: la profesional y la maternal. De esta manera, las mujeres se incorporan al trabajo asalariado manteniendo el trabajo doméstico al mismo tiempo que adquieren una nueva identidad sin abandonar la que ya tenían (Carrasco, 2000).

Pero este cambio de modelo cultural que influye en las mujeres no ha estado acompañado de una transformación en el conjunto de la sociedad. El mercado de trabajo sigue estructurado de acuerdo a la pauta masculina de trabajo a tiempo completo durante toda la vida adulta y la organización socioeconómica se mantiene sin cambios significativos durante estas décadas: jornadas laborales, vacaciones escolares, servicios públicos, etc. siguen funcionando bajo el supuesto de que "hay alguien en casa" que cuida de niños, ancianos, enfermos, lo cual se ha traducido en una continua presión sobre el tiempo de las mujeres. Por su parte, los hombres como grupo humano no siempre han respondido a la nueva situación creada y el trabajo familiar y doméstico continúa siendo asumido mayoritariamente por las mujeres. Así, a pesar del viraje espectacular realizado por las mujeres en las últimas décadas, las relaciones de

género en lo fundamental, no han cambiado y se mantienen profundas desigualdades tanto en el campo del trabajo familiar como en el del trabajo asalariado. En definitiva, se estaría consolidando un nuevo modelo: las mujeres se desplazan entre la familia y el mercado realizando ambos tipos de trabajo, mientras que los varones continúan con su participación exclusiva en el mercado laboral (Borderías y Carrasco, 1994).

Bajo estas consideraciones teóricas el problema de la doble presencia nos sugiere la elaboración de una propuesta metodológica que desarrollamos en el siguiente apartado.

2. PROPUESTA METODOLÓGICA PARA EL ESTUDIO DE LA DOBLE PRESENCIA EN EL CASO DE LAS MUJERES PROFESIONISTAS

El estudio sobre la identidad femenina significa como hemos visto considerar las particularidades en que ésta se construye: la maternidad y el ser madre; el matrimonio o la unión y el ser esposa o compañera y, el trabajo y la profesión, y el ser trabajadora o profesionista.

225220

Indagar sobre las estrategias, prácticas y actitudes de las mujeres en el campo profesional y familiar y sus articulaciones, así como las relaciones que dentro de una trayectoria social se establecen entre trabajo familiar y trabajo profesional, es decir, las estrategias cambiantes y flexibles que las mujeres ponen en marcha para tejer la doble presencia y, los conflictos materiales, simbólicos e identitarios producidos por esta experiencia de doble presencia.

Como hemos mencionado, desde fines de los años setenta se produjo un giro importante en la investigación sobre el trabajo femenino, se llevó a colocar la especificidad y la subjetividad del trabajo femenino como centro de reflexión. Se abrió con ello un proceso de reconceptualización y de creación de nuevas categorías específicas para el análisis del trabajo femenino. Categorías que nos permiten analizar la capacidad de gestión de las mujeres de articular dos mundos y dos esferas aparentemente separadas (público/privado; familiar/mercantil; producción/reproducción), de configurar un espacio/tiempo -material y simbólico-complejo y específicamente femenino de pensar y actuar.

Estos planteamientos muestran como las relaciones entre trabajo doméstico y trabajo profesional se construyen simultáneamente y lo hacen en un sentido longitudinal a lo largo de la vida y por tanto, no sólo en el proceso de socialización, sino en la suma de múltiples dimensiones de la vida de las mujeres.

En este sentido, a partir de las técnicas cuantitativas de investigación las cuales hacen un corte temporal, y buscan respuestas estandarizadas, es difícil reconstruir los procesos identitarios. Por tanto, desde nuestra perspectiva y siguiendo los planteamientos y propuestas de varios autores, recurrimos al empleo de

herramientas y técnicas cualitativas de investigación las cuales permiten reconstruir procesos en el tiempo y espacio que tienen que ver con la experiencia de los sujetos.

Proponemos el uso de técnicas de análisis cualitativo, principalmente desarrolladas en la Antropología Social, y que actualmente cobran auge en los análisis sociológicos sobre género.

La propuesta metodológica de Pries facilita la ubicación de las identidades profesionales como núcleo temático de este proyecto, ya que la identidad entendida no como un punto de llegada en la vida de los individuos, sino como un proceso de estructuración de lo dado y lo que está dándose (Zemelman, 1997), es decir, como un proceso en el que los sujetos definen su presente y su futuro en función de su experiencia pero bajo la estructuración y orientación de espacios institucionalizados. La identidad es una guía para la acción en la que el sujeto tiene cierto grado de libertad en la toma de decisiones (Pries, 1997).

Su propuesta metodológica considera como punto de partida el supuesto de que tanto las trayectorias laborales como los conceptos de trabajo y empleo se estructuran en general desde cuatro instituciones sociales: el mercado, la empresa/organización, la profesión y el clan, entendido este último como una red social de compromisos mutuos y a largo plazo, fundados en la confianza, normalmente centrada en la familia grande, ampliada por mecanismos como el compadrazgo y comunicada directamente en el mundo de la vida.

2.1. Trayectorias Vitales

De acuerdo con Mercedes Blanco (1998), hablar de trayectorias implica dar seguimiento a lo largo del tiempo a una serie de procesos. El enfoque del curso de vida examina precisamente transiciones (individuales y familiares) y no etapas como otros marcos conceptuales. Es decir, el curso de vida sigue al individuo y sus movimientos, inmerso en configuraciones familiares, y analiza la sincronización (que no quiere decir armonización) de transiciones individuales y familiares en diferentes ámbitos.

De esta manera, dos son los conceptos o ejes organizadores del análisis del curso de vida: **trayectoria y transición**. La trayectoria se refiere a carreras de vida en diferentes ámbitos o dominios (por ejemplo, trabajo, vida reproductiva, escolaridad) que son independientes. En este enfoque la trayectoria no supone ninguna secuencia en particular ni determinada velocidad en el proceso del propio tránsito.

La transición hace referencia a eventos específicos en ciertos momentos de la vida, no necesariamente predeterminados o absolutamente previsibles, por ejemplo, entradas y salidas del mercado de trabajo o matrimonio y divorcio. Las transiciones siempre están contenidas en las trayectorias, que son las que les dan forma y sentido, pero sí marcan claramente cambios de estado, posición o situación.

Las trayectorias y las transiciones, que en cierto sentido corresponderían a los análisis diacrónicos y sincrónicos, pueden ser analizadas a través de ciertos parámetros:

- **Prevalencia:** se refiere a la proporción de una cohorte de nacimiento que experimenta ciertos eventos o transiciones.
- **"Timing":** se refiere al momento (cuándo) en el que ocurre un evento o transición en el curso de vida de un individuo; en la noción de "timing" está la posibilidad de regular el momento y la velocidad en los que ocurren los eventos.
- **Duración:** se refiere al lapso que transcurre entre los cambios de estado, posición o situación y, puesto de otra manera, también se refiere a la cantidad de tiempo que le lleva a un individuo o cohorte completar una transición.
- **Secuencia:** se refiere al orden en el que ocurren los cambios y/o se presentan los eventos o transiciones.

Estos parámetros, en conjunto, dan cuenta de la estructuración de la dimensión temporal y, de esta manera, se pretende, por un lado, captar las complejas y a veces hasta "caóticas" trayectorias de los individuos, y por lo tanto, de las familias. Y por otro lado, también se pretende captar la conexión entre los niveles individuales y familiares con los estructurales ya que las trayectorias y las transacciones están inmersas en contextos sociohistóricos.

2.1.2. El estudio de las trayectorias vitales en México

"El concepto de trayectoria se refiere a una línea de vida o carrera, a un camino a lo largo de toda la vida, que puede variar y cambiar en dirección, grado y proporción". Es obvio que el estudio de las trayectorias necesariamente implica el manejo de la dimensión diacrónica, ya que se trata de dar seguimiento a lo largo del tiempo a ciertos procesos.

En el caso de México ha sido, sobre todo, desde la sociodemografía que se ha adoptado el enfoque del curso de vida; sin embargo, los estudios orientados por esta perspectiva aún son escasos en las Ciencias Sociales del país. De cualquier manera, sobre todo bajo esa combinación disciplinaria -la conformada por la sociodemografía adoptando el enfoque del curso de vida- algunos autores han abordado el estudio de las trayectorias vitales.

Puede decirse que durante la década de los setenta se encuentran algunas investigaciones que, si bien no se inscriben dentro de la perspectiva del curso de vida ya que de hecho parece que aún era desconocida en México, representan una especie de antecedente por su referencia a la idea de trayectoria.

Es realmente hasta la década de los ochenta que en México se empiezan a hacer algunas investigaciones, que reconocen explícitamente como su marco de referencia al enfoque del curso de vida. Dentro del grupo de estudios sociodemográficos que han adoptado el enfoque de curso de vida se encuentran tres investigaciones reseñadas brevemente en una serie de artículos compilados en la obra *Dinámica Demográfica y Cambio Social* (Welti, 1996). Dos de ellos se centran en el concepto de transición y el otro en el de trayectoria; el primero (Tuirán, 1996) aborda la transición de la adolescencia a la edad adulta para el caso de las mujeres, y el segundo (Solís, 1996) ve el retiro definitivo de la actividad económica, tanto de hombres como de mujeres, o sea la jubilación como una transición a la vejez.

El tercer trabajo (Muñiz, 1996) tiene como objetivo analizar trayectorias educativas universitarias en el contexto de la crisis económica de los años ochenta; para ello se emplearon los datos oficiales de los alumnos (hombres y mujeres) de la

Universidad Autónoma Metropolitana que ingresaron a esa institución en 1979 y 1987 (antes y después de la crisis económica de 1982).

Para continuar con el recorrido dedicado a los principales estudios sociodemográficos en México que se han interesado en el tema de las trayectorias vitales, se encuentran otros cuatro trabajos que, si bien no se inscriben dentro del curso de vida, sí presentan un análisis sobre el entrelazamiento de diferentes tipos de trayectorias.

El texto de Suárez (1992) está dedicado a analizar una relación "clásica", que ha sido investigada desde diferentes perspectivas pero que aún suscita polémica, se trata del vínculo que existe entre el comportamiento reproductivo, o sea, la fecundidad de la mujer y la actividad laboral femenina. Para dar cuenta de las diferentes trayectorias que surgen de estas comparaciones, Suárez propone una tipología de "itinerarios" que denomina "familo-profesionales" o "familo-laborales", con lo que se pretende, precisamente, conjuntar las pautas y trayectorias que resultan de la relación entre el comportamiento productivo y el reproductivo.

El artículo de M. De la O. Martínez y C. Quintero (1995) analiza la conformación de las trayectorias laborales y sindicales de los trabajadores de la industria maquiladora de exportación comparando dos ciudades de la frontera norte mexicana.

Finalmente, Quilodrán (1996) utiliza la herramienta de las trayectorias de vida para captar la interrelación de distintos fenómenos, enfatizando el caso de la nupcialidad, y para ello toma en cuenta cuatro trayectorias fundamentales: la escolar, la ocupacional, la conyugal y la reproductiva. Establece comparaciones, para cada una de las trayectorias, entre generaciones y contextos socioeconómicos. Derivado de la información y el análisis se señala la existencia de ciertas secuencias típicas que van desde las más "lineales", "normales" o "predecibles" (por ejemplo, estudiar, trabajar, casarse y tener hijos), más asociadas a mujeres urbanas y con altos niveles de escolaridad, hasta las que presentan un buen número de traslapes y discontinuidades.

2.2. La Entrevista en Profundidad

Tal como lo señalan Benney y Hughes (1970) en Taylor y Bogdan (1990), la entrevista es "la herramienta para excavar" favorita de los sociólogos. Para adquirir conocimientos sobre la vida social, los científicos sociales reposan en gran medida sobre los relatos verbales.

Este tipo de entrevista es flexible y dinámica. Se utiliza la expresión "entrevista en profundidad" para referir al método de investigación cualitativa. Por entrevistas cualitativas en profundidad entenderemos reiterados encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes. Encuentros éstos dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras. Las entrevistas en profundidad siguen el modelo de una conversación entre iguales, y no de un intercambio formal de preguntas y respuestas.

De acuerdo con Taylor y Bogdan, pueden diferenciarse tres tipos de entrevistas en profundidad, estrechamente relacionados entre sí. El primero es la *historia de vida* o autobiografía sociológica. En la historia de vida, el investigador trata de aprehender las experiencias destacadas de la vida de una persona y las definiciones que esa persona aplica a tales experiencias. La historia de vida presenta la visión que de su vida tiene la persona, con sus propias palabras, en gran medida como una autobiografía común. En la historia de vida se revela como de ninguna otra manera la vida interior de una persona, sus luchas morales, sus éxitos y fracasos en el esfuerzo por realizar su destino en un mundo que con demasiada frecuencia no coincide con ella en sus esperanzas e ideales.

Lo que diferencia la historia de vida de las autobiografías populares es el hecho de que el investigador solicita activamente el relato de las experiencias y los modos de ver de la persona, y construye la historia de vida como producto final. El rol del investigador en las historias de vida sociológicas es recoger una historia de vida asegurando que cubra todo lo que queremos saber, que ningún factor o acontecimiento importante sea descuidado, que lo que pretende ser fáctico concuerde con las pruebas

de que se dispone y que las interpretaciones del sujeto sean aportadas honestamente. El sociólogo mantiene al sujeto orientado hacia las cuestiones en las que está interesada la sociología, haciéndole preguntas sobre acontecimientos que necesitan desarrollo; trata de hacer que la historia narrada tenga que ver con materias que son objeto de registro oficial y con material proporcionado por otras personas que conocen al individuo, el acontecimiento o el lugar que nos es descrito. Hace que el juego sea honesto con nosotros.

Se emplea una guía de entrevista para asegurarse de que los temas claves sean explorados con un cierto número de informantes. La guía de la entrevista no es un protocolo estructurado. Se trata de una lista de áreas generales que deben cubrirse con cada informante.

Por su parte, Jorge Balán (1980) nos dice que las historias vitales ofrecen riqueza y sentido concreto de detalle y, sobre todo, la oportunidad de examinar la secuencia de comportamiento dentro del más amplio contexto de la vida de una persona.

El enfoque vía historias de vida es modificado para obtener historias "parciales", es decir, la información se obtiene sólo para cierto aspecto de interés, y algunas veces sólo para una parte del período vital. La estrategia consiste en obtener una secuencia completa de la información para el aspecto que interesa acerca de la vida del individuo.

Creemos que las historias vitales, registradas y manipuladas en la forma indicada, ofrecen mucho al investigador en ciencias sociales interesados en procesos así como en estructuras.

CAPÍTULO II

CONTEXTUALIZACIÓN.

EDUCACIÓN Y OCUPACIÓN FEMENINA. ASPECTOS SOCIODEMOGRÁFICOS E INSERCIÓN LABORAL: INGENIERAS EN COMUNICACIONES Y ELECTRÓNICA-PSICÓLOGAS SOCIALES

INTRODUCCIÓN

En este segundo apartado, presentamos como uno de los resultados de nuestra estrategia metodológica con base en fuentes estadísticas, tres cuestiones básicas para situar nuestro universo de estudio en la realidad empírica. Las cuestiones referidas son: la ocupación femenina en México en las últimas décadas, la dinámica de la mujer y la educación superior en México y por último, un resumen sobre aspectos sociodemográficos y de inserción laboral de las y los estudiantes y egresados (as) de nuestros dos grupos de profesionistas. Esto con la finalidad de reconocer desde los aspectos más generales de contextualización de nuestro universo de estudio, hasta llegar a nuestros grupos concretos; reconstruyendo e identificando en esta trayectoria las principales líneas de interés en nuestra investigación.

La importancia del trabajo extradoméstico femenino en México resulta cada día más evidente. Sin embargo, es preciso reconocer que no todos los instrumentos de recolección de información estadística son igualmente apropiados para captar la magnitud y características de la actividad económica de las mujeres. En los últimos lustros, se ha hecho especial hincapié a nivel internacional en mejorar los censos y encuestas de ocupación, de modo que ofrezcan un panorama más apegado a la realidad del trabajo femenino. En muchas ocasiones, las mujeres no reconocen como trabajo las tareas que realizan por ser estas desempeñadas a tiempo parcial o de manera esporádica, y de forma complementaria a las labores domésticas que consideran su papel más importante (Edith Pacheco y Mercedes Blanco, 1995). De esta suerte, es muy relevante que se rastree de manera específica, mediante diversas preguntas, el tipo de trabajo que se lleva a cabo (asalariado, por cuenta propia, no remunerado en pequeñas empresas o negocios), aún cuando se dediquen a él unas pocas horas a la semana. Esto ofrece un panorama global de las actividades económicas femeninas y

masculinas, que son las que permiten obtener dinero o que contribuyen en esa dirección.

En México, las mejoras más importantes en el caso de las estadísticas de fuerza de trabajo han sido hechas a las encuestas de ocupación urbanas y nacionales. Este sistema de encuestas incorpora las recomendaciones internacionales que periódicamente emite la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El objetivo principal de dichas recomendaciones es la captación de todo tipo de actividad económica, incluyendo la parcial y marginal para generar algún ingreso, sin poner impedimentos de horas trabajadas aun para los trabajadores y trabajadoras no remunerados (as) en pequeños predios, negocios o empresas.

Por oposición a las encuestas de ocupación, los últimos censos nacionales de población en México (1980 y 1990) no constituyen las fuentes más apropiadas para conocer las diferentes modalidades del trabajo femenino por diversas circunstancias.

Con base en las consideraciones anteriores, resulta claro que es preciso partir de las encuestas de ocupación si se quiere conocer la evolución global del trabajo femenino en México en los últimos lustros. No obstante, la información de los censos de población, de los censos económicos, de las encuestas de ingreso-gasto y de otros levantamientos sociodemográficos, serán tomados en cuenta para profundizar en las tendencias que afectan a la población trabajadora femenina.

1. Niveles de ocupación y desocupación femenina en México

En la década de los años ochenta, ha tenido lugar en el país un aumento importante de la participación económica de las mujeres. Las tasas de actividad femeninas, que expresan los porcentajes de mujeres activas respecto a la población en edad de trabajar (12 años o más), se incrementan desde 21.5% en 1979 hasta 31.5% en 1991 y 33% en 1993, según la Encuesta Nacional de Empleo de los últimos años. En cambio las tasas masculinas aumentan de forma mucho más moderada como puede observarse en el cuadro 1.

Cuadro 1
Tasa específica de actividad femenina y masculina por edad*
(1979 y 1991)

Edad	Mujeres		Hombres	
	1979	1991	1979	1991
Total	21.5	31.5	71.3	77.7
12-14	15.47	10.3	35.4	25.1
15-19	15.4	30.1	35.4	61.8
20-24	33.4	40.4	82.5	84.1
25-29	27.3	37.9	95.9	95.7
30-34	27.3	40.7	95.9	97.7
35-39	24.5	42.5	96.7	98.2
40-44	24.5	38.4	96.7	98.3
45-49	21.1	36.3	93.4	96.7
50-54	21.1	28.9	93.4	93.6
55-59	16.3	26.5	85.1	90.4
60-64	16.3	21.8	85.1	80.1
65-69	9.3	17.5	53.2	71.2
70-74	-	15.0	-	58.7
75 y +	-	6.9	-	37.7
No especificado	17.5	6.2	47.2	16.3

*Porcentaje que representa la población activa respecto a la población total de cada edad. "FUENTE: 1979, ECSO, Dirección General de Estadística, Secretaría de Programación y Presupuesto; 1991, Encuesta Nacional de Empleo (ENE), STPS e INEGI" Tomado de García y Oliveira, 1998b.

Es importante destacar que, como señalan García y De Oliveira (1998b), si se toman como referencia las encuestas de fecundidad y de ingreso-gasto llevadas a cabo en los años ochenta, también se observa una tendencia creciente en la actividad económica femenina. Estas diferentes fuentes confirman que aproximadamente un tercio de las mujeres mexicanas participaban de diversas maneras en el mercado de trabajo hacia finales de la década. En sus estudios destacan que para las mujeres no sólo aumentan las tasas por grupo, sino que se observa un cambio en la estructura sobre todo en los grupos de 45 y más años, lo que implica una mayor permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo.

La presencia económica de las mujeres alcanza su nivel más elevado en grandes áreas metropolitanas, como la Ciudad de México, y también en ciudades pequeñas con una importante presencia en la industria maquiladora como Matamoros (García 1992; Oliveira y García 1993).

Algunos estudios realizados en México han interpretado el aumento de la actividad económica femenina en los años ochenta como una respuesta al deterioro de las condiciones de vida que ha traído aparejada la crisis económica y la reestructuración del aparato productivo. No obstante, también es preciso recordar que el trabajo extradoméstico femenino viene aumentando en México desde los años setenta, estrechamente vinculado con la ampliación de las ciudades, los puestos de trabajo en los servicios y en algunos casos en la industria (García y Oliveira, 1994).

La población económicamente activa (PEA) incluye a los ocupados que trabajan como asalariados, por cuenta propia y trabajadores no remunerados con diferentes horarios de trabajo. Asimismo, incluye a la población desocupada. Las tasas de desocupación en países como México, generalmente son indicadores muy indirectos de los problemas que enfrenta el mercado de trabajo; dado que no existe seguro de desempleo, la población no puede permanecer sin ocupación y muchas veces recurre a la multiplicación de estrategias generadoras de ingreso. Desde esta perspectiva, es usual que las tasas de desocupación alcancen niveles reducidos, como se puede observar en el cuadro 2.

Cuadro 2
Tasas de desocupación femeninas y masculinas para el total Nacional y las principales áreas urbanas del país*
(1979-1993)

Año	Mujeres	Hombres
Total Nacional		
1979	5.0	2.8
1991	3.4	1.7
Áreas Urbanas		
1988	5.6	3.1
1989	4.4	2.7
1990	3.6	2.8
1991	3.4	2.8
1992	3.3	2.7
1993	3.4	3.0

*Proporción que representa la población desocupada dentro de la población activa."FUENTE: Total Nacional 1979, ECSO, primer trimestre, Dirección General de Estadística, Secretaría de Programación y Presupuesto; 1991 y 1993, ENE, STPS, INEGI 1988-1993, ENEU 1988-1992 y ra 1993, INEGI 1988-1991, 1992, 1993," Tomado de García y Oliveira, 1998b.

No obstante, es relevante señalar que en los últimos años estos indicadores de desempleo tienden a bajar, probablemente esto esté vinculado a la recuperación

parcial de la economía después del periodo más fuerte de la crisis en la primera mitad de la década de los años ochenta. Resulta además significativo que las tasas de desempleo son un poco más altas para las mujeres que para los hombres, lo que puede sugerir en su caso mayores problemas para encontrar puestos de trabajo que exigen una mayor calificación o más especializada.

1.1. Algunos condicionantes sociodemográficos de la ocupación femenina

En la década de los años setenta, la mayor proporción de las mujeres activas eran jóvenes y solteras. En el inicio de los noventa, la más alta participación se alcanza en el grupo de edad de 35 a 39 años, edad a la cual la mayoría de las mujeres mexicanas han contraído responsabilidades familiares. La información de actividad económica por estado civil directamente demuestra que las mujeres unidas conyugalmente presentan los aumentos más significativos en su participación económica, desde 10% en 1970 hasta 25% en 1991 (datos del Censo de Población de 1970 y de la Encuesta Nacional de Empleo, 1991). Estimaciones con base en las mismas fuentes también permiten concluir que los niveles de participación de las mujeres con hijos aumentaron en el mismo periodo desde 12% hasta 29%. Este tipo de información avala la idea de que una parte importante del trabajo extradoméstico de las mujeres en los últimos años se vincula estrechamente con la necesidad de complementar los deteriorados ingresos familiares de las unidades domésticas del país (García y Oliveira, 1994).

En este contexto, hay que recordar que la participación de las mujeres en la actividad económica en México es adicional al desempeño de las tareas domésticas. Se ha comprobado en diferentes estudios que los hombres pueden participar esporádicamente, pero no responsabilizarse de este ámbito de la reproducción cotidiana, por lo que las mujeres siguen sujetas a una doble jornada de trabajo (García y Oliveira, 1994).

1.2. La fuerza de trabajo femenina por ramas de actividad

Como es conocido, desde 1982 se instala en México una severa y prolongada crisis económica. Para la primer mitad de la década de los años ochenta, han sido suficientemente documentados los descensos en el crecimiento del producto, los altos niveles de inflación y el deterioro de los salarios. A partir de 1986, se pone en práctica en el país una reorientación de la estrategia productiva, con miras al exterior, con lo que hacia finales de la década se había restablecido en alguna medida el crecimiento del producto, controlando la inflación y saneando las finanzas públicas. Sin embargo, esas medidas no habían impactado positivamente los niveles de vida y las condiciones imperantes en el mercado de trabajo, ya que las políticas de globalización, apertura comercial y cambio tecnológico habían llevado a muchas empresas a cerrar, o bien a reducir costos despidiendo personal, especialmente aquel con prestaciones laborales (Oliveira y García, 1993).

La industria mexicana se ha visto especialmente afectada por la crisis y este sector de actividad ha perdido el dinamismo de otras décadas en términos de producción y como generador de empleos. Un estudio realizado para diferentes subperiodos en la década de los años ochenta demostró que los hombres han perdido sistemáticamente espacio en la industria de la transformación en el país a lo largo de la década. En cambio, las mujeres han visto incrementar sus empleos industriales en alguna medida, especialmente en la década pasada, en las plantas maquiladoras instaladas en las ciudades fronterizas con Estados Unidos (Oliveira y García, 1993). El análisis de los censos económicos demuestra asimismo que las obreras aumentaron su presencia absoluta y relativa en 1985-1988, en comparación con un crecimiento insignificante de los obreros.

El proceso de terciarización (ampliación del comercio y los servicios) que viene ocurriendo en el país, importante tanto para la mano de obra femenina como para la masculina, tiene distintas facetas. Por un lado, hay que resaltar que tanto a nivel nacional como internacional los capitales se mueven hacia estos sectores como manera de encontrar espacios más rentables. No obstante, el comercio y los servicios son

también las actividades económicas más socorridas para la puesta en marcha de estrategias generadoras de ingreso por cuenta propia, a veces denominadas como actividades informales o marginales. Es importante aportar mayores elementos para entender los cambios ocupacionales que se están dando en estas ramas y las repercusiones que traen para los niveles de vida de las mujeres involucrados en ellos.

1.2.1. La fuerza de trabajo femenina por ocupación principal

La información sobre ocupación principal se refiere a las tareas desempeñadas por las personas al vincularse con el mercado de trabajo. La ocupación está estrechamente asociada al nivel de escolaridad alcanzado y se utiliza de manera frecuente para estratificar a las personas y los hogares en un conjunto social. Es muy conocido que las mujeres tienden a concentrarse en unas cuantas ocupaciones, y que este es uno de los fenómenos que cambia más lentamente aún en el contexto de países desarrollados (Blau y Ferber, 1985).

En el caso de México, las mujeres han ganado mucho terreno en términos de su escolarización, y esto se refleja en su creciente participación en las ocupaciones profesionales y técnicas, como puede observarse en el cuadro 3.

Cuadro 3
Población económicamente activa por ocupación
(mujeres y hombres - 1979 y 1991)

Ocupación	(Distribución Porcentual)			
	Mujeres		Hombres	
	1979	1991	1979	1991
Total	100.0	100.0	100.0	100.0
Profesionistas y técnicos	11.9	13.7	6.3	8.0
Funcionarios y superiores y personal directivo	2.1	0.9	2.9	2.3
Personal administrativo	16.4	15.7	6.2	5.3
Comerciantes y vendedores	19.5	21.7	8.3	10.1
Trabajadores en servicios y conductores	28.0	23.2	12.1	11.0
Trabajadores agropecuarios	5.4	10.5	35.9	33.7
Trabajadores no agrícolas	16.6	14.2	28.2	29.3
No especificado	0.1	0.1	0.1	0.3

FUENTE: ECSO, ENE, STPS, INEGI, tomado de García y Oliveira (1998b).

De acuerdo con la información vertida en el cuadro precedente la presencia de profesionistas y técnicos es mayor entre las mujeres económicamente activas que entre los hombres, los cuales participan más en ocupaciones menos calificadas que las mujeres.

En una caracterización, de hace más de 10 años de la estructura ocupacional mexicana, en 1990, se observó que el 26 por ciento y 44 por ciento de los técnicos del país eran mujeres. Se trata de ocupaciones con altos niveles de escolaridad que desempeñan principalmente en los servicios comunales y sociales y que permiten obtener relativamente buenos ingresos (Jusidman y Eternod, 1994).

Otro cambio en la estructura ocupacional femenina en las décadas pasadas, es el incremento de las comerciantes y vendedoras, lo cual se asocia de manera estrecha con la renovada importancia de las actividades de intercambio comercial en el periodo de crisis y reestructuración de los años ochenta.

El análisis por rama de actividad y ocupaciones principales permite configurar un panorama heterogéneo del crecimiento de la ocupación femenina en la década de los años ochenta. En dicho aumento están representadas las ocupaciones más calificadas de profesionistas y técnicas y las obreras en la industria, pero también en importante medida las ocupaciones más precarias cuya expansión ha sido motivada por el estancamiento y la reestructuración económica del país. La referencia a la dimensión de la posición ocupacional (de empleadora, asalariada, por cuenta propia, no remunerada) permitirá por último afinar este panorama inicial de la mano de obra femenina mexicana a comienzos de la década de los años noventa.

A pesar de los cambios observados, es innegable que la segregación ocupacional femenina continúa siendo un fenómeno social de importancia.

1.3. Las remuneraciones de mujeres y hombres

Es suficientemente conocido que el poder adquisitivo de los salarios se redujo aproximadamente a la mitad en la década pasada. El salario mínimo ha sido el más afectado, pues el salario de la industria maquiladora y la remuneración media por

persona ocupada en la industria de transformación se han mantenido por encima de los niveles del salario mínimo. Dentro de un contexto de descenso general en los niveles de remuneración, la información proveniente de las encuestas de empleo nos confirma que las mujeres siguen obteniendo más bajos salarios que los hombres en la casi totalidad de las ramas económicas, como se observa en el cuadro 4.

Cuadro 4
Población económicamente activa con bajos niveles de ingreso*
por posición en la ocupación y rama de actividad
(Mujeres y hombres - 1991)
(Porcentajes)

Rama de actividad	Asalariados		Por cuenta propia	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Total	66.8	59.0	77.2	66.0
Agropecuaria	86.9	87.1	88.3	85.8
Minería, energía e industria	74.1	54.3	89.1	64.4
Construcción	42.9	65.9	-	64.1
Servicios distributivos**	71.1	54.0	71.7	42.9
Servicios al productor**	40.2	28.0	16.5	14.1
Servicios sociales**	46.0	42.7	27.5	35.9
Servicios personales**	87.0	68.5	79.8	46.1
Otros	34.0	5.5	7.7	48.1

*Población que gana hasta dos salarios mínimos.

**Los servicios distributivos incluyen: comercio al mayoreo y al menudo, y transportes y comunicaciones; los servicios al productor, a los servicios financieros, alquiler de inmuebles y servicios profesionales; los servicios sociales a los servicios de educación, médicos y a la administración pública y defensa; los servicios de esparcimiento, restaurantes y hoteles y servicios (reparación, aseo y limpieza, domésticos, etc.).

"Fuente: ENE, STPS e INEGI" Tomado de García y Olivera, 1998b

Como se observa, del total de la PEA femenina con ingresos de hasta dos salarios mínimos en el grupo de asalariadas representa el 66.8%, mientras que entre los hombres sólo el 59%. La diferencia no es significativa salvo en los casos de servicios distributivos y servicios al productor, así como los servicios personales en donde las mujeres que reciben dos salarios mínimos o menos representan una mayor proporción. En el sector por cuenta propia las diferencias son más notorias.

Asimismo, las mujeres se encuentran en desventaja tanto en situaciones asalariadas como no asalariadas. Generalmente, se argumenta que las mujeres trabajan en las actividades extradomésticas menos horas que los hombres y que esta es la razón principal de sus menores niveles de ingreso.

En efecto, lo anterior nos indica que las mujeres siguen ocupando los puestos más bajos y mal calificados en las diversas ramas, además no habría que descartar la posibilidad de una retribución desigual frente a trabajo similar, lo cual requeriría de análisis más finos que desglosaran las ocupaciones y las ramas de actividad.

1.4. El sector terciario

Otro rasgo importante de la forma en que las mujeres se insertan al mercado de trabajo, lo constituye el hecho de que lo han realizado, principalmente, en el llamado sector servicios. Esto no ha sido de ninguna manera una decisión propia sino consecuencia de los cambios en la estructura sectorial y ocupacional provocada por el desarrollo urbano, las políticas gubernamentales y la modificación en los procesos productivos y de trabajo bajo diversos patrones de acumulación a lo largo de muchos años como lo demuestra el hecho de que, por ejemplo, se asocie la expansión de los servicios financieros y profesionales con el dinamismo del proceso de sustitución de importaciones entre los años cincuenta y setenta mientras que el empleo público en la administración central, por otro lado, ha crecido en forma constante desde los años veinte hasta mediados de los ochenta (García y Oliveira, 1998b).

A pesar de lo anterior, también existe un consenso en el sentido de que es a partir de los años setenta cuando el sector terciario se expande a ritmos superiores a los del secundario y que son las mujeres quienes presentarán las más altas tasas de participación al punto de que para la década de los noventa ésta alcanzara cerca del 80% (De Barbieri, 1984; García y Oliveira, 1998b).

Ahora bien, antes de continuar nos parece pertinente retomar la clasificación que García y Oliveira (1998b) hacen del sector terciario con el fin de diferenciar la heterogénea gama de actividades que lo constituyen y así conocer más de cerca el peso específico de las principales ramas a las que se incorporan las mujeres, igualmente, porque nos permitirá ubicar el lugar que las ingenieras en electrónica y que las psicólogas sociales ocupan dentro del mismo. Así pues, y para utilidad analítica, dicho sector se puede dividir en: *servicios al productor* (finanzas, alquiler de

COORDINACIÓN DE SERVICIOS
DOCUMENTALES - BIBLIOTECA

inmuebles y servicios profesionales); *servicios sociales* (educación, servicios médicos y gobierno); *servicios distributivos* (comercio y transportes) y *servicios personales* (servicios de esparcimiento, restaurantes, hoteles y otros).

Por lo que respecta a los años ochenta, entonces, interesa destacar que las mujeres mantienen su participación en el sector terciario con una tasa del 70 por ciento a pesar del significativo incremento de la fuerza laboral masculina en su interior. Las mujeres, además, tendrán un peso relevante en los servicios distributivos de las más diversas áreas urbanas, tales como Guadalajara, Ciudad Juárez, Monterrey, la Ciudad de México, Tijuana y en algunos centros regionales como Mérida (García y Oliveira, 1998b). Tal vez resulte interesante señalar aquí que, según García y Oliveira, el leve descenso de la participación femenina al inicio de la década pasada se llevó a cabo en ocupaciones no manuales lo cual quizá nos diga mucho si lo ligamos al problema del mercado de trabajo desde la perspectiva de género.

En los años noventa, tanto los varones como las mujeres conservan su mayor presencia dentro del comercio y los transportes siguiendo en importancia los servicios personales y por último, los sociales. Por otra parte, también hay que distinguir que el trabajo no asalariado, parcial y por cuenta propia distinguirá muchas de las formas en que el contingente femenino se incorpora al sector servicios, junto con un notable incremento de mujeres de mayor edad, casadas y con hijos, que con frecuencia tiene bajos niveles de escolaridad (García y Oliveira, 1998b).

1.5. Principales grupos ocupacionales femeninos

Según vimos en párrafos anteriores, una importante proporción de mujeres trabajan como oficinistas y empleadas de comercio. Si bien estos rubros incluyen una amplia gama de situaciones, en este momento haremos referencia a ellas como conjunto por cuanto comparten ciertas características que las diferencian de otros grupos ocupacionales.

En primer lugar, se ha investigado bastante menos sobre este tipo de empleos tal vez debido a que sus condiciones de trabajo son relativamente mejores. Sin

embargo, esto no quiere decir que dicha situación se pueda generalizar dada a la diversidad de empresas e instituciones, ni que no haya una serie de situaciones por mejorar.

En el caso de las oficinistas o dependientas de grandes consorcios privados, nacionales o trasnacionales, generalmente se cuenta con buenas condiciones de trabajo, es decir, no sólo la relación contractual y la jornada laboral están legalmente establecidas, sino que los sueldos y las prestaciones pueden ser superiores a las que señala la ley. Sin embargo, persisten problemas en diferentes áreas tales como la segregación ocupacional por género y la dificultad de ascender en la escala jerárquica del escalafón de puestos aun teniendo la calificación requerida y en competencia con los empleados hombres. También está presente el hostigamiento sexual y la inexistencia o escasez de guarderías.

La misma ocupación de oficinista o dependienta se caracteriza por condiciones de trabajo más precarias cuando se trata de establecimientos pequeños que evaden algunos puntos de la legislación vigente con la finalidad de bajar costos.

Otro ámbito por excelencia de las mujeres oficinistas lo constituye la burocracia gubernamental y universitaria que también por ley cuentan con una serie de condiciones de trabajo y prestaciones que generalmente se cumplen entre las trabajadoras que ya son titulares de una plaza (que garantiza la inamovilidad en el empleo, situación que no existe entre las trabajadoras administrativas de las empresas privadas). Sin embargo, aquí también persisten los problemas arriba mencionados aunados a la falta de capacitación y la demanda por una efectiva democracia sindical. Por otro lado, cada vez es más frecuente encontrar contratos temporales o personal "de confianza", al que ya no se le otorga una serie de beneficios laborales (tales como la propia estabilidad en el empleo, seguridad social, guarderías, vacaciones). Esto nos remite al mencionado fenómeno de la flexibilidad laboral o desregulación de la mano de obra no sólo en el ámbito de la empresa privada sino también en el sector público.

Otro grupo ocupacional representativo del empleo femenino en instituciones formalmente establecidas es el de las *maestras de enseñanza primaria*. Sobre el magisterio nacional existe una variedad de estudios aunque buena parte de ellos hace referencia más bien a la movilización política y sindical de este gremio sin muchas veces llegar a ser la distinción para mujeres y varones. Sin embargo, si existen investigaciones que tangencial o preferentemente hacen referencia a las condiciones de trabajo de las maestras en el ejercicio de sus labores.

Otro subgrupo ocupacional tradicionalmente ubicado como femenino es el de la *enfermería*. Aquí podría, en términos generales, hablarse de una situación relativamente similar a la de las maestras ya que esta actividad está sujeta a la legislación laboral vigente, pero las condiciones reales de trabajo varían según la institución de que se trate. Además de los mismos problemas planteados para otros grupos ocupacionales, se presentan ciertos riesgos a la salud específicos, derivados tanto del contacto con elementos que pueden ser infecto-contagiosos como por la atención resultante de un ambiente de constante cuidado y responsabilidad que, entre otras cosas implica turnos prolongados y rotatorios (López, 2000).

Por último, otro subgrupo ocupacional de asalariadas en instituciones formales, que aunque estadísticamente es menor que los anteriores, está plenamente identificado con el trabajo femenino, es el de las *telefonistas*. Algunos estudios han dado cuenta de la situación de las operadoras, tanto en el proceso de trabajo específico como en su participación sindical. Sin embargo, a diferencia de los casos anteriores, aquí se presenta un elemento diferente que es necesario destacar. Se trata de la introducción de nuevas tecnologías, por lo que el análisis de este subgrupo ocupacional se convierte en un buen ejemplo de los impactos que la innovación tecnológica y la modernización productiva operan en los procesos de trabajo; en general, el sector de comunicaciones basado en la microelectrónica ha sido uno de los que más rápidamente se ha transformado en las últimas décadas. Este hecho implica la subsecuente necesidad de una capacitación que verdaderamente permita a la mujer trabajadora no quedar desplazada o relegada de la modernización productiva sino, por

el contrario, que le facilite el acceso a las nuevas actividades que el propio cambio tecnológico implica (Tenorio, 2000).

2. Mujer y Educación Superior en México

225220

Resulta innegable que las mujeres mexicanas han logrado importantes avances en su condición social, jurídica, política y económica en las últimas décadas. En este sentido, el perfil educativo de la mujer ha mostrado un cambio notable, de 1970 a 1995, el analfabetismo ha pasado aproximadamente de 29.6 a 12.7%; la población femenina sin instrucción disminuyó de 72.3% en 1970 a 33.6% en 1995; el promedio de escolaridad para estos mismos años aumentó de 3.2 a 7 años. Así entonces, en un contexto de creciente globalización de la economía, el conocimiento y la tecnología impartidos en las universidades desempeñan un papel estratégico en la formación de recursos humanos para la industria, la innovación tecnológica y la investigación científica básica y aplicada.

Durante el periodo 1994-1997, el ritmo de crecimiento anual de la matrícula de educación superior fue de aproximadamente 4.7% promedio. En el ciclo 1997-1998, la mayor absorción la realizaron las instituciones autónomas que atendieron al 46.9% del total de la población escolar de licenciatura, seguidas de las instituciones privadas con 24.5% estimado de la matrícula nacional, las federales con 19.3 y las estatales con 9.4 por ciento aproximadamente. En 1996 se matricularon en las universidades e institutos tecnológicos de enseñanza superior alrededor de 1,286,633 estudiantes, representando aproximadamente el 54.2% hombres y 45.8% mujeres. El 51% de esa población se concentró en el área de ciencias sociales y administrativas; 32.1% en ingeniería y tecnología y 9.1% en ciencias de la salud; el 7.8% restante se distribuyó entre las áreas de ciencias agropecuarias, ciencias naturales y exactas y educación y humanidades. (Banamex-Accival, 1998). De esta manera, podemos observar el crecimiento de la matrícula a nivel superior que se ha llevado a cabo en el país, desde 1970 a 1998; de igual forma el mayor ingreso de la mujer a las universidades e instituciones de educación superior en estos mismo años, como lo muestra el Cuadro 5:

Cuadro 5
Comportamiento de la Matrícula Femenina y Masculina a Nivel Superior
Población Total Nacional 1975-1998

Año	Primer ingreso			Primer Ingreso y Reingreso			Egresados			Titulados		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
1975-1976			143 303	397 406	141 966	539 372			48 674			
1976-1977			175 726	450 169	171 965	622 134			55 439			
1977-1978			182 367	499 493	198 646	698 139			59 254			
1978-1979			196 569	513 344	217 947	731 291			66 656			
1979-1980			198 123	545 628	239 791	785 419			69 572			
1980-1981			208 315	573 464	266 904	840 368			78 644			
1981-1982			217 775	587 364	291 876	879 240			85 505			
1982-1983			225 134	622 237	317 276	939 513			96 572			
1983-1984			230 584	632 297	334 087	966 384			98 778			
1984-1985			226 650	635 730	352 348	988 078			103 280			
1985-1986			224 321	620 625	368 789	989 414			106 693			
1986-1987			239 049	637 764	395 443	1 033 207			117 378			
1987-1988			238 980	651 431	418 134	1 069 565			115 670			
1988-1989			241 194	643 388	434 803	1 078 191			115 407			
1989-1990			247 627	636 929	454 395	1 091 324			118 457			55 371
1990-1991			265 702	637 711	489 094	1 126 805			139 031			69 781
1991-1992			262 009	642 805	498 763	1 141 568			147 729			71 923
1992-1993			264 641	655 624	527 527	1 183 151			140 256			83 412
1993-1994			276 838	667 591	549 840	1 217 431			146 420			88 838
1994-1995	161 735	136 822	298 557	697 704	588 929	1 286 633	90 612	83 081	173 693	52 208	46 461	98 669
1995-1996	172 702	148 056	320 758	709 064	601 165	1 310 229	99 136	91 888	191 024	59 992	53 568	113 560
1996-1997	189 427	163 243	352 670	749 212	642 836	1 392 048	93 746	89 671	183 417	58 440	52 462	110 902
1997-1998	189 427	163 243	352 670	749 212	642 836	1 392 048	93 746	89 671	183 417	58 440	52 462	110 902

Fuente: Anuario Estadístico de Universidades e Instituciones de Educación Superior. ANUIES 1970-1998.

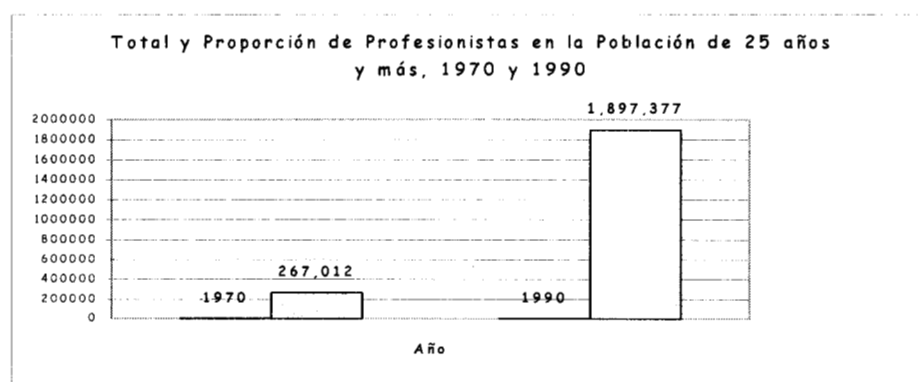
Donde: H= Hombre, M= Mujeres, T= Total

3. Profesionistas en México**

Sobre el comportamiento de los profesionistas en México, cabe destacar que para efectos de este estudio se tomaron en cuenta ciertos indicadores de nuestro interés, es decir cómo está conformada la población total de profesionistas a nivel nacional por sexo, ya que nos interesa ver como han aumentado las profesionistas en México, de igual forma se consideró la distribución de los profesionistas por disciplina académica, esto para ver como se comportan las dos carreras por las cuales estamos interesadas para esta investigación, es decir, psicología social e ingeniería en comunicaciones y electrónica; también se revisaron indicadores como fecundidad, estado civil participación económica, ocupación principal, situación en el trabajo, todas ellas divididas por sexo; se obtuvo también la información sobre la distribución porcentual de los profesionistas según rama de actividad y según ingreso, dividido igualmente por sexo.

3.1. Población Total de Profesionistas

El Censo de 1990 registró 1 millón 897 mil profesionistas* residentes en la República Mexicana, cifra que equivale a 7 veces la registrada en 1970, cuando el censo reporto 267 mil profesionistas. De la población de 25 años y más, en la educación superior, pasó de 1% en 1970 a casi 6% en 1990, como lo muestra la siguiente gráfica:

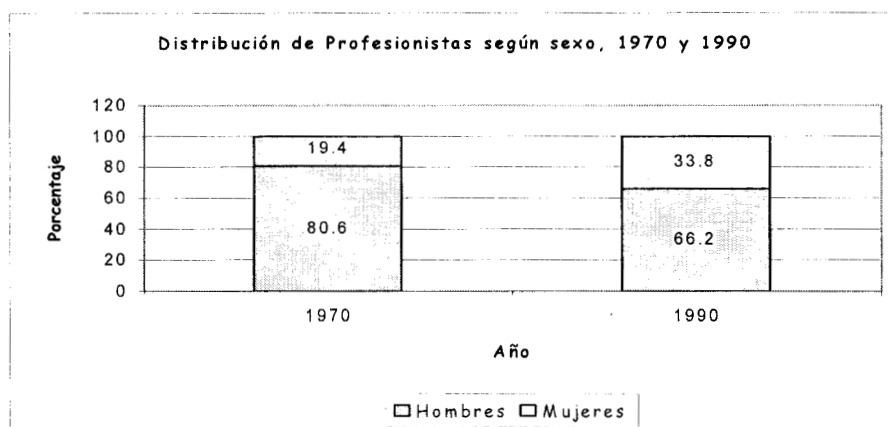


Fuente: Atlas de los profesionistas en México, 1995

** INEGI, 1993, 1995

* Se consideran profesionistas a los que declararon al menos cuatro años aprobados en el nivel de educación superior y tienen 25 años ó más de edad.

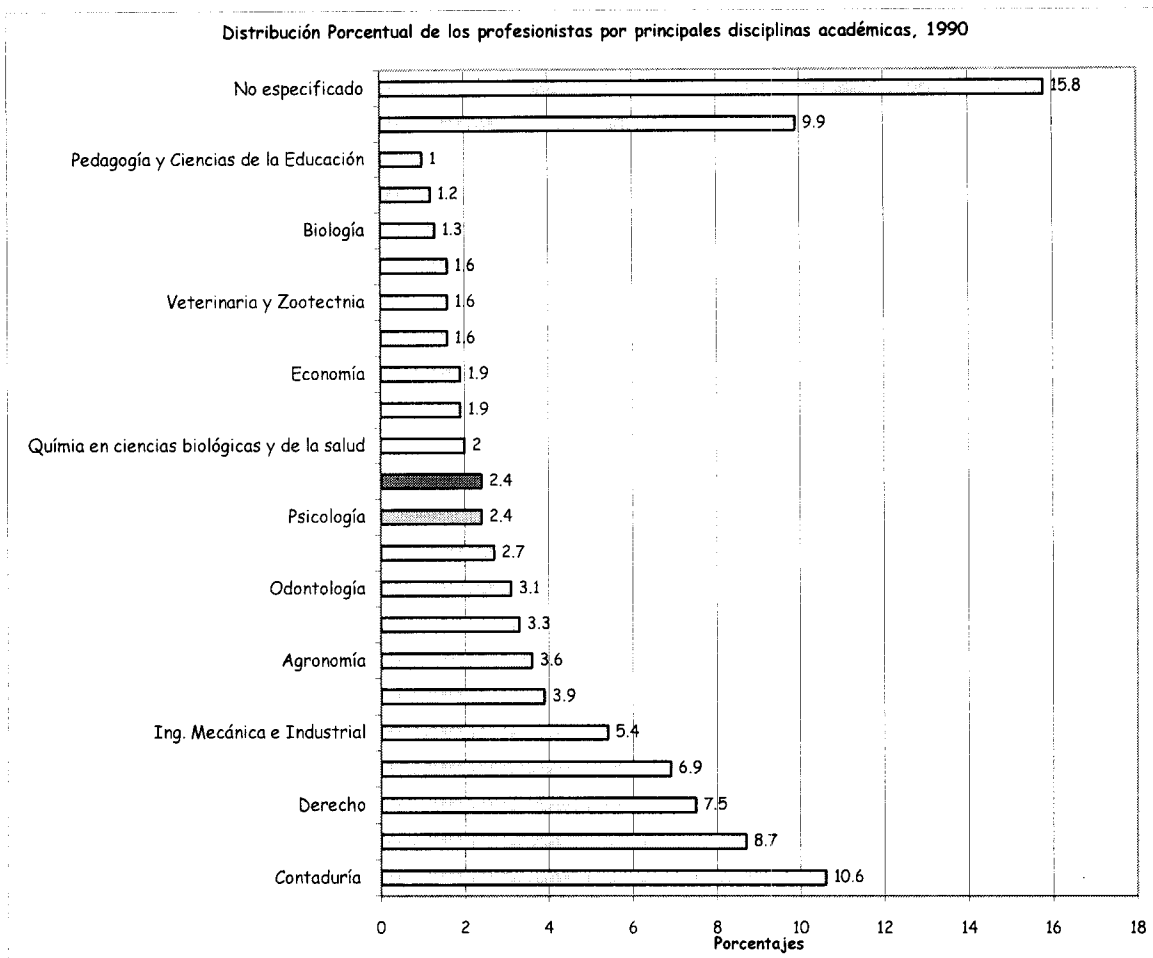
Se destaca además que la mujer incrementó su participación en el grupo de profesionistas, al pasar de 19.4% a 33.8% en el período considerado, como podemos observar a continuación:



Fuente: Atlas de los profesionistas en México, 1995

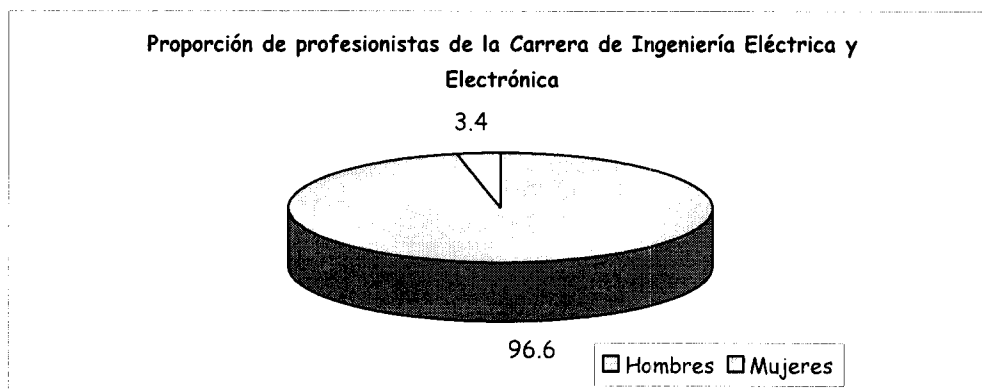
3.2. Distribución por Disciplina Académica

Considerando los 52 subgrupos o disciplinas académicas en el que se clasificaron los profesionistas en el Censo de 1990, se destacan en la siguiente gráfica las disciplinas con mayor proporción de profesionistas en donde podemos observar que la ingeniería eléctrica y electrónica y la psicología son de rango intermedio. Cabe aclarar, que psicología no es exclusivamente psicología social, sino que incluye a todas las psicologías. Podemos decir que en el conjunto de las profesiones tanto ingeniería en comunicaciones y electrónica como psicología son dos de las carreras que en poco tiempo han logrado atraer a un buen porcentaje de la demanda por educación superior, aún por arriba de carreras como economía, veterinaria, enfermería, biología y ciencias sociales.



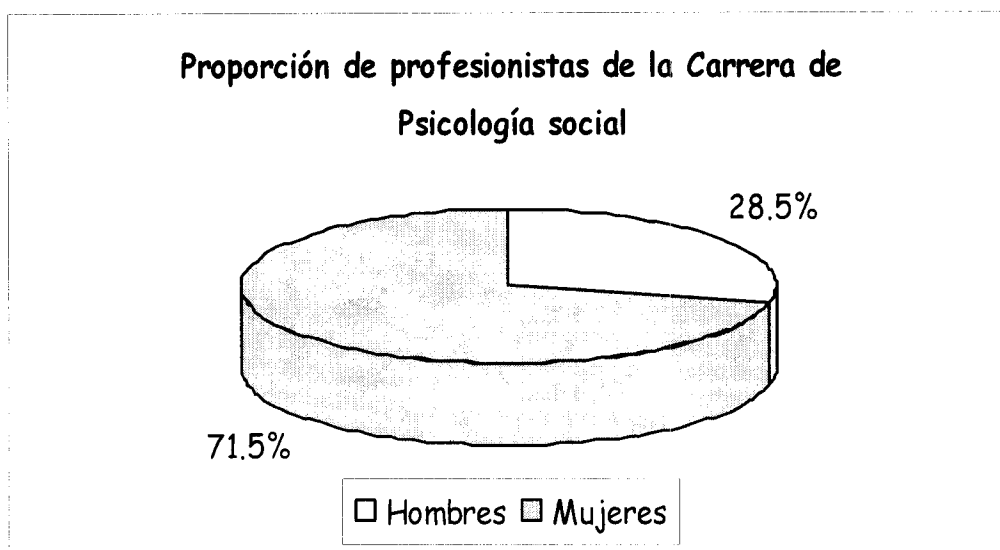
Fuente: Atlas de los profesionistas en México, 1995

Considerando en cada disciplina académica la distribución de los profesionistas según sexo, se destaca que los hombres tienen una participación casi exclusiva en las ingenierías. Como observamos en la gráfica, los profesionistas hombres de la carrera de ingeniería eléctrica y electrónica representan el 96.6% del total de profesionistas, y sólo el 3.4% son mujeres.



Fuente: Atlas de los profesionistas en México, 1995

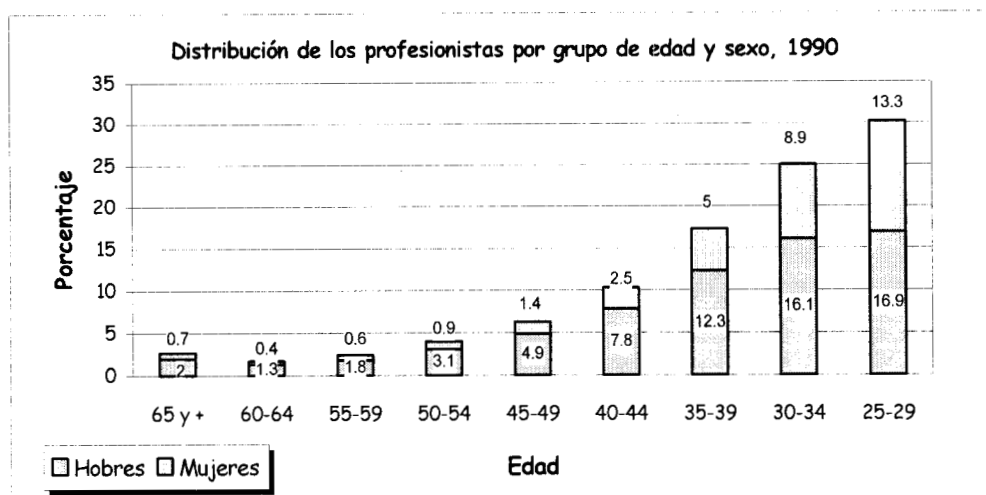
De igual forma, las disciplinas académicas que registran una participación considerable de las mujeres están relacionadas con la salud, educación y las ciencias humanísticas, tales como la enfermería, pedagogía, psicología, ciencias sociales, letras y literatura. En la gráfica se muestra como en la profesión de psicología, el 71.5% de esta profesión son mujeres y sólo un 28.5% hombres.



Fuente: Atlas de los profesionistas en México, 1995

3.3. Composición por Edad y Sexo

La estructura por edad y sexo de los profesionistas, muestra la mayoría de hombres en todos los grupos de edad, incluso en las edades avanzadas donde la sobrevivencia femenina es considerablemente mayor en la población total. Sin embargo, se destaca el hecho de que la diferencia relativa en el grupo de 25 a 29 años es menor que en los siguientes, lo que refleja el aumento en la participación de la mujer en la educación superior. Dicho grupo de edad, que registra la mayor proporción de hombres, con 16.9%, tiene una diferencia mayor a cuatro puntos porcentuales respecto a la de mujeres, como se puede observar en la siguiente gráfica:



3.4. Fecundidad

Las mujeres profesionistas tienen una fecundidad considerablemente menor a las que no lo son, lo cual se refleja al comparar el promedio de hijos nacidos vivos por mujer, de profesionistas y de la población femenina. Así, se tiene que en las primeras, y para el grupo de 25 a 49 años, el promedio es de 1.3, mientras que en las segundas y en el mismo grupo de edad, el promedio es de 3.5 hijos.

En todos los grupos de edad, se observan también valores más bajos en el promedio de hijos nacidos vivos por mujer profesionista respecto a la de la población femenina en general, con diferencias mayores conforme avanza la edad.

3.5. Estado Civil

La distribución por estado civil de los profesionistas muestra algunas diferencias respecto a la población en general. Así, la proporción de solteros en el grupo de 25 años y más es mayor en el caso de profesionistas, con 24.3%, más del doble que en el total de ese grupo de edad. En particular la proporción de solteras entre las mujeres profesionistas, de 31.4%, equivale casi al triple del porcentaje de solteras en el total de mujeres del mismo grupo de edad.

La mayor proporción de mujeres profesionistas solteras se observa en todas las edades, en tanto que en el caso de profesionistas varones las proporciones de

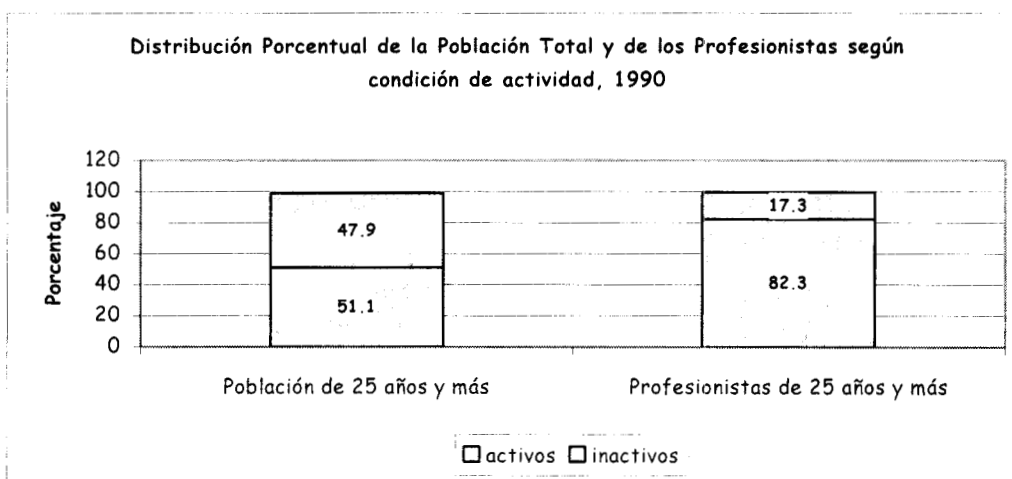
solteros son más bajas en las edades de 40 a 54 años, incluso respecto a las observadas en el total de hombres de esas edades.

Por otra parte, los profesionistas registran, en general, proporciones más altas de divorciados y menores de separados, con diferencias más marcadas entre mujeres profesionistas y las que no lo son.

3.6. Características Económicas

3.6.1. Participación Económica

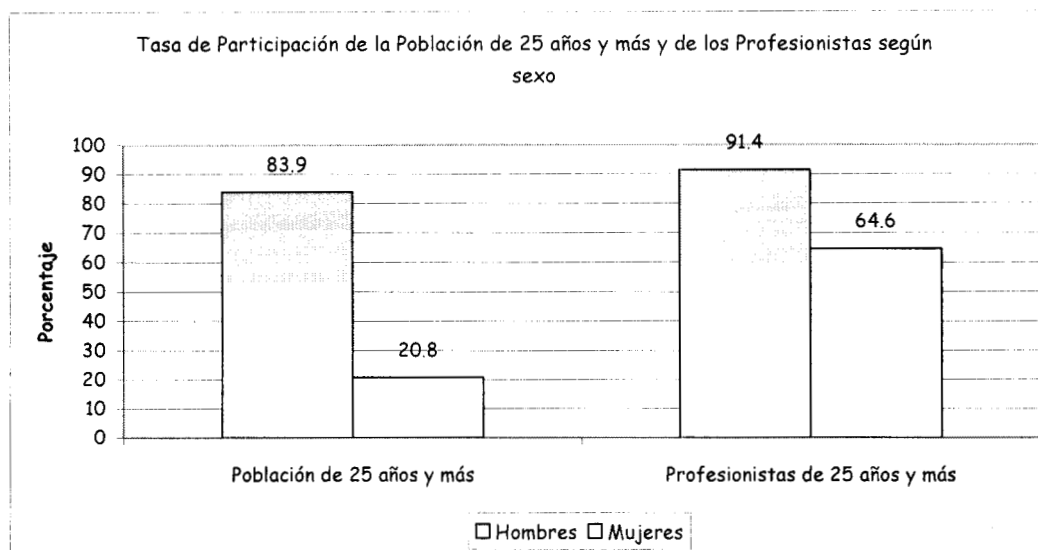
Los profesionistas participan en la actividad económica con una proporción considerablemente mayor a la del resto de la población. Así, como se muestra en la siguiente gráfica, en 1990 la tasa de participación de profesionistas es de 82.3%, misma que supera en 31 puntos porcentuales a la registrada en el resto de la población de 25 años y más. De esta manera, el grupo de inactivos representa entre los profesionistas el 17.3%, frente al 47.9% en la población total del mismo grupo de edad.



Fuente: Atlas de los profesionistas en México, 1995

La gran diferencia en las tasas de participación económica de los profesionistas respecto al resto de la población se debe principalmente a la observada entre las mujeres profesionistas y las mujeres en general, ya que, como observamos en la siguiente gráfica, la tasa de las primeras es de 64.6% mientras que en las

segundas es de 20.8%, considerando el mismo grupo de 25 años y más. Así, la participación económica de las mujeres profesionistas equivale al triple de la tasa de participación de la población femenina.



3.6.2. Ocupación Principal

En cuanto a la ocupación principal de los profesionistas tenemos que del total de profesionistas, los que declararon ejercer una profesión, representan, en el caso de los hombres 30.7% y en el de las mujeres 27.3%. Entre las mujeres profesionistas una proporción considerable, 28%, declaró como ocupación principal la de trabajadora de la educación. Entre los hombres, otra ocupación destacada es la de funcionario o directivo, con 18.9%.

3.6.3. Situación en el Trabajo

Conforme a la distribución de los profesionistas según la situación en el trabajo, la proporción de los que trabajan como empleados u obreros representa casi tres cuartas partes del total de profesionistas. Esta proporción es considerablemente mayor a la correspondiente en la población en general de 25 años y más.

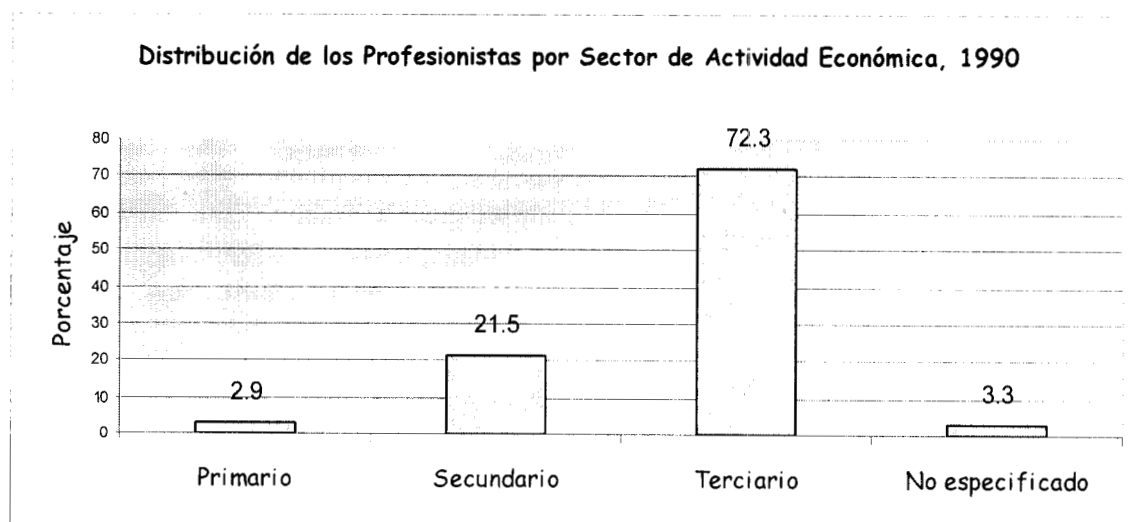
En segundo lugar, se ubica la proporción de trabajadores por su cuenta, con 16%, y en tercer lugar la de patrones y empresarios. Esta última, de 8.5% es mayor a la de la población total, de 3%.

Comparando la distribución por situación en el trabajo según sexo de los profesionistas, se observa que las mujeres participan más que los hombres en el grupo de empleados y obreros, con una proporción de 83.7% del total de mujeres profesionistas.

Por el contrario, las mujeres tienen menor participación como patrones o empresarios, con 3.5% frente a 10.4% de los hombres.

3.6.4. Distribución Sectorial

La distribución de los profesionistas ocupados según sectores económicos se caracteriza por una elevada proporción en el sector terciario, es decir el comercial y de servicios, con el 72.3%, muy superior al de la población ocupada en general de 25 años y más, de 48%. En el sector secundario o industrial los profesionistas tienen una participación de 21.5%, en tanto que la proporción en el sector agrícola, ganadero y forestal es de sólo 2.9%, muy inferior al de la población ocupada de 15 años y más de 22.6%, esto lo podemos observar en la siguiente gráfica:



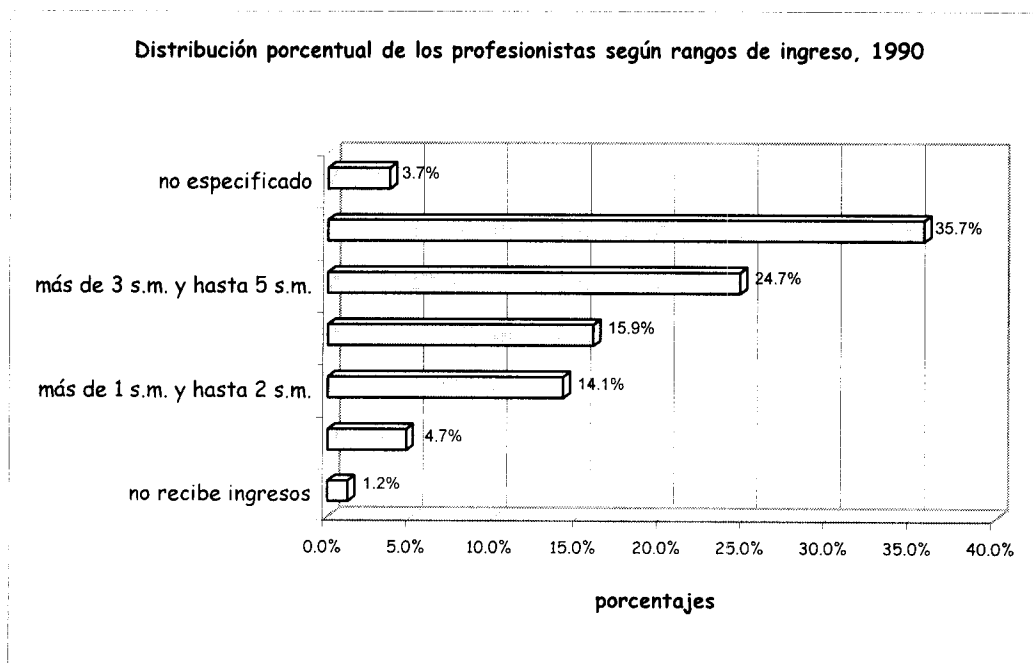
Fuente: Atlas de los profesionistas en México, 1995

La participación de los profesionistas en el sector primario es poco significativa en la mayoría de las disciplinas, excepto las relacionadas directamente con alguna de las actividades de dicho sector. En el sector secundario se destacan las distintas ingenierías, cabe destacar que aquí se desempeñan el 41.9% de los profesionistas de las carreras de ingeniería eléctrica y electrónica. La gran mayoría de los profesionistas se registran en el sector terciario, sobresaliendo las que por su naturaleza son de servicio, como la Docencia, Enfermería, Medicina y Odontología. Es en este sector en donde encontramos a los profesionistas de la carrera de psicología con un total de 88.8%

3.6.5. Ingresos

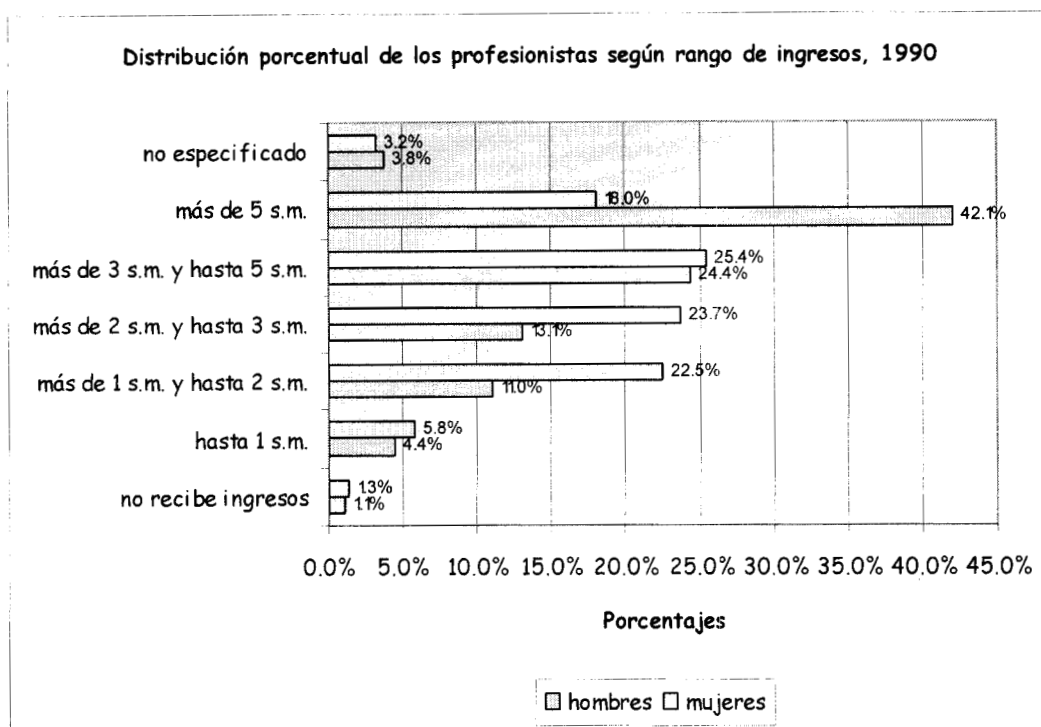
225220

En la distribución según los ingresos de los profesionistas, se distingue la mayor proporción en el rango de ingresos equivalentes a 5 salarios mínimos o más, con 35.7% de profesionistas. Asimismo, son superiores las proporciones en el rango de 3 a 5 salarios mínimos, con 24.7%. En los rangos de ingresos inferiores a 2 salarios mínimos, las proporciones de profesionistas son muy inferiores a los de más de 5 salarios mínimos, como podemos observar en la siguiente gráfica:



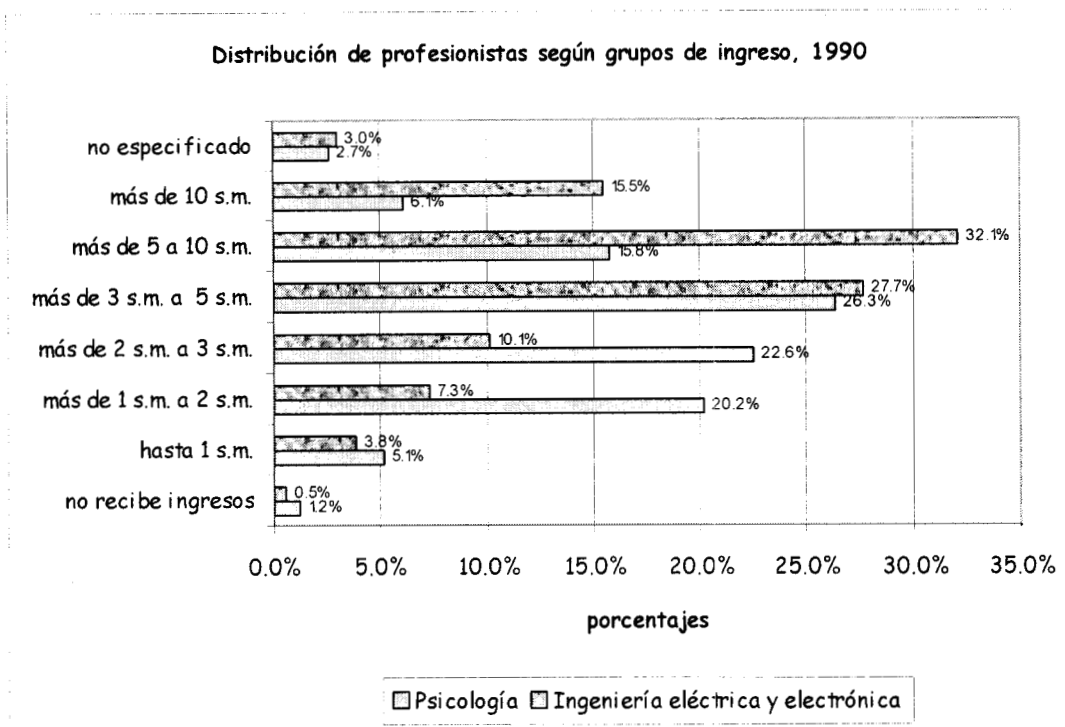
Fuente: Atlas de los profesionistas en México, 1995

Considerando el nivel de ingreso de los profesionistas según el sexo, se observa una menor proporción de mujeres en el rango superior de ingresos, con 18%; menos de la mitad de la proporción de los hombres, de 42.1%. Por el contrario, la proporción de mujeres es más alta en los rangos inferiores de ingresos, particularmente en los de más de 1 a 3 salarios mínimos, donde las diferencias superan los 10 puntos porcentuales.



Fuente: Atlas de los profesionistas en México, 1995

En la distribución de los profesionistas según los ingresos, de las carreras de psicología y de ingeniería eléctrica y electrónica, tenemos que comparando las dos carreras de más de 3 a más de 10 salarios mínimos se encuentra en mayor proporción los profesionistas de la carrera de ingeniería eléctrica y electrónica, en cambio del rango de más de 2 hasta de 1 salario mínimo se encuentran ubicados los y las profesionistas de la carrera de psicología, sólo en el rango de 3 a 5 salarios mínimos es muy poca la diferencia ya que para los y las ingenieros es de 27.7% y para las y los psicólogos es de 26.3%, como se puede observar en la siguiente gráfica:



Fuente: Atlas de los profesionistas en México, 1995

4. Universidad Autónoma Metropolitana^{***}

La Universidad Autónoma Metropolitana es una de las universidades públicas más importantes de México, en los aspectos de docencia y de investigación. Ofrece 59 carreras de licenciatura y 44 posgrados y atiende a una población de aproximadamente 45,000 estudiantes en muy diversas áreas del conocimiento.

La UAM fue creada en 1974 por decreto del Congreso de la Unión, que entró en vigor en enero de ese mismo año. Está dotada de personalidad jurídica y patrimonio propio que le permiten actuar bajo el régimen de autonomía de acuerdo con su Ley Orgánica y desde su constitución adoptó una forma descentralizada de funcionamiento. Siguiendo este principio, por una administración general, llamada Rectoría General y por tres administraciones descentralizadas que rigen cada uno de los campus o "Unidades" en que se desarrolla la vida universitaria y que son conocidos por los nombres de sus locaciones geográficas en la zona metropolitana de la Ciudad de México: Unidad-Azcapotzalco, Unidad-Iztapalapa y Unidad-Xochimilco.

^{***} Valenti, 1997

Desde su origen se definieron ciertos elementos que marcaron particularidades. El primero de ellos fue la decisión de crear una universidad descentralizada, con una composición muy alta de profesores de tiempo completo. Este tipo de académico de carrera también llamado "profesor-investigador", plantea la capacidad de realizar simultáneamente tareas de docencia y de investigación, de modo que la docencia que se imparta a los estudiantes esté conectada con la producción y difusión de un conocimiento innovador.

La otra particularidad de la UAM es su organización departamental. La unidad académica básica es el departamento, que a su vez se subdivide en áreas que agrupan a profesores-investigadores en torno a un tema de investigación común. Un grupo de departamentos forma una división disciplinaria que busca impulsar la orientación interdisciplinaria, favoreciendo los contactos horizontales de profesores de distintos departamentos y divisiones, a modo de diversificar la oferta curricular de la Universidad.

Por otra parte, el calendario escolar funciona por trimestre, habiendo tres trimestres de docencia al año. Todas las carreras tienen una duración planeada de doce trimestres (cuatro años), con excepción de Medicina, que es de quince trimestres (cinco años).

4.1. Estudios de Licenciatura

Los estudios de licenciatura que imparte la UAM buscan transmitir al estudiante los conocimientos teóricos y metodológicos indispensables y su aplicación directa en la materia de estudio, la enseñanza de habilidades técnicas propias de cada disciplina, la estimulación del talento de los estudiantes, la capacidad para realizar tareas en equipo y formación de actitudes tales como espíritu crítico, analítico, innovador y de servicio, y ayuda a su comunidad y a su país.

A continuación presentamos las Licenciaturas que imparte la UAM por Unidad:

UNIDAD	DIVISIÓN DE CIENCIAS BÁSICAS E INGENIERÍA	DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES	DIVISIÓN DE CIENCIAS Y ARTES PARA EL DISEÑO	DIVISIÓN DE CIENCIAS BIOLÓGICAS Y DE LA SALUD
Azcapotzalco	Ing. Ambiental Ing. Civil Ing. Eléctrica Ing. Electrónica Ing. Física Ing. Industrial Ing. Mecánica Ing. Metalúrgica Ing. Química	Administración Derecho Economía Sociología	Arquitectura Diseño de la Comunicación Gráfica Diseño Industrial	
Iztapalapa	Computación Física Ing. Biomédica Ing. Electrónica Ing. en Energía Ing. Hidrológica Ing. Química Matemáticas Química	Administración Antropología Social Ciencia Política Economía Filosofía Historia Letras Hispánicas Lingüística Psicología Social Sociología		Biología Biol. Experimental Hidrobiología Ing. Bioquímica Industrial Ing. de los Alimentos Producción Animal
Xochimilco		Administración Comunicación Social Economía Psicología Sociología Política y Gestión Social	Arquitectura Diseño de la Comunicación Gráfica Diseño de los Asentamientos Humanos Diseño Industrial	Agronomía Biología Enfermería Estomatología Medicina Medicina Veterinaria y Zootecnia Nutrición Química Farmacéutica Biológica

4.2. Rasgos generales de los egresados

En un estudio realizado en 1997 con egresados de las tres unidades, se reporta información importante que se resume a continuación. En general se observa una movilidad social ascendente para un grupo importante de egresados, ya que la mayoría proviene de un origen socio-familiar medio y bajo. A pesar de que como estudiantes no pertenecían a familias de elevados ingresos, en general no tuvieron necesidad de trabajar mientras realizaban su carrera en la Universidad.

La gran mayoría de los egresadas encontró trabajo en un plazo breve, después de concluir sus estudios de licenciatura, de manera que en el año inmediato posterior al egreso, el 95% se encontraba trabajando en empleos con relativa estabilidad.

Los egresados están trabajando predominantemente en empresas y organismos del sector privado (62.3%), mientras que el 37.7% restante labora en organismos e instituciones públicas.

En lo relativo a las condiciones laborales de ingresos económicos y nivel jerárquico de los egresados en su empleo, se destaca que alrededor del 70% percibe salarios medios y altos, siendo la proporción mayor para el nivel medio y en lo que respecta a los niveles ocupacionales la situación también es muy alentadora, pues alrededor de la tercera parte de los profesionistas egresados de la UAM ocupan posiciones de mando, el 9.4% ha optado por el ejercicio profesional independiente.

Existe un importante grado de ajuste entre estudios y trabajo que se manifiesta en el hecho de que más de 3 cuartas partes de los egresados realizan sus actividades profesionales en coincidencia con los estudios realizados. Sin embargo, esta alta coincidencia no implica necesariamente mejor calidad en el trabajo para los egresados, y en general las carreras cuyos egresados opinaron que había una coincidencia regular entre sus estudios y el trabajo son aquéllas cuyos egresados obtienen niveles más altos de calidad laboral.

5. Egresados de psicología social de la UAM-I

Es importante destacar que la carrera de psicología social es una de las más feminizadas en esta universidad. Esto se refleja en el hecho de que la gran mayoría de los egresados son mujeres (79.4%) y sólo uno de cada cinco son hombres (20.6%).

Actualmente una proporción importante de las y los psicólogos sociales son muy jóvenes; un poco más de dos terceras partes tiene entre 25 y 30 años y sólo el 11.0% tiene 40 años o más.

Esto está asociado con el hecho de que, al momento en que se realizó el estudio, un poco más de la mitad de los egresados de psicología social eran solteros (55.5%).

De acuerdo con el estudio referido, casi dos terceras partes de los egresados de psicología social (61.5%) contaba con empleo al concluir sus estudios. Si se observa la diferencia mínima que existe entre esta cifra y la de quienes afirmaron haber trabajado en el último año de estudios podemos sugerir que, para aquellos estudiantes que ingresan tempranamente al mercado de trabajo, el momento clave de la vinculación no es el egreso sino una etapa anterior. Esto podría contribuir a explicar, el hecho de que una proporción considerable de egresados cuente con trabajo inmediatamente después de concluir sus estudios.

Casi la totalidad de los egresados (90.3%), al terminar la licenciatura tenían un empleo. Más de la mitad de ellos y ellas laboraban en empresas o instituciones grandes, pero casi una tercera parte se incorporó a pequeñas o micro empresas. Hasta donde las categorías laborales nos permiten discernir, el 93% de los psicólogos y psicólogas sociales trabajaban al egreso en actividades del sector terciario, fundamentalmente en instituciones del sector público central o descentralizado, aunque el 33.7% se empleo en instituciones privadas. Se ve que el sector público es claramente predominante como empleador de los recién egresados de esta carrera. Ello puede deberse, en parte, al tipo de mercado laboral al que tienen acceso y al perfil de la profesión.

El análisis mostró que el 43.3% de los y las psicólogas sociales se ocupó principalmente en el sector educativo. A este respecto se puede argumentar que si bien muchos egresados trabajan en el sector educativo a falta de mejores oportunidades, es probable que una proporción alta de los egresados que laboran en este sector lo hicieron por el impulso de su formación anterior a los estudios de licenciatura. Ya que un número considerable de ellos había cursado sus estudios en la Escuela Normal Superior.

De la información obtenida sobre los cargos desempeñados por los y las psicólogas sociales, se encontró que: 3.7% se desempeñaron como mandos altos, el 10.2% como mandos intermedios, el 69.5% como profesionistas dentro de una estructura institucional y el 16.6% ocuparon puestos bajos subordinados. Dos terceras partes de los egresados obtuvieron una contratación de tiempo indeterminado, mientras que el resto trabajó contratado por tiempo determinado, por honorarios profesionales, por obra determinada y sólo el 1.1% se autoemplearon como dueños de un negocio. En materia de ingresos económicos, el 50.3% percibía ingresos entre 1 y 3 salarios mínimos en su trabajo posterior al egreso; el 29.9% ganaba entre tres y cinco salarios mínimos, el 18.7% entre cinco y once salarios mínimos y sólo el 1.1% de los egresados ganaba más de once salarios mínimos.

Al momento en que se realizó el estudio, se encontró que el 82.9% de los egresados de psicología social estaban trabajando. Este dato junto con otros ya referidos nos permite construir una progresión que marca la incorporación creciente de los egresados al mercado de trabajo: 55.3% trabajó de alguna forma durante sus estudios, 57% lo hizo en el último año anterior al egreso de la licenciatura, 90.3% contaba con empleo al egresar y 82.9% trabaja en la actualidad. Es importante mencionar, que la inserción al mercado laboral ocurre de manera más importante al egreso de la licenciatura.

El 59.9% de estos empleos actuales se desarrollan en grandes empresas o instituciones, el 8.7% en medianas empresas y el 31.4% en pequeñas y micro empresas. Estos porcentajes son aproximadamente similares a los que existían en la distribución de los cargos en el empleo inmediatamente posterior al egreso de la licenciatura.

En cuanto al giro de la empresa donde desempeñan sus actividades los y las psicólogas sociales destaca que el 1.2% se ubica en el sector primario, el 3.5% esta en el sector secundario y 95.3% en el sector terciario. Si comparamos estas cifras con aquellas del empleo posterior al egreso se observa un aumento del 2.3% en el sector terciario. Los que trabajan en el sector educativo son ahora el 45.3% de los

egresados, es decir una cifra casi igual a la correspondiente al panorama del primer empleo inmediato posterior al egreso.

En cuanto al tipo de empresas en las que laboran los egresados, la distribución fue muy similar a la de los trabajos que obtuvieron cuando recién egresaron. Se encontró que un 62.2% son instituciones del sector público central o descentralizado y el 37.8% son instituciones o empresas privadas. El sector público sigue manteniéndose como el principal empleador de los egresados, y si bien la docencia sigue siendo la principal actividad de los egresados y egresadas de la Licenciatura de psicología social (aproximadamente 30%), se observó que la gama de actividades que realizan es bastante amplia: administrativas, capacitación, consultoría, dirección y coordinación, investigación, ventas y evaluación de recursos humanos. Cabe destacar que una parte de los egresados (16%) ejercen la psicología clínica (terapias, orientaciones, diagnóstico y apoyo psicológico individual, etcétera).

Referente a los puestos que los egresados de psicología social ocupa en su empleo actual se observó que un 15% se ubican como psicólogos y psicólogas (clínicos, educativos, etc.) y el 26.7% son profesores y profesoras, de éstos más de las dos terceras partes se ubican dentro de la educación de nivel básico. En los puestos que implican mayores responsabilidades en la conducción y toma de decisiones acerca de las formas organizativas del trabajo y el desempeño (directores, gerentes, jefes y coordinadores) se encontró a un 22.7% de los egresados y el resto se distribuye en diversos puestos, tales como: orientadores, representantes, secretarías, analistas, auxiliares, técnicos, vendedores, etc.

Entre las principales áreas y especialidades en las que desarrollan su actividad profesional los egresados destaca que las de mayor concentración son las de psicología (clínica y educativa) y una proporción casi idéntica se dedica propiamente a la educación. El resto se ubica de manera dispersa en una variedad de áreas, sirvan como ejemplo: capacitación, ventas, investigación, administración, etc.

El 22.7% de los y las psicólogos sociales egresadas tiene actualmente una antigüedad de hasta un año en su empleo; el 8.1% tiene entre uno y dos años; el 11.6%

entre dos y tres años y el 19.2% reportó una antigüedad de entre tres y cinco años. En suma, el 61.6% tiene una antigüedad de cinco años o menos en su trabajo, frente a un 38.4% que tiene antigüedad de más de cinco años.

En cuanto al nivel jerárquico dentro de la empresa, sólo el 8.7% de los egresados de psicología social se desempeñan como altos mandos, el 15.1% como mandos intermedios, el 69.8% son profesionistas dentro de una estructura institucional, el 2.3 % se ubican como profesionistas independientes y el 4.1% ocupan puestos bajos subordinados.

Al comparar estas cifras con las de la sección anterior, podemos ver el proceso de movilidad ascendente que ha tenido una parte de los egresados, en los años que corren desde su egreso de la universidad hasta hoy. De las cuatro categorías aquí listadas, la que sufrió la reducción más drástica es la que marca el estatus laboral más desventajoso (puesto bajo subordinado) que en el primer empleo alcanzó a un 16.6% de los egresados y en el empleo actual sólo al 4.1%. en la categoría de mandos altos también tuvo una modificación, del 3.7% pasó al 8.7%; los profesionistas dentro de una estructura institucional permanecieron en el mismo número relativo. Y es posible afirmar que quienes ascendieron desde los cargos más bajos se ubicaron sobre todo en las categorías de profesionistas dentro de una estructura o bien de manera independiente.

En cuanto al tipo de contratación el 69.8% de los y las psicólogas sociales esta contratado actualmente por tiempo indeterminado, el 6.4% trabaja por tiempo determinado, el 11.6% por honorarios profesionales, por obra determinada el 2.1% y el 8.7% es propietario de un negocio.

Si comparamos estas cifras con aquellas obtenidas en el empleo posterior al egreso de la licenciatura, encontramos en lo referente a la estabilidad en el empleo, que las categorías que le son afines (contratos por tiempo indeterminado y establecimiento propio) pasaron del 67.4% al (al egreso) 78.5% (en la actualidad). En particular, la tenencia de un negocio propio fue la categoría que más aumento su cifra del 3.7% al 8.7%. las demás categorías -tiempo determinado, honorarios profesionales

y obra determinada- que indican en principio, aunque no en todos los casos, mayor inestabilidad laboral, se redujeron en estos años. Por otro lado, al relacionar las categorías contractuales que están más ligadas al desempeño libre de la profesión (hipotéticamente: honorarios, obra determinada y negocio propio) observamos que disminuyeron levemente, al pasar del 22,4% de los egresados al 21.5%.

En cuanto a los ingresos mensuales que actualmente perciben los y las psicólogas sociales se encontró que el 21.5% gana hasta tres salarios mínimos; el 42.5% gana entre tres y cinco salario mínimos; el 29.1% recibe entre cinco y once salarios mínimos y sólo el 6.9% percibe más de once salarios mínimos. También aquí observamos una mejoría en la situación del egresado. La franja de salario más baja (hasta tres salario mínimos) se redujo en el periodo que va del egreso de la licenciatura a la actualidad. Al mismo tiempo, de las franjas más altas -entre cinco y once salario mínimos, o más de once salarios mínimos- sobresale la primera ya que tuvo un aumento del 50%. Es de interés mencionar que sólo el 36% de los y las psicólogas sociales tienen hoy en día un ingreso superior a los cinco salarios mínimos y de este grupo, sólo el 20.7% percibe más de nueve salarios mínimos.

Vistas en su conjunto las variables sobre el empleo actual consideramos conveniente hacer notar que en el caso de los y las psicólogas sociales egresadas se trata de un proceso de movilidad ascendente acotada. Con esto nos referimos a lo siguiente: casi las dos terceras partes de los egresados (64.1%) tienen ingresos actuales por abajo de la línea de los cinco salarios mínimos y una proporción similar están ocupados como profesionistas dentro de una estructura institucional. Casi la cuarta parte de ellos se desempeña como docente de nivel básico, si además atendemos al hecho de los giros donde principalmente se ocupan son: el educativo, el de salud y servicios de gobierno, donde cuentan principalmente con puestos de base.

Podemos concluir que en buena medida el acotamiento se debe a que una proporción importante de las y los egresados de psicología social son personas que laboraban u optaron por laborar en el sector educativo y que la carrera fue un medio de profesionalización importante para ellos que ha representado dos salidas: la de

seguir siendo docentes con una calificación mayor o bien ocuparse de la atención psicológica dentro del ámbito escolar o institucional.

Adicionalmente se observa que la movilidad mayor se dio hacia el nivel de profesionistas dentro de una estructura, principalmente por parte de aquellos egresados y egresadas que ocupaban cargos de nivel muy subordinado en su empleo posterior al egreso de la licenciatura y también se observa que algunos egresados que se desempeñaban en puestos medios fueron ascendidos a puestos de mando intermedio.

En cuanto a los medios de ingreso al trabajo actual, las relaciones personales siguen predominando (51.1%), es reducido el número de egresados que consigue empleo por oferta de los empleadores y en cambio cobra importancia la bolsa de trabajo como medio efectivo para conseguir empleo (20.3%).

Cabe hacer notar aquí que las relaciones personales siguen siendo aún predominantes con formas de inserción al mercado laboral y empieza a aparecer la opción de la creación de empresas propias por parte de los egresados, que si bien no tenían una influencia en el empleo inmediato al egreso, ahora tiene un peso del 6.4% en la generación de los empleo actuales de los entrevistados.

Por lo que respecta a la relación entre el trabajo y los estudios se observó que para el 6.2% la coincidencia entre ambos aspectos es alta. El 16.3% de los y las psicólogas sociales refieren que la coincidencia es total, el 45.9% que es razonable y para el 37.8% la coincidencia es poca, muy poca o nula.

Los egresados que laboral en un empleo no coincidente con su formación profesional, manifestaron como razones principales para permanecer en el mismo los aspectos siguientes: 1) el no haber encontrado un empleo idóneo a sus estudios (46.1%); 2) el gusto por el trabajo que se realiza (27.7%); 3) por la remuneración (20%). De éstos aspectos, sólo el primero indicaría un alto margen de frustración entre los egresados.

6. Instituto Politécnico Nacional²

El Instituto Politécnico Nacional fue creado en el año de 1936, su fundación respondía a la necesidad, desde el Estado, de contar con una institución que permitiera el acceso a la educación superior a jóvenes de posibilidades económicas limitadas a fin de "...convertirlos en recursos humanos cuya preparación sustentara el desarrollo industrial de la nación" (IPN, 1993).

Es hasta 1932, cuando se estructuró un proyecto orientado a impulsar la educación técnica en México. En dicho año, Narciso Bassols y Luis Enrique Erro, Secretario de Educación Pública y Jefe del Departamento de Enseñanza Técnica, respectivamente, elaboraron un documento en el que se asentaron las bases ideológicas y organizativas de lo que se denominó institución politécnica.

Es así como, siendo presidente de la República el General Lázaro Cárdenas, el Instituto Politécnico Nacional inició sus actividades, bajo la dirección del ingeniero Juan de Dios Bátiz.

Así se incorporaron al IPN varias escuelas de orientación tecnológica: 17 prevocacionales, con planteles tanto en el D. F. como en varios Estados de la República, cuatro vocacionales en el D. F. y siete escuelas superiores que impartían carreras profesionales en las ramas de ciencias económico-sociales, biológicas y químicas y físico-químicas. Esta escuela comprendía la Escuela Superior de Construcción, las Escuelas Federales de Industrias Textiles y la Escuela Superior de Ingeniería Mecánica y Eléctrica.

El nacimiento oficial del Instituto Politécnico Nacional no estuvo determinado por ningún documento jurídico, pues no existió ley, decreto o acuerdo para su creación. Todo se sustentó en una determinación del presidente Lázaro Cárdenas y en una ejecución de hecho del Ing. Juan de Dios Bátiz. Fue hasta septiembre de 1938,

² Los datos referentes a la historia del IPN, así como respecto del establecimiento de la ESIME-ICE, fueron tomados de las siguientes publicaciones:

- García Guerrero, Consuelo (1998), *Identidad de Género en mujeres trabajadoras de ESIME-Zacatenco*, IPN. Tesis de Licenciatura, Escuela Nacional de Antropología e Historia, México.
- Instituto Politécnico Nacional (1993), *Ley Orgánica del Instituto Politécnico Nacional*, México.
- Ortíz de Zarate, Juan Manuel (1985), *Semblanza histórica del Instituto Politécnico Nacional*, IPN, México.
- Flores, Palafox Jesús y otros, (1993) *La ESIME historia de la enseñanza técnica*, México.

cuando la Presidencia de la República acordó a través de la Secretaría de Educación Pública, el primer reglamento para la organización y funcionamiento de los consejos técnicos, y en 1949 se expidió la primera Ley Orgánica del IPN, a la que, a la fecha se han hecho varias modificaciones.

225220

Dentro de la estructura orgánica y funcional del IPN existe un cuerpo directivo y un Consejo Consultivo General. Este último está integrado por el Director General de Instituto, así como por autoridades de las diferentes escuelas, centros y unidades de enseñanza e investigación; por el abogado general, el Presidente de Decanato, los secretarios o directivos de sus órganos de apoyo y auxiliares; por representantes de profesores y estudiantes de los diversos niveles de enseñanza y áreas del conocimiento, así como por profesores y personal no docente, en calidad de miembros del sindicato.

A principios de enero de 1937 se iniciaron las actividades oficiales en el IPN con las siguientes escuelas: Escuela Superior de Ingeniería Mecánica y Eléctrica, Escuela Superior de Comercio y Administración (ESCA), Escuela Superior de Ingeniería y Arquitectura (ESIA), Escuela Superior de Ingeniería Textil (ESIT), Escuela Superior de Medicina y Homeopatía (ESMH) y Escuela Nacional de Ciencias Biológicas (ENCB).

La novedad del proyecto educativo que dio origen al IPN constituyó la voluntad de vincular la educación a la realidad social y a las necesidades colectivas de nuestro país. Este proyecto educativo contemplaba la formación de los trabajadores técnicos orientada hacia la realización de obras colectivas, con lo que desarrolló la idea orgánica de unidad educativa.

El Instituto Politécnico Nacional tiene una oferta educativa en el nivel superior que se distribuye de la siguiente manera:

- 22 carreras en el área de Ingeniería y Ciencias Físico-Matemáticas,
- 9 carreras en el área de las Ciencias Médico Biológicas.
- 6 carreras en el área de las Ciencias Sociales y Administrativas,

- 15 opciones profesionales en el área de las Ciencias Interdisciplinarias.

También se imparten dos carreras en el Sistema Abierto de enseñanza:

- Comercio Internacional
- Economía

De las 54 carreras profesionales que se imparten en el nivel superior, hay 11 de mayor demanda en el área de las Ingenierías a saber:

- Comunicaciones y Electrónica
- Computación
- Sistemas Computacionales
- Ingeniería Civil
- Ingeniero Electricista
- Químico Industrial
- Control y Automatización
- Robótica Industrial
- Ingeniero en Alimentos
- Licenciatura en Ciencias de la Informática

Las carreras con mayor demanda en el área de Ciencias Médico Biológicas son las siguientes:

- Médico Cirujano y Partero
- Químico Bacteriólogo y Parasitólogo
- Licenciatura en Nutrición
- Licenciatura en Odontología

En el área de Ciencias Sociales y Administrativas la carrera más solicitada es:

- Contador Público

Tenemos que en la actualidad el IPN imparte 54 carreras, a nivel licenciatura, en un total de 17 escuelas, las cuales se encuentran divididas en tres ramas del conocimiento: Ingeniería y Ciencias Físico-Matemáticas con seis escuelas, Ciencias Médico Biológicas con cuatro escuelas, y Ciencias Sociales y Administrativas con tres

escuelas, un Centro Interdisciplinario de Ciencias de la Salud y tres Unidades Interdisciplinarias, como se muestra en el siguiente cuadro:

Año de Creación	Escuelas y Centros	Rama del Conocimiento
1948	Escuela Superior de Ingeniería Química e Industrias Extractivas (ESIQUE)	Ingeniería y Ciencias Físico-Matemáticas
1876-1937	Escuela Superior de Ingeniería Mecánica y Eléctrica (ESIME)	
1936	Escuela Superior de Ingeniería y Arquitectura (ESIA)	
1961	Escuela Superior de Física y Matemáticas (ESFM)	
1933	Escuela Superior de Ingeniería Textil (ESIT)	
1994	Escuela Superior de Cómputo (ESCOM)	
1934	Escuela Nacional de Ciencias Biológicas (ENCB)	Ciencias Médico Biológicas
1850	Escuela Nacional de Medicina y Homeopatía (ENM y H)	
1944	Escuela Superior de Medicina (ESM)	
1940	Escuela Superior de Medicina y Obstetricia (ESEO)	
1945	Escuela Superior de Comercio y Administración (ESCA)	Ciencias Sociales y Administrativas
1951	Escuela Superior de Economía (ESE)	
1974	Escuela Superior de Turismo (EST)	
1971	Centro interdisciplinario de Ciencias de la Salud (CICS)	Sistemas Interdisciplinarios
	Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas (UPIICSA)	
1987	Unidad Interdisciplinaria de Biotecnología (UPIBI)	
1996	Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Tecnologías Aplicadas (UPIITA)	

La Matrícula en el IPN, por ramas de conocimiento, indica que el 61% de la población escolar en el nivel superior se ubica en las ingenierías, según las estadísticas escolares que corresponden al ciclo escolar 1996-1997.

Este porcentaje es superior a las recomendaciones hechas por la OCDE y la ANUIES (55%) y a la media nacional (32%).

6.1. Escuela Superior de Ingeniería Mecánica y Eléctrica

Los antecedentes históricos de la ESIME se remontan al 2 de diciembre de 1867 cuando se instituyó la Escuela Nacional de Artes y Oficios (ENAO), destinándose para ésta el exconvento de san Lorenzo ubicado en allende 38; el propósito de la ENAO era capacitar para el trabajo, formar obreros y artesanos calificados. Esta escuela era únicamente para hombres, los primeros alumnos no sabían leer ni escribir, posteriormente, se reformó el reglamento y se exigió que los alumnos tuvieran 14 años como mínimo, que supieran leer y escribir, que conocieran las

cuatro primeras reglas matemáticas y tuvieran nociones de gramática castellana. Los oficios en los que se formaban los alumnos de la ENAO eran: carpintero, herrero, tornero, cantero, fundidor, así como pintura decorativa industrial y escultura decorativa industrial, la formación de los artesanos tenía una duración de tres años, con excepción de la de obrero mecánico y obrero electricista que era de cuatro años.

En marzo de 1915 la ENAO se transformó en la Escuela Práctica de Ingenieros Mecánicos, Electricistas y Mecánico-Electricistas (EPIME-ME). El requisito para inscribirse era haber cursado los 8 años de primaria, siendo la duración de la carrera de 4 años.

El 9 de noviembre de 1915 se autorizó el cambio de EPIME-ME al de Escuela Práctica de Ingenieros Mecánicos y Electricistas (EPIME). En 1917, se manifiesta que cualquier persona se podía inscribir con sólo tener la primaria de 8 años.

En 1921, la EPIME cambia su designación y pasa a llamarse Escuela de Ingeniería Mecánica y Eléctrica (EIME). La carrera tenía una duración de 7 años. El 8 de abril de 1932 la EIME deja de existir y se consigna que la nueva denominación del plantel será: Escuela Superior de Mecánica y Electricidad (ESME), este nombre sólo dura 44 días. Finalmente, el 21 de mayo de 1932 se modifica su nombre y comienza a denominarse Escuela Superior de Ingeniería Mecánica y Eléctrica (ESIME) nombre que hasta la fecha ostenta. Los requisitos para ingresar son: haber cursado hasta el nivel bachillerato y no tener un promedio general de calificación menor al 7.

La escuela Superior de Ingeniería Mecánica y Eléctrica (ESIME) cuenta actualmente con una oferta educativa que comprende cuatro unidades:

- Zacatenco
- Azcapotzalco
- Culhuacán
- Ticoman.

De igual forma la ESIME ofrece en sus cuatro unidades las carreras siguientes:

- Ingeniería Mecánica (Unidades de Azcapotzalco y Culhuacán)

- Ingeniería en Robótica Industrial (Unidad Azcapotzalco)
- Ingeniería en Comunicaciones y Electrónica (Unidades de Zacatenco y Culhuacán)
- Ingeniería Eléctrica (Unidad Zacatenco)
- Ingeniería en Aeronáutica (Unidad de Ticomán)
- Ingeniería en Control y Automatización (Unidad Zacatenco)
- Ingeniería en Computación (Unidad Culhuacán)

6.2. Ingeniería en Comunicaciones y Electrónica. ESIME, Unidad Zacatenco

El objetivo de la carrera de ingeniería en comunicaciones y electrónica es formar profesionales capaces de realizar eficientemente actividades de dirección, diseño, construcción, producción, pruebas, instalación, industrialización, operación, mantenimiento, adaptación tecnológica, aplicación y administración de equipo y sistemas electrónicos.

Para cursar esta carrera es necesario contar con el certificado de Educación Media Superior en la Rama de Ingeniería y Ciencias Físico-Matemáticas, así como presentar y aprobar el examen de admisión.

Los conocimientos que se imparten en esta carrera permiten al egresado continuar con estudios de posgrado o dedicarse a la docencia. El egresado también está capacitado para el desarrollo de tecnologías propias que contribuyan a consolidar la industria nacional.

Como profesionista, la y el ingeniero en comunicaciones y electrónica puede aplicar la ingeniería en los siguientes campos:

- Planeación, proyección, diseño, construcción, instalación, operación y conservación de sistemas de comunicaciones eléctricas, sistemas electrónicos, de control industrial y sistemas de computación.
- Realizar trabajos de investigación científica y tecnológica en el campo de las computaciones y la electrónica.
- Diseñar y construir partes, equipos y sistemas.
- Operar y conservar sistemas electrónicos.

- Organizar y administrar industrias.
- Proporcionar asesoría técnica,
- Impartir conocimientos en los niveles medio superior y superior en las áreas correspondientes
- Realizar cursos de especialización de Posgrado.
- Venta de sistemas, equipos y Partes.

La carrera de ingeniería en comunicaciones y electrónica se cursa en nueve semestres. A partir del octavo semestre el alumno elige una de las siguientes cinco opciones de capacitación:

- Electrónica
- Comunicaciones
- Control
- Computación
- Acústica

Es así como el Instituto Politécnico Nacional, desde su creación tiene su compromiso histórico: ser, por excelencia, la institución rectora de la educación tecnológica del Estado.

CAPÍTULO III. IDENTIDAD PROFESIONAL: LAS RELACIONES ENTRE EL MUNDO DE LA PRODUCCIÓN Y EL MUNDO DE LA REPRODUCCIÓN. IMPLICACIONES DE LA DOBLE PRESENCIA.

INTRODUCCIÓN

En este capítulo nos proponemos problematizar el concepto de identidad como base para la explicación de la acción social. En la teoría social normalmente la identidad ha sido considerada como un aspecto central del ser social, es utilizada para señalar la existencia de un núcleo profundo, básico o fundacional que es el asiento del ser. Nosotras compartimos la idea de autores como Dubar (1992), quienes consideran que la construcción de *formas identitarias* dan cuenta del tipo de lógicas de acción basadas sobre una doble transacción: la que realiza el individuo entre su trayectoria pasada y sus expectativas de futuro, que es una transacción "para sí mismo", que se da entre los individuos y el exterior, es decir remite a la forma en que los individuos resuelven (o no) su identidad para sí con la identidad para el otro; entendiendo el "otro" como las instituciones y actores que entran en su sistema de acción.

Sin embargo, *la identidad femenina* presenta ciertas particularidades, como lo señala Cervantes (1994). Según este autor, la identidad de las mujeres se construye sobre tres ejes fundamentales:

- La maternidad y el ser madre
- El matrimonio o la unión y el ser esposa o compañera
- El trabajo y la profesión, y el ser trabajadora o profesionalista

A partir de esta propuesta nos interesa ubicar los distintos modos en que estos ejes se relacionan para conformar la identidad femenina, distinguiendo que el eje de la maternidad y el del matrimonio se ubican en el mundo de la reproducción, mientras que el trabajo y la profesión apuntan al mundo de la producción. Es preciso aclarar que tanto para Cervantes como para nosotras estos ejes, aunque analíticamente distintos, en la realidad social aparecen simultáneamente y se encuentran en constante interacción. Por tanto, consideramos que la manera más

adecuada para abordar esta problemática es recurrir a conceptos que retomen la interrelación entre estos dos ámbitos.

Así entonces es importante señalar que a fines de los años setenta se produjo un giro importante en la investigación sobre el trabajo femenino de tal modo que se colocó la especificidad y la subjetividad del trabajo femenino como centro de reflexión. Se abrió con ello un proceso de reconceptualización y de creación de nuevas categorías específicas para el análisis del trabajo femenino, a través de conceptos como el de **"Doble Presencia"**, el cual contribuye de forma fundamental en el análisis de la subjetividad femenina.

Para Cristina Borderías, la doble presencia se refiere a la capacidad de gestionar la presencia simultánea en ambas esferas, de articular dos mundos y dos esferas aparentemente separadas (público/privado; familiar, mercantil; producción/reproducción), de configurar un espacio/tiempo -material y simbólico-complejo y específicamente femenino de pensar y actuar. Además de que, a partir de esta doble presencia, se elabora la propia identidad de las mujeres (Borderías, 1996).

Autoras como Isabelle Bertaux, Borderías y Pesce, no hablan exactamente de doble presencia, sino de "doble trabajo", sin embargo, el contenido de este concepto es muy similar al anterior ya que, según estas autoras el doble trabajo se refiere no sólo a la suma de dos jornadas de trabajo, sino a su simultaneidad puesto que la vida familiar y la de trabajo están siempre presentes al mismo tiempo y en el mismo espacio. Se analiza entonces la posición de las mujeres en estos dos mundos (producción y reproducción) en la práctica y en los valores sociales personales (Bertaux, Borderías y Pesce; 1998).

Cristina Carrasco, de igual forma, nos habla de un desplazamiento continuo de un trabajo a otro, dentro y/o fuera del hogar, combinando responsabilidades familiares con laborales, organizando su equilibrio de trabajo en términos de las necesidades de la familia en conjunto, y en consecuencia no reconociendo ni identificándose exclusivamente con el trabajo asalariado, ni con la familia (Carrasco, 1996). Como podemos observar, a pesar de no hablar específicamente de doble

presencia, la autora hace hincapié en que la mujer, actualmente, tiene una presencia simultánea en la familia y en el trabajo extradoméstico.

Los anteriores planteamientos muestran como las relaciones entre trabajo doméstico y trabajo profesional **se construyen simultáneamente** y lo hacen en un sentido longitudinal a lo largo de la vida, en la suma de las múltiples dimensiones de la vida de las mujeres.

Además, la relación entre trabajo doméstico y profesional lleva a las mujeres a una relación contradictoria entre ambos ámbitos, o sea, a prácticas, estrategias, actitudes y valores no coincidentes, que le plantean importantes problemas de identidad a las mujeres.

De las investigaciones de estos conflictos y contradicciones vividos por las mujeres, entre finales de los años setenta y principios de los ochenta, se definen categorías como la de ambivalencia-ambigüedad, que ha sido muy utilizada para analizar las relaciones conflictuales de las mujeres.

Cristina Borderías por su parte, afirma que la noción de ambigüedad como categoría descriptiva sirve para dar cuenta de las situaciones complejas en las que se insertan las mujeres; así, este concepto es utilizado para caracterizar la indecisión de las mujeres frente a las múltiples bifurcaciones y conflictos que se presentan a lo largo de la vida (Borderías, 1996).

De los planteamientos anteriores deducimos lo que vamos a entender por **doble presencia**. En palabras de Borderías, es la capacidad de gestionar la presencia simultánea en dos mundos aparentemente separados: el mundo de la producción y el mundo de la reproducción, a partir de la cual se elabora la identidad de las mujeres.

De igual manera, definimos ambigüedad como una categoría que nos permite ver las relaciones complejas y contradictorias en las que están insertas las mujeres.

El propósito de este capítulo es presentar cómo aparece la **doble presencia** como un factor constitutivo de la **identidad** en dos grupos de mujeres profesionistas: ingenieras en comunicaciones y electrónica y psicólogas sociales.

1. Descripción de la Muestra y Procedimiento Metodológico

Nuestra fuente de información para este capítulo se basa en una muestra intencional no probabilística. Consistió en 16 entrevistas en profundidad realizadas entre marzo y junio de 2000. Se trata de mujeres de 29 a 50 o más años, casadas o unidas, con o sin hijos. Ocho de ellas son ingenieras en comunicaciones y electrónica egresadas de la Escuela Superior de Ingeniería Mecánica y Electrónica (ESIME) unidad Zacatenco, del Instituto Politécnico Nacional y, las otras ocho son psicólogas sociales egresadas de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. La elección de estas profesionistas se hizo teniendo en cuenta el peso específico que tienen estas profesiones a nivel nacional, ya que están ubicadas dentro de las 10 profesiones de mayor matrícula y de presencia en el mercado laboral de acuerdo con datos obtenidos de ANUIES e INEGI.

Asimismo, dichas profesiones tuvieron como criterio de selección el hecho de que la ingeniería en electrónica es una profesión "masculinizada" y por otra parte, la psicología social es una profesión "feminizada", esto no sólo en función de su matrícula sexuada a nivel nacional, sino también por el perfil académico y profesional socialmente impuesto a las mismas, ya que la ingeniería en electrónica presupone un mundo masculino y la psicología social se percibe como una extensión del mundo de la reproducción.

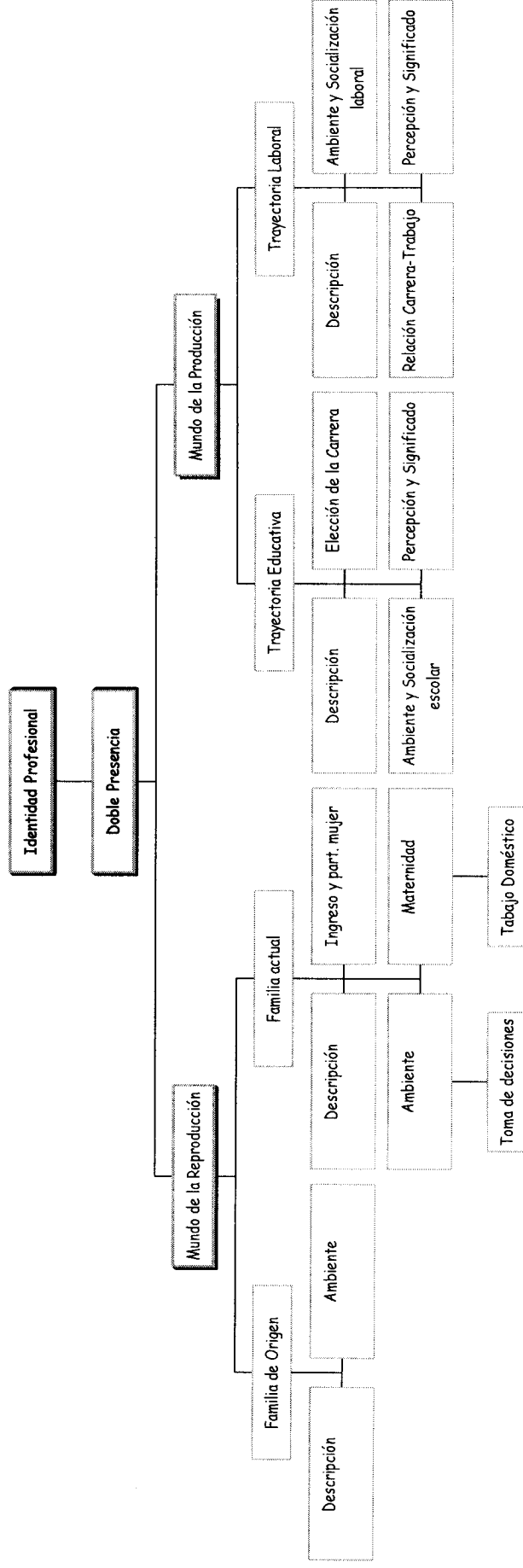
Las entrevistas fueron semiestructuradas, siguiendo los lineamientos de un cuestionario establecido para tal fin. El cuestionario estuvo conformado alrededor de la historia de vida y sus principales transiciones: descripción de la familia de origen, escolaridad de la madre y del padre, número de hermanos, el ambiente familiar en la familia de origen; descripción de la familia actual, escolaridad y ocupación de la pareja, ambiente familiar, nacimiento, crianza y escolaridad de los hijos; trayectoria educativa y entradas y salidas al mercado laboral. Entre los aspectos considerados en cada transición estuvieron: fecha y lugar de ocurrencia; participación activa en la toma de decisiones; razones tomadas en cuenta para efectuar cada cambio; transformaciones desencadenadas en las diversas esferas de la vida; percepción de

conflictos; aceptación o surgimiento de formas de resistencia y acomodo; cambios percibidos en las relaciones de pareja y el significado de cada evento en la vida de las mujeres.

Asimismo, se incorporaron en la entrevista algunas características básicas del contexto laboral actual: sexo de los compañeros de trabajo; división de tareas por género; relaciones entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo; presencia de discriminación, conflictos y hostigamiento sexual. En lo que respecta al contexto familiar se consideró: participación femenina en los ingresos y gastos; distribución del trabajo doméstico; relaciones de pareja; toma de decisiones y autoridad; articulación del mundo doméstico-trabajo extradoméstico. Por último, se buscó que la entrevistada evaluara su vida y transmitiera, en el caso de existir, los planes futuros.

Buscamos las diferencias y convergencias, así como las situaciones que se dan en el interior de estos casos.

El desarrollo de los siguientes puntos, es el resultado del análisis de las entrevistas en profundidad de acuerdo con las temáticas de interés para conocer la construcción de la **identidad** de estas mujeres profesionistas a través de su **"doble presencia"** entre el mundo de la reproducción y el mundo de la producción, tal y como se muestra en el siguiente esquema.



Como se aprecia en el esquema precedente, el concepto de doble presencia se operacionaliza distinguiendo dos dimensiones principales: el mundo de la reproducción y el mundo de la producción.

Dentro del mundo de la reproducción se da la construcción simbólica y material de los individuos a través del tiempo dentro del ámbito de la familia. Asimismo, comprende el trabajo doméstico asignado en y para la familia, obligaciones y tareas asociadas a la reproducción, tareas domésticas, tareas burocráticas y tareas asistenciales. Es un trabajo destinado a la reproducción, ausente del mercado laboral y por tanto no remunerado.

Por su parte, el mundo de la producción comprende: la construcción material y simbólica que se refiere a la formación educativa formal de los individuos a través del tiempo; la construcción material y simbólica que se refiere a entradas y salidas del mercado de trabajo a lo largo del tiempo en la vida de un individuo, y el trabajo destinado a la producción de bienes y servicios basado en el valor de cambio, presente en el mercado laboral y por tanto retribuido, vinculado a prestaciones estándar.

Para estudiar el mundo de la reproducción hemos elegido las siguientes dimensiones: a) Familia de Origen y b) Familia Actual.

Con relación a la familia de origen, nos interesa conocer las personas con quienes vivió su infancia y adolescencia; así como el número de miembros de la familia, la escolaridad y ocupación del padre y de la madre; y en general el ambiente familiar. Así la participación del padre en las tareas domésticas del hogar, ello con la finalidad de observar si los patrones culturales se reproducen o rompen en su familia actual. Así, como percatarnos de si las ocupaciones de los padres influyen en la elección de la carrera de nuestras entrevistadas.

Con respecto a la familia actual nos interesa conocer su composición: el número de miembros, la ocupación, escolaridad e ingreso de la pareja (en caso de haber), la escolaridad de los hijos, etc.

Por lo que se refiere a la contribución femenina al presupuesto familiar en la familia actual, nos interesa ubicar los tipos de transformaciones en el patrón

tradicional que hace a los hombres responsables exclusivos del sostenimiento económico del hogar.

Con relación al trabajo doméstico, es importante conocer qué tipo de rupturas se están dando en el patrón que asigna a las mujeres esta responsabilidad. Los distintos estudios realizados dentro y fuera del país sobre el trabajo doméstico, los cuales cubren las diferentes tareas realizadas, horas consumidas y la asignación intrafamiliar por géneros y generaciones, indican que ésta es un área de escasas transformaciones sustantivas (De Barbieri, 1984). Partiendo de este hecho, al comparar diferentes grupos profesionales, buscamos ubicar situaciones que dan lugar a transformaciones incipientes como es la participación no esporádica de los varones en diferentes tareas, como cocinar, limpiar, asear la ropa y transportar a los hijos.

Los patrones de autoridad y la toma de decisiones en las unidades domésticas han sido áreas tradicionales de interés en la sociología de la familia (Leñero, 1983 y 1987). Los distintos estudios realizados mediante encuestas con grandes muestras o los basados en reducidos números de casos, indican que hombres y mujeres tienen espacios diferenciados en lo que respecta a la toma de decisiones, aunque las dimensiones consideradas no son siempre las mismas

Los hijos, su educación, incluso la decisión de tenerlos o espaciarlos, han sido señalados como áreas de gran influencia femenina en el contexto mexicano, especialmente en décadas recientes. En nuestro estudio hacemos hincapié en este ángulo, pues nos interesa ubicar las transformaciones que están ocurriendo a nivel de las familias frente al cambio en la política de población y en el papel de los hijos en la reproducción familiar y social. Como en otras ocasiones, también es relevante para nosotras identificar el significado del descenso en el número de hijos sobre la condición de las mujeres, dado el papel central de la maternidad en sus vidas.

Con respecto al mundo de la producción se analizan las siguientes dimensiones: a) trayectoria educativa y b) trayectoria laboral.

Con relación a la trayectoria educativa nos interesa analizar en primer lugar el historial educativo de nuestras entrevistadas, desde la educación primaria hasta su

ultimo grado escolar. En segundo lugar, nos interesan los factores que influyeron para la elección de la carrera. En tercer lugar, analizamos el ambiente dentro de la universidad: la relación con los compañeros y profesores, composición genérica de la carrera, etc. Finalmente, nos abocamos a describir el tipo de percepciones y significados que construyen las mujeres profesionistas respecto a su experiencia en la universidad.

Con relación a la trayectoria laboral tomamos en cuenta los siguientes aspectos: en primer lugar la historia laboral de estas mujeres desde su primer trabajo y hasta el que tienen actualmente; en segundo lugar, describimos el ambiente dentro del cual se desenvuelven laboralmente: relación con compañeros de trabajo, con las estructuras de autoridad y con el trabajo mismo; en tercer lugar, analizamos la existencia o no de correspondencia entre la carrera estudiada y el tipo de trabajo que desempeñan actualmente; finalmente, presentamos las percepciones y significados que tienen las mujeres profesionistas con respecto a su experiencia laboral.

2. Resultados de la Investigación

El procedimiento de análisis empleado fue el siguiente: se grabaron las entrevistas y se realizó su transcripción completa. Posteriormente se elaboró una estructura de clasificación (Anexo 2) para el fichado de las entrevistas, la cual tiene como base la guía de entrevista empleada (Anexo 1). Finalmente, se construyó una caracterización sobre la percepción y el significado que para las entrevistadas tiene el trabajo extradoméstico, con la finalidad de ayudarnos en el procesamiento de datos y en la comparación entre nuestros grupos de profesionistas.

2.1 Mundo de la Reproducción

2.1.1. Familia de Origen. Descripción y Ambiente

Como se puede observar en el cuadro 1, la mayoría de las ingenieras en comunicaciones y electrónica proviene de familias numerosas, con un promedio de 8 miembros, incluyendo los padres y hermanos; con excepción del caso de *Irma*, en el

que sólo son dos hermanas y sus padres. Asimismo, la religión es un factor que se manifiesta como importante en el ambiente familiar y en la formación de las mismas.

Al respecto tres de ellas afirman:

Tengo 11 hermanos yo soy la número 7. Mis padres estaban casados y la religión que me transmitieron, que ellos nos enseñaron y que hasta la fecha tengo es la católica. Con mi papá y mi mamá fue muy buena la relación siempre, siempre tuvimos su apoyo. (*Antonia, 52 años*)

Bueno, somos dos hermanas, yo viví con mis papás hasta que me casé, me casé a los 27 años, y este, fui asidua a ellos, siempre los iba a visitar hasta que murieron, murieron hace seis años. Ellos son católicos nos dieron la religión católica aunque yo pretendí cambiar mi religión a los diecisiete años pero no me dieron permiso y bueno pues ya lo deje. Mi infancia es normal y nada más tengo una hermana. (*Irma, 53 años*).

Somos una familia de seis hermanos, a excepción de mi hermano el mayor que estuvo interno casi todo el tiempo, todos los demás vivimos en casa con nuestros padres hasta que nos casamos. Ellos estaban casados por el civil y por la iglesia metodista... es nuestra religión. (*Martha, 54 años*)

En cuanto a la escolaridad de los padres podemos observar que en promedio la escolaridad de la madre es media, ya que dos de los casos únicamente cuentan con la educación básica; cuatro de ellos con educación media y en casos extremos, se ubica la madre de *Antonia* que no tiene instrucción y el caso de *Ma. Guadalupe* que tiene carrera universitaria. En cuanto a la del padre, podemos ver que en el mayor número de casos se ubica en una escolaridad alta, es decir, nivel medio superior y superior; se presenta sólo el caso del padre de *Antonia*, sin instrucción, que es igual al de su madre.

Sobre las actividades de los padres, observamos que la mayoría de las madres se dedican al hogar, y sólo tres de ellas combinan las actividades del hogar con una actividad remunerada por cuenta propia. Para el caso de los padres, éstos se desarrollan en un ámbito profesional de prestigio, ya que ocupan cargos de medio y alto nivel en empresas y gobierno federal, con excepción del padre de *Antonia*, el cual se dedica a las labores del campo. Lo anterior, no demerita o subestima su actividad, ya que éste es dueño de las tierras y el ganado que trabaja.

La participación del padre en las actividades del hogar, es la tradicional, ya que sólo en tres de los casos está presente, y es sólo como apoyo a la madre y no una responsabilidad de tiempo completo. Asimismo, manifiestan las entrevistadas, que con

respecto a la toma de decisiones, éstas pueden definir como el jefe de familia a su padre; ya que argumentan que ello es debido a la educación y cultura de la familia.

En los casos en que hay participación del padre en las actividades del hogar, las entrevistadas valoran hoy día dicha acción y manifiestan que para ellas siempre fue normal, ya que crecieron viendo a sus padres realizar dichas actividades como expresan las entrevistadas en estos dos casos:

Ah no!... mi papá confórmate con que te traiga el dinero, lo económico para que no te falte nada, y lo demás, la casa y todo la mujer. (*Antonia, 52 años*),

No, no le gustaba, incluso mis hermanos tampoco participaban, yo creo que ahí si podemos hablar de machismo. (*Ma. Guadalupe, 50 años*),

Cuadro 1
Características de la Familia de Origen de las ingenieras en comunicaciones y electrónica

Nombre de la entrevistada	Miembros de la familia de origen	Número de Hermanos	Lugar que ocupa entre los hermanos	Escolaridad Madre	Ocupación Madre	Escolaridad Padre	Ocupación Padre	Participación del Padre en Actividades Hogar	Jefe(a) de Familia
Teresa	Madre, Hermanos y otros	5	Última	Secundaria	Negocio Propio y Hogar	Universidad	Empleado de FNM*	-	-
Mirita	Padre y Hermanos	4	Mayor	Primaria	Negocio Propio y Hogar	Universidad	Subprocurador del ISSSTE**	No	Padre y Madre
Leticia	Padres y Hermanos	5	Última	Secundaria	Hogar	Preparatoria	Empleado de Gobierno Federal	Sí	Padre
Guadalupe	Padres y Hermanos	8	Última	Secundaria	Negocio Propio y Hogar	Preparatoria	Empleado y Comerciante	No	Padre
Antonia	Padres, Hermanos y otros	11	Séptima	Sin Instrucción	Hogar	Sin Instrucción	Agricultura y Ganadería	No	Padre
Berta	Padres y Hermanos	6	Cuarta	Maestra Normalista	Hogar	Universidad	Ingeniero	Sí	Padre
María Guadalupe	Padres, Hermanos y otros	4	Segunda	Universidad	Hogar	Universidad Trunca	Empleado, Compañía de Luz y Fuerza del Centro	No	Padre
Irma	Padres y Hermana	2	Mayor	Primaria	Hogar	Vocacional	Empleado	Sí	Mamá

* FNM. Ferrocarriles Nacionales de México

** ISSSTE. Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado

En cuanto a la familia de origen de las psicólogas sociales, éstas provienen de familias nucleares, es decir, conformadas por sus padres y hermanos, sólo en dos casos viven también con otros familiares. Respecto a la cantidad de miembros en la familia, a diferencia de las ingenieras, las psicólogas no provienen de familias muy numerosas excepto el caso de *Guadalupe* con un promedio de 16 miembros. Asimismo, al igual que en el caso de las ingenieras, las psicólogas sociales provienen de familias en donde predomina la religión católica, manifiestan haber tenido buena relación con sus padres incluso como es el caso de *María Irene* y de *Guadalupe*, aún siguen viviendo con ellos. Tal y como se expresa en los siguientes casos:

Mis papás son casados también, la religión es católica y somos tres hermanos, un hermano mayor y una hermana menor. De chicos vivimos todos en Culiacán... La relación con ellos siempre fue cariñosa, afectuosa, con mucha comunicación sí había diferencias pero nada importante (*Rocío, 30 años*)

Desde que nací hasta que me casé viví con mis papás siempre... tengo cuatro hermanos, hombres todos y yo soy la segunda, bueno todos crecimos educados en la Religión Católica, yo igual me casé por la Iglesia y todo, mis papás están casados por el civil y por la Iglesia. (*Silvia, 26*).

Siguiendo la información del cuadro 2 podemos observar que la escolaridad de los padres está ligeramente polarizada ya que en cuatro de nuestras entrevistadas sus madres cuentan con carrera técnica y tres de ellas sólo con primaria. En cuanto a la escolaridad del padre observamos que es muy variada, ya que tres de los casos cuentan con primaria, dos con carrera Técnica y dos estudiaron una Licenciatura.

Las actividades que realizan los padres tenemos que la gran mayoría de las madres de ellas combinan tanto el trabajo doméstico como el trabajo extradoméstico. Asimismo, observamos que la ocupación del padre de nuestras entrevistadas se ubican dentro del negocio propio y comerciante, esto lo podemos relacionar con su grado de estudios, ya que la gran mayoría de ellos cuentan sólo con educación básica y media.

La participación del padre en las actividades del hogar, al igual que el caso de las ingenieras, es la tradicional, ya que cinco de los casos nos manifiestan que no hay participación de ellos en las actividades domésticas. En cuanto al rol de jefe de familia y la toma de decisiones, no hay un patrón definido. Por ejemplo, en el caso de *Laura* que no tenía Padre, la jefa de familia fue siempre su madre. A pesar de vivir

con otros familiares, su madre era la responsable de todo el núcleo familiar, y en el caso de Celia, que no conoció a su madre fue la abuela paterna la que se consideraba como jefa de familia, en los demás casos nos manifiestan que ambos tomaban las decisiones, sin embargo se consideraba al padre como el jefe de familia, como se aprecia a continuación:

Bueno mira mi mamá es madre soltera, vivimos con mis tíos y mi abuelito, mi mamá siempre ha sido muy luchona para ver de donde sacaba dinero para mantenernos, ella siempre se hizo cargo de todo con respecto al mantenimiento del hogar *(Laura, 37 años)*

Mi abuela, tomaba las decisiones importantes, aunque siempre le daba su lugar a mi papá, pero realmente siento que la jefa de familia era mi abuela porque también mi papá tuvo un problema de alcoholismo, dos o tres veces faltó a su responsabilidad y la que siempre estaba con nosotros era mi abuela. *(Celia, 30 años)*

Mi papá nunca participó en los quehaceres del hogar. En esa época yo nada más... como que era muy natural, yo sabía que mi papá nunca iba a lavar los trastes o cambiar un pañal, a mi mamá nunca le ayudó como que estaban muy separadas las actividades, mi mamá en la casa y mi papá en el trabajo. *(María Elena, 35 años)*

Bueno cuando era niña todo me parecía muy normal, la mujer tenía que dedicarse a las actividades de la casa y el papá tenía que trabajar y dar dinero para mantener el hogar *(Guadalupe, 32 años)*

Cuadro 2
Características de la Familia de Origen de las psicólogas sociales

Nombre de la Entrevistada	Miembros de la familia de origen	Número de Hermanos (incluida ella)	Lugar que ocupa entre los hermanos	Escolaridad Madre	Ocupación Madre	Escolaridad Padre	Ocupación Padre	Participación del Padre en Actividades del Hogar	Jefe(a) de Familia
Laura	Madre y otros	-	Hija única	Primaria	Costura y Hogar	-	-	-	Mamá
Maria Elena	Padres y hermanos	3	Segundo	Carrera Técnica	Hogar	Primaria	Empleado y Trabajador por cuenta propia	No	Padre
Maria Irene	Padres y hermanos	6	Segundo	Primaria	Hogar	Primaria	Comerciante	No	Madre
Rocío	Padres y Hermanos	3	Segundo	Carrera Técnica	Hogar y Negocio Familiar	Universidad	Comerciante	Sí	Padre
Guadalupe	Padres y hermanos	16	Última	Primaria	Hogar	Primaria	Administrador de una Hacienda Contador, FNM*	No	Padre
Celia	Padre, hermana y otros	2	Mayor	-	-	Universidad	-	No	Abuela paterna
Silvia	Padres y hermanos	5	Segunda	Carrera Técnica	Negocio Familiar y Hogar	Carrera Técnica	Negocio Propio	Sí	Madre
Aurora	Padres y Hermanos	3	Mayor	Carrera Técnica	Enfermera y Hogar	Carrera Técnica	Enfermero	No	Padre

* FNM. Ferrocarriles Nacionales de México

2.1.2. Familia Actual

2.1.2.1. Descripción

Para desarrollar el siguiente punto, partimos de la descripción de las características sociodemográficas de nuestras entrevistadas; luego, presentamos las características de sus cónyuges y, finalmente, las características de los hijos.

En el cuadro 3, podemos observar que la edad de las ingenieras en comunicaciones y electrónica oscila entre 30 y 54 años. Cabe aclarar, que la mayor parte de nuestras entrevistadas pasan de los 50 años. Tal sesgo, podría explicarse en virtud, de que la muestra fue obtenida por el método de bola de nieve, es decir, una entrevistada nos llevó a otra y así consecutivamente, por tal motivo la mayoría pertenece a la misma generación.

Cinco de ellas son casadas, y tres son divorciadas. La mayoría son nacidas en el Distrito Federal, con excepción de *Teresa* y de *Antonia* que nacieron en provincia.

En cuanto al egreso y titulación de la licenciatura, tenemos dos subgrupos. El primero, esta formado por las ingenieras egresadas entre 1967 y 1972, (algunas de ellas de la misma generación), y el segundo, por las egresadas en el año de 1992 que, de igual forma, pertenecen a la misma generación. Por lo que respecta al año de titulación podemos observar que a pesar de que algunas de las ingenieras son egresadas en los años sesenta y setenta, se titularon a partir de los años ochenta. Aunque este dato no tiene repercusión alguna en su entrada al mercado laboral. Por otro lado, las ingenieras jóvenes sí se titularon en el mismo año o un año después de egresar de la carrera.

Por lo que respecta a la inserción laboral de estas mujeres, podemos observar que todas ellas, a excepción de *Leticia*, laboran en la ESIME-Zacatenco del Instituto Politécnico Nacional, como docentes; en cargos administrativos y/o participando en proyectos educativos, y sólo una de ellas se desempeña en el sector privado y en el público; en el primero de ellos realiza actividades de soporte técnico a equipo de cómputo, y en el sector público se desarrolla como docente.

Por último, en cuanto al ingreso que perciben, la mayoría de ellas, excepto las ingenieras jóvenes, reciben alrededor de 20,000 pesos, algunas con bonos extra, que casi duplica su salario. Cabe resaltar aquí, que las ingenieras jóvenes, a pesar de que también labora en el IPN, tienen un ingreso mucho menor, lo cual puede atribuirse a su corta trayectoria laboral.

Cuadro 3
Características Sociodemográficas de las ingenieras en comunicaciones y electrónica

Nombre de la Entrevistada	Edad en años	Estado Civil	Lugar de Nacimiento	Año de Egreso de la Licenciatura	Año de Titulación de la Licenciatura	Sector Laboral en el que se Desempeña	Inserción Laboral	Ingreso Mensual
Teresa	53	Casada	Apizaco, Tlaxcala	1967	1968	Público	Profesora ESIME, Zacatenco, IPN Laboral	20,000.00
Mirta	52	Divorciada	D.F.	1969	1985	Público	Profesora ESIME, Zacatenco, IPN y Gerente Administrativo en Empresa Propia	20,000.00 + bonos de compensación
Leticia	30	Casada	D.F.	1992	1992	Privado	Profesor de Física en el Liceo Franco-Americano	5,000.00
Guadalupe	33	Casada	D.F.	1992	1993	Público y Privado	Ingeniero en Soporte técnico (independiente)	11,000.00
Antonia	52	Casada	Puebla	1973	1982	Público	Profesora ESIME, Zacatenco, IPN	20,000.00
Berta	54	Casada	D.F.	1967	1967	Público	Profesora de Química ESIME, Zacatenco, IPN	20,000.00 + bonos de compensación
Maria	50	Casada	D.F.	1972	2000	Público	Jefa de Programa de Investigación Docente, ESIME, Zacatenco IPN.	20,000.00
Guadalupe Irma	53	Divorciada	D.F.	1972	1986	Público	Docente ESIME, Zacatenco, INP	20,000.00
						Público	Subdirectora del Centro de Educación Continua, IPN	20,000.00 Bonos de Compensación

Para presentar las características de los cónyuges de las ingenieras en comunicaciones y electrónica, desglosamos el siguiente cuadro 4:

Cuadro 4
Características del cónyuge de las ingenieras en comunicaciones y electrónica

Nombre de la Entrevistada	Edad en Años	Escolaridad	Inserción Laboral	Ingreso Mensual
Teresa	54	Ingeniero en comunicaciones y electrónica	Docente del IPN	20,000.00 + bonos de compensación
Mirta	50	Ingeniero en comunicaciones y electrónica	Docente del IPN	20,000.00 + bonos de compensación
Leticia	31	Ingeniería eléctrica	Supervisor del Sistema Colectivo de Transporte Metropolitano	7 u 8,000.00
Guadalupe	30	Lic. En admón. de empresas y mercadotecnia	Consultor Consejero	12,000.00
Antonia	53	Ingeniero en comunicaciones y electrónica.	Docente/Presidente de Academia del IPN	20,000.00 + bonos de compensación
Berta	53	Ingeniero industrial	Empresario	40,000.00 ó más
Maria	53	Ingeniero mecánico	Jefe de Departamento en la ESIME	No proporcionó información
Guadalupe		Ingeniero	ESIME-IPN	No proporcionó información
Irma				

Podemos observar que la edad del cónyuge con respecto a la de ellas varia de uno a dos años, ya sea que ellas sean mayores como en el caso de las ingenieras jóvenes, o que sean ellas más jóvenes o de igual edad. Es decir, los cónyuges son casi de la misma edad que ellas.

En cuanto a la escolaridad, podemos ver que la gran mayoría de las ingenieras se casaron con personas del medio, es decir con ingenieros, a excepción de *Guadalupe*. Tres son ingenieros en comunicaciones y electrónica, uno es en electricidad, otro en mecánica, otro es ingeniero industrial y el último caso no se especifica.

Se trata de grupos gremiales muy consolidados. Sólo en tres casos no es así; el esposo de *Leticia* es supervisor del Sistema Colectivo Metro; el de *Guadalupe* es consultor consejero y por último el cónyuge de *Bertha* es empresario.

Como último punto, el ingreso mensual de los cónyuges oscila entre los \$8,000.00 y los \$40,000. 00 a excepción de los dos últimos casos que no dan información. También cabe resaltar que los casos en los que laboran en el IPN su sueldo es igual al de su pareja o expareja, es decir \$20,000. 00 más bono extra. De esta manera, el ingreso económico de la familia en su mayoría depende del ingreso de ambos cónyuges. Lo que nos permite también colegir que la situación económica que prevalece en sus familias es holgada, ya que les permite poseer casa propia, así como de disponer de varios vehículos, y poder viajar dos o tres veces en el año.

En cuanto a sus hijos, como se observa en el **cuadro 5**, las ingenieras mayores tienen en general tres y las jóvenes aún no tienen. En este sentido, la información nos dice que se trata de familias pequeñas en comparación con sus familias de origen, lo cual nos indica un cambio en los patrones de reproducción.

Cuadro 5
Características de los Hijos de las ingenieras en comunicaciones y electrónica

Nobre de la Entrevistada	No. de Hijos	Sexo	Edad en Años	Estado Civil	Escolaridad	Inserción Laboral
Teresa	3	Masculino	25	Casado	Licenciado en Finanzas	-
		Masculino	23	Soltero	7º semestre en Ingeniería Mecánica y Electrónica	-
		Femenino	21	Soltera	3er semestre de Licenciatura en Derecho	-
Mirta	2	Masculino	24	Soltero	Ing. Mecánico Electrónico	Despacho
Leticia		Femenino	18	Soltera	Ingeniería en Cibernética	-
Guadalupe	Sin hijos					
Antonia	Sin hijos					
3	3	Femenino	24	Soltera	Contadora Pública	Contadora
		Masculino	23	Soltero	Contador Público	Contador

Berta	3	Femenino	10	Soltera	Primaria	-
		Masculino	30	Casado	Maestría en Ingeniería de Sistemas	Docente ESIME IPN
Maria Guadalupe Irma	1	Masculino	28	Soltero	Maestría en Admón. Pública	Directivo de TV Azteca
		Femenino	22	Soltera	Estudiante Lic. En Sociología	-
	3	Femenino	17	Soltera	Estudiante Preparatoria	-
		Femenino	25	Soltera	Diseño Gráfico	Dirección de Publicaciones del IPN
		Masculino	21	Soltero	6° Semestre de Arquitectura	-
		Femenino	16	Soltera	Preparatoria	-

En cuanto a su edad promedio es de 22 años, siendo la más joven, la hija de *Antonia*, con 10 años de edad y el hijo más grande es de *Bertha* con 30 años de edad, casado.

La escolaridad que presentan los hijos de las entrevistadas, como podemos observar, coincide con la establecida oficialmente de acuerdo a su edad; además, vemos que en dos de los casos existen estudios de posgrado y una inclinación a profesiones parecidas a las ingenierías, así como la contaduría pública.

De los casos en que trabajan, sus ocupaciones se desarrollan tanto en el ámbito privado como público, con puestos de nivel medio alto de jerarquía en el organigrama de las empresas.

Los datos obtenidos nos hacen reflexionar sobre las implicaciones de los mismos en las características de las familias. Se trata como ya se mencionó de familias pequeñas con altos grados de estudio y altos ingresos. Ello nos habla de una movilidad social ascendente con respecto a la familia de origen, así como de una tendencia por parte de los hijos a estudiar profesiones con perfiles similares a la de los padres.

Sobre las psicólogas sociales, se observa en el cuadro 6, que sus edades oscilan entre 26 y 37 años. A diferencia de las ingenieras, se trata de profesionistas jóvenes, aunque en esto también podría estar influyendo el método utilizado para definir

nuestra muestra, así como el hecho de que la psicología social es una profesión un tanto reciente.

El estado civil de nuestras psicólogas sociales, a excepción de *Guadalupe* que es separada, todas son casadas. La mayoría de ellas nacieron en el Distrito Federal, con excepción de *Guadalupe* que nació en Chalco, Estado de México y *María Irene* que nació en el estado de Guanajuato.

Con respecto a las variables egreso y titulación de la licenciatura, tenemos que la mayoría de ellas son egresadas en los años noventa y al igual que el caso de las ingenieras y debido al método utilizado para su selección, varias de ellas pertenecen a la misma generación. Asimismo, podemos observar que a excepción de *Laura*, *Guadalupe* y *Silvia*, cuyo título aún está en trámite, las demás se titularon el mismo año en que egresaron; esto lo relacionamos al sistema de egreso de las psicólogas sociales, el cual consiste en la elaboración de un proyecto de investigación (tesina) durante los últimos tres trimestres de la carrera.

En cuanto a la inserción laboral de las psicólogas entrevistadas, observamos que cuatro de ellas se desempeñan en el sector público y cuatro en el sector privado. En ambos sectores, cinco de ellas, *María Elena*, *María Irene*, *Guadalupe*, *Celia* y *Aurora* se dedican a la docencia; *Laura* se desempeña como psicóloga de una estancia Infantil, *Rocío* es investigadora en una empresa de Mercadotecnia y *Silvia* es Directora de una Organización sobre Derechos Humanos.

Finalmente, sobre la variable ingreso es muy variado: el más bajo de 1,500.00 pesos, y el más alto de 20,000.00 pesos. Si comparamos estos ingresos con el de las ingenieras, observamos una gran diferencia. Esto lo podríamos atribuir, igual que la situación de las ingenieras jóvenes, a su corta trayectoria laboral además de que ellas mismas, manifiestan que no hay mucha demanda de psicólogas sociales en el mercado de trabajo, por lo que algunas están en trabajos no muy relacionados con su carrera.

Cuadro 6
Características Sociodemográficas de las psicólogas sociales

Nombre de la Entrevista	Edad en años	Estado Civil	Lugar de Nacimiento	Año de Egreso de la Licenciatura	Año de Titulación de la Licenciatura	Sector Laboral en el que se Desempeña	Inserción Laboral	Ingreso Mensual
Laura	37	Casada	D.F.	1994	Trámite	Público	Psicóloga en la estancia de Bienestar y desarrollo Infantil, ISSSTE*	1,500.00
María Elena	35	Casada	D.F.	1989	1989	Público	Profesora-Investigadora UAM-I**, Curricular	4,000.00
María Irene	33	Casada	Guanajuato	1993	1993	Público	Profesora-Investigadora UAM-I	20,000.00
Rocío	30	Casada	D.F.	1994	1994	Privado	Investigadora en Empresa Mercadotécnica	+ - 4,000.00
Guadalupe	32	Separada	Chalco, Edo. de México	1999	Trámite	Privado	Profesora Particular, Juana de Asbaje	1,800.00
Celia	30	Casada	D.F.	1995	1995	Privado	Profesora Inglés, Universidad del Tepeyac	4,000.00
Silvia	26	Casada	D.F.	1997	Trámite	Privado	Directora, Comisión de Derechos Humanos, A. C.	7,000.00
Aurora	30	Casada	D.F.	1994	1994	Público	Profesora, psicología, Preparatoria	8,000.00

* ISSSTE: Instituto de Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado

** UAM-I: Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa

En cuanto al cónyuge de las psicólogas sociales tenemos el siguiente cuadro 7:

Cuadro 7
Características del Cónyuge de las Psicólogas Sociales

Nombre de la Entrevista	Edad en Años	Escolaridad	Inserción Laboral	Ingreso Mensual
Laura	37	Licenciatura Trunca	Sindicato Nacional del ISSSTE	1,500.00
María Elena	41	Maestría	Psicólogo Social	20,000.00
María Irene	34	Maestría	Supervisor Cía. Extranjera	10,000.00
Rocío	32	Vocacional	Comerciante	+ - 7,000.00
Guadalupe	-	-	-	-
Celia	30	Contador Público	Contador	15,000.00
Silvia	30	Contador Público	Auditor en Casa de Cambio	12 ó 13,000.00
Aurora	35	Contador Público	Contador	12,000.00

Con respecto a la edad del cónyuge, entre las psicólogas sociales se observa que ellas son más jóvenes.

Casi todas están casadas con profesionistas, sin embargo, con excepción de las parejas de *Laura y Rocío* que no concluyeron o no tiene una carrera profesional. Sin embargo, en comparación con las ingenieras, éstos no pertenecen al mismo sector profesional, solamente *María Elena* que si está casada con un psicólogo social, los demás son contadores o de otras profesiones.

En cuanto al ingreso que perciben los cónyuges de las psicólogas sociales oscila entre los 1,500.00 y los 20,000.00 pesos, siendo más alto que el que perciben ellas, pero más bajo que el de los esposos de las ingenieras. Podemos entonces observar que, en conjunto, el ingreso económico de las familias de las psicólogas sociales a pesar de no ser un ingreso alto, les permite vivir con ciertas comodidades como casa propia y vehículo.

Ahora bien, para analizar las características de los hijos de las psicólogas sociales presentamos el siguiente cuadro 8.

Cuadro 8
Características de los Hijos de las psicólogas sociales

Nombre de la Entrevista	Número de Hijos	Sexo	Edad en años	Estado Civil	Escolaridad	Inserción Laboral
Laura	1	Femenino	2	Soltero	-	-
María	1	Femenino	3	Soltero	Maternal	-
Elena	1	Masculino	2	Soltero	Maternal	-
María						
Irene	Embarazada	-	-	-	-	-
Rocío						
Guadalupe	1	Femenino	5	-	Kinder	-
Celia	Sin hijos	-	-	-	-	-
Silvia	Sin hijos	-	-	-	-	-
Aurora	2	Masculino/ Masculino	6/4	-	Kinder / Kinder	-

De acuerdo con los datos vertidos, las psicólogas sociales tienen en promedio un hijo o aún no los tienen, solo el caso de *Rocío* que está embarazada y el de *Aurora* que tiene dos hijos; con lo anterior podemos observar que se trata de familias pequeñas además de que los hijos aún son pequeños, asimismo, la mayoría de ellas expresa que no desea tener más que un solo hijo. Esto da cuenta del cambio que se da en los patrones familiares con relación a la familia de origen.

2.1.2.2. Ambiente Familiar

Un elemento que resalta en el caso de las ingenieras en comunicaciones y electrónica, es la situación de las entrevistadas divorciadas o separadas (tres casos). Ellas nos manifiestan que la relación al principio fue buena, pero después la relación fue insostenible. En el caso de una de ellas, manifiesta que se casó con un "macho" y llegó una etapa de la relación en la que tuvo que decidir sobre varios aspectos de su vida, como el de cuidar a sus hijos y desarrollarse profesionalmente, optando por la separación. A pesar de haber vivido situaciones difíciles, hoy día se siente satisfecha y mantiene una relación madura y civilizada con su excónyuge, como lo expresa a continuación:

Pésima. Me casé con un macho. Me divorcié, era la escuela, la empresa, mis hijos y en algo quedé mal... fue porque me casé con un macho... un misógino. (Mirta, 52 años).

Nuestras demás entrevistadas, nos dicen que la relación con su pareja es muy buena y siempre a habido respeto y apoyo; asimismo, comparten las decisiones familiares y a pesar de los compromisos personales, tratan de pasar el mayor tiempo posible juntos al igual que con sus hijos. Como lo expresan los siguientes dos casos:

Muy buena, muy estable... es mi amigo, mi compañero...Tratamos de desayunar, comer y cenar juntos, y el fin de semana también estar juntos.... es difícil porque siempre hay que conceder y ceder, además es algo en lo que uno tiene que trabajar, esto no se da por milagro... si uno quiere llegar a la felicidad, a la tranquilidad y estabilidad hay que trabajar en ello, es una labor diaria y no abandonarla...entre los dos tomamos siempre las decisiones. *(Martha, 54 años)*.

Yo diría que bien... no es la relación perfecta, pero nos llevamos muy bien... nos venimos juntos al trabajo, regresamos juntos a la casa, estamos juntos todo el día. *(Antonia, 52 años)*.

En cuanto a las psicólogas sociales, éstas en su discurso nos manifiestan llevar una buena relación con sus parejas, además de que ellas pasan más tiempo en sus hogares, sienten que eso es importante para tener un buen ambiente familiar y además de respetar la individualidad de su pareja les hace tener más comunicación con ellos. No niegan tener problemas pero no los consideran de suma importancia como para no poder resolverlos. Lo anterior nos muestra que para las psicólogas sociales es muy importante la relación familiar, la estabilidad con el cónyuge y la atención a sus hijos:

La relación con mi pareja es buena, en términos generales nos llevamos bien. Nos tratamos como iguales, pasamos mucho tiempo juntos... últimamente más que antes... Nuestra relación ha cambiado sobre todo desde que nació Támara. Pienso que el matrimonio y la vida en pareja es algo difícil, pero también al mismo tiempo es muy disfrutable. Cuando hemos tenido problemas los resolvemos hablando, los hablamos, así resolvemos las cosas. *(María Elena, 35 años)*

Mi relación es buena, estable, muy armónica... no te voy a decir que somos la pareja ideal; tenemos formas de pensar muy diferentes, nos ha costado trabajo vivir juntos, pero creo que hemos sabido llevar la relación *(Silvia, 26 años)*

La relación con mi pareja la puedo calificar como buena, hemos tenido broncas, pero hemos tenido la capacidad para resolverlas... donde a veces puede haber un poquito de diferencia es que a mi me gusta hablar y él maquina muchas cosas sólo y se cierra para resolver algunos problemas, pero nuestra relación es buena *(Rocío 30 años)*

2.1.2.3. Toma de Decisiones

En la mayoría de los casos para las ingenieras en comunicaciones y electrónica, la toma de decisiones es un aspecto compartido entre la entrevistada y su cónyuge y/o por la entrevistada y sus hijos; sólo en el caso de *Irma*, ella manifiesta que es la

que toma todas las decisiones en su familia. Nuestras entrevistadas divorciadas se dicen "jefas de familia", asumiendo la responsabilidad total en cuanto a decisiones y manutención del hogar. Para los demás casos, como ya mencionamos, la comunicación entre los cónyuges, permite que las entrevistadas perciban y sientan que su posición en este aspecto, es igual a la del cónyuge.

Antonia, por su parte, nos dice que definitivamente el jefe de la familia es su esposo, y lo atribuye al hecho de conformar una familia (a través del matrimonio y de la educación y cultura de los mexicanos y mexicanas) que se apega al modelo tradicional:

Mi esposo toma las decisiones importantes... él es el jefe de la familia, y yo participo en cuanto a los permisos por ejemplo. (*Antonia, 52 años*).

Las psicólogas sociales manifiestan que toman decisiones junto con su pareja. Sólo *Guadalupe* considera que su hermana mayor y su madre son las que toman las decisiones en su hogar, pero esto es debido a que ella vive en la casa dónde una mayor parte de los ingresos económicos provienen de su hermana, además de considerar a su familia como tradicional. Como se aprecia en las siguientes citas:

Las decisiones las tomamos ambos, por ejemplo si él me dice sabes que me ofrecieron una casa en tal Estado qué te parece, y vemos las desventajas y ventajas, también por ejemplo tu pagas esto y yo me hago cargo de esto y tu administras esto. (*María Irene, 33 años*)

Los dos tomamos las decisiones importantes... por lo regular en un primer momento nuestras opiniones parecen contrarias o polarizadas, pero platicando, llegamos a una sola, siento que ambos somos jefes de familia... de hecho cuando platicamos sobre esto, por ejemplo que en la boletas dice firma del jefe de familia o tutor, comentamos ¿quién va firmar? Hasta hoy que vivimos solos no hay problema, pero quién sabe cuando vengan los hijos. (*Silvia, 26 años*)

Mi hermana es la que toma las decisiones, mi hermana y mi mamá, mi papá ya no como ya no trabaja, como que ya no le interesa involucrarse tanto en ese aspecto, y mi hermana es más porque es la contribuye más al hogar, yo también en parte pero ellas son las que deciden. (*Guadalupe, 32 años*)

Podemos inferir a partir de las opiniones de nuestras entrevistadas que al menos en el discurso se manifiestan cambios con respecto a los patrones tradicionales en la toma de decisiones. Asimismo, lo dicho por las entrevistadas refleja una percepción más activa y participativa de sí mismas en sus propias familias.

2.1.2.4. Maternidad

Al analizar el significado que las entrevistadas atribuyen a la maternidad como eje organizador de sus vidas, cabe aclarar que consideramos como relevantes tres aspectos: decisión de tener hijos, la satisfacción de ser madres y los cambios que perciben las mujeres en sus vidas al ser madres.

En lo que se refiere a la decisión de tener hijos, la mayoría de las ingenieras entrevistadas manifiestan que se trató de una decisión compartida con su pareja, sin embargo, al mismo tiempo no existió una planeación al respecto. Como lo podemos observar a continuación:

... mira, como ya éramos grandes cuando nos casamos, entonces pues rápidamente decidimos que si vienen, pues que vengan. *(Antonia, 53 años)*.

... los dos primeros, pues llegaron... no fueron planeados, la niña si fue planeada. *(Bertha, 54 años)*.

A diferencia de esto la mayoría de las psicólogas entrevistadas manifiestan haber planeado tener hijos además de haber compartido la decisión con su cónyuge:

Cuando tuve mi hija tenía 31 años, pienso tener más hijos. Ella fue planeada por mi pareja y por mi. Lo platicamos y decidimos que era tiempo de tener hijos *(María Elena, 35 años)*

Ya tenemos tres años de casado y consideramos que era tiempo de tenerlo, creemos que es el momento adecuado, nuestro proceso de adecuación como pareja, siento, estamos bien, ambos nos conocemos más y por eso lo decidimos *(Rocío, 30 años)*

Con respecto al sentimiento de satisfacción expresado por nuestras entrevistadas tanto ingenieras como psicólogas, con relación a la maternidad, la mayoría manifiestan estar muy satisfechas de ser madres, ya que ello ha significado en sus vidas, un factor de realización muy importante. Esto lo observamos en los siguientes casos:

Bueno, hay muchas satisfacciones... desde que ves a los hijos chiquitos, es una cosa que no se puede explicar, es algo muy, muy satisfactorio y un gran compromiso, pero poco a poco les haces sentir que para ti son lo máximo, y que tu felicidad es para ellos lo mejor y que siempre vas a estar con ellos. *(Antonia, 53 años)*.

... la relación con mis hijos siempre ha sido muy satisfactoria, no es una relación de una autoridad sobre alguien, es una relación de amistad con los tres. *(Bertha, 54 años)*.

Me siento satisfecha de ser madre porque yo ya la deseaba, ya quería tener una hija y, pues sí, cambia mucho la vida no? Como que muy diferente ahora que estar solos *(María Elena, 35 años)*

Me siento muy bien identificada con el niño, a pesar de ser niño se identifica él más conmigo que con su papá, me gusta, me gusta mucho mi hijo (*María Irene, 33 años*)

Finalmente, con relación a los cambios que perciben en su vida las entrevistadas a raíz de la maternidad podemos observar que la mayoría manifiesta haber tenido cambios tanto en su relación de pareja como en su trabajo:

Un cambio total... porque tu estas acostumbrada a atender sólo a tu pareja, haces lo necesario para los dos, es más sencillo, cuando hay una nueva familia... preocúpate para darle de comer, pero bien y a la hora y ese es un problema espantoso porque dices ¡que hago!... cuando me iba a trabajar siempre llamaba a la persona que los cuidaba para preguntarle si ya les había dado de comer o cómo estaban... fue un cambio de 180 grados (*Antonia, 53 años*)

El cambio es que te acostumbras a estar sólo con tu pareja, a que te vas de vacaciones, te vas de fiestas y no tienes ninguna obligación más y ya cuando llega el bebé todo esto se modifica, tienes que andar a las carreras con la ropa, con los pañales, con las vacunas. En el trabajo tienes que estar pidiendo permisos para realizar cosas que antes no hacías. (*Laura, 37 años*)

2.1.2.5. Trabajo Doméstico. Roles Genéricos

A partir del discurso de las entrevistadas sintetizamos la distribución del trabajo familiar en los cuadros 9 y 10.

Cuadro 9
Trabajo Familiar y Roles Genéricos de las ingenieras en comunicaciones y electrónica

Nombre de la entrevistada	Quien realiza las Tareas Domésticas	Cuidado de los Hijos	Tareas Asistenciales (cuidado de personas enfermas)	Compra de Víveres y Electrodomésticos	Tareas Administrativas del Hogar (pagos: teléfono, luz, banco, etc.)
Teresa	Ella Servicio Doméstico	Ella	Ella	Ella	Ella
Mirta	Ella e Hijos Servicio Doméstico	Ella	Ella	Ella e Hijos	Ella y excónyuge
Leticia	Ella y Cónyuge		Ella y Cónyuge	Ella y Cónyuge	Ella y Cónyuge
Guadalupe	Ella		Ella	Ella y Cónyuge	Ella y Cónyuge
Antonia	Ella	Ella y Cónyuge	Ella	Ella y Cónyuge	Ella y Cónyuge
Berta	Ella, Cónyuge e Hijos Servicio Doméstico	Ella y Cónyuge	Ella y Cónyuge	Ella y Cónyuge	Ella y Cónyuge
María	Ella, Cónyuge e Hija	Ella y Cónyuge Abuelos-Maternos	Ella y Cónyuge	Ella y Cónyuge	Ella y Cónyuge
Guadalupe					
Irma	Ella e Hijos Servicio Doméstico	Ella	Ella	Ella	Ella

Como puede observarse, las distintas tareas que comprende el trabajo familiar son actividades que se comparten generalmente por los miembros de la familia, es decir, por el cónyuge, los hijos (en el caso de haberlos y estar en edad de realizarlos) así como por ella misma. Por lo que se refiere a las actividades de aseo del hogar, esta también es una actividad compartida, sin embargo, la participación de la pareja es simplemente un complemento, ya que el cónyuge no asume, si hablamos en términos cuantitativos, el mismo porcentaje de responsabilidad con respecto a sus esposas. Este trabajo en específico, o es casi en su totalidad realizado por las mujeres o se delega, si se cuenta con recursos, al servicio doméstico.

Por lo que se refiere al cuidado de los hijos, las entrevistadas manifestaron varias estrategias de cuidado, de acuerdo con las edades de los hijos. Para las entrevistadas, los primeros años de los hijos fueron difíciles, y fueron ellas las que asumieron el cuidado, con "ayuda" de sus cónyuges, o de sus familiares cercanos, como sus padres.

Algo que resulta una tendencia general, es que en cuanto al cuidado de personas enfermas o tareas asistenciales hacia miembros de la familia, son las mujeres las que asumen estas tareas. Lo que nos indica que recae en ellas toda la responsabilidad y nuevamente no es asumida en equidad con el cónyuge. Por otra parte, actividades como la compra de víveres y electrodomésticos, así como el pago de cuentas, las entrevistadas nos manifiestan que si son compartidas con sus cónyuges, es decir, se expresa de manera más clara la equidad de tareas entre la pareja.

Lo anterior, nos hace reflexionar que las tareas de responsabilidad y de relación emocional tradicional como el cuidado de los hijos y enfermos, están más inclinadas hacia las mujeres. Mientras que las tareas administrativas y otras que no involucran relaciones emocionales recaen en su mayor parte en los hombres.

Para las ingenieras en comunicaciones y electrónica el trabajo doméstico es una tarea que, como en el caso de *Antonia*, se asume al 100%. También, en otros casos podemos observar que es una tarea compartida por todos los miembros de la familia y en el caso de tener servicio doméstico esta tarea se delega. Lo califican como un

trabajo muy pesado, (que siempre ha sido atribuido a las mujeres; reconocen su falta de remuneración, valoración y reconocimiento) aunque asimismo, para estas mujeres, el trabajo doméstico es algo necesario, que tiene que hacerse. Algunas de las entrevistadas (por lo dicho, no expresan ninguna aversión hacia la realización del trabajo doméstico) incluso manifiestan que les gusta. Y lo más importante, éste, nunca ha representado algún problema para su trabajo remunerado, ya que las ingenieras, buscan estrategias para poder realizarlo, tales como mencionamos, la participación de los demás miembros de la familia, el servicio doméstico, o la búsqueda de días inhábiles para la realización del mismo, es decir, los fines de semana. En el caso de *Antonia*, es importante resaltar que el trabajo doméstico fue uno de los factores que la motivó a estudiar una carrera profesional; dado que en su familia de origen estas tareas recaían en su madre. Sin embargo, actualmente es ella quien en su familia, asume el 100% de las tareas domésticas, reproduciendo el rol de su madre, puesto que sólo recibió un poco de "apoyo" por parte de su cónyuge durante los primeros años de vida de sus hijos, y actualmente en que se encuentra preparando su examen para el grado de Maestría. Lo anterior se observa en su discurso del siguiente párrafo:

Uff! Precisamente eso fue lo que me inquietó y siempre quise estudiar porque vi que la labor de la casa es demasiado pesado y nunca lo termina uno y además siendo de familia numerosa, aún teniendo quien te ayude, el trabajo es siempre muchísimo, eso fue lo que me impulsó a estudiar...
Pues... yo, el 100%, me ayudan un poco pero no. Dicen que soy una madre muy consentidora porque a mis hijos no los hago que me ayuden. (*Antonia*, 52 años).

Cuadro 10
Trabajo Familiar y Roles Genéricos de las psicólogas sociales

Nombre de la Entrevista	Tareas Domésticas	Cuidado de los Hijos	Tareas Asistenciales (cuidado de personas enfermas)	Compra de Víveres y Electrodomésticos	Tareas Administrativas del Hogar (pagos: teléfono, luz, banco, etc.)
Laura	Ella y Cónyuge	Ella y Cónyuge	Ella y Cónyuge	Ella y Cónyuge	Ella y Cónyuge
María Elena	Mamá-Ella Hermana-Ella Ella y Cónyuge	Mamá-Ella Ella y Cónyuge	Ella y Cónyuge	Ella	Ella y Cónyuge
María Irene	Servicio Doméstico				
Rocío	Ella y Cónyuge	Ella y Cónyuge	Ella y Cónyuge	Ella y Cónyuge	Ella y Cónyuge
	Ella y Cónyuge		Ella	Ella y Cónyuge	Ella y Cónyuge
	Hermana-Ella				

Guadalupe	Ella Mamá-Ella Hermana-Ella	Ella	Ella Mamá-Ella	Mamá-Ella Hermana-Ella	Hermana-Ella
Celia Silvia	Sobrina-Cónyuge Ella y Cónyuge Servicio Doméstico		Ella y Cónyuge Ella y Cónyuge	Ella y Cónyuge Ella y Cónyuge	Ella y Cónyuge Ella y Cónyuge
Aurora	Ella y Cónyuge Mamá-Ella	Ella y Cónyuge Mamá-Ella	Mamá-Ella	Ella y Cónyuge Mamá-Ella	Cónyuge

En las psicólogas sociales pueden observarse ciertas similitudes con lo expresado por las ingenieras. Las tareas domésticas no son realizadas únicamente por las entrevistadas, sino que se llevan a cabo de manera compartida. Sin embargo, no necesariamente es el cónyuge quien comparte esas tareas sino parientes cercanos de nuestras entrevistas, generalmente otras mujeres, como sus madres, hermanas o sobrina.

El cuidado de los hijos y la realización de tareas asistenciales, las actividades también se realizan, en su mayor parte de manera compartida observándose una mayor participación del cónyuge en estas actividades.

Finalmente, por lo que respecta a las actividades administrativas que comprenden la adquisición de víveres y compra de electrodomésticos así como el pago de cuentas, dichas actividades decíamos son casi en su totalidad compartidas por nuestras entrevistadas y su cónyuge.

Así pues, en coincidencia con lo expresado por las ingenieras, en el caso de las psicólogas sociales, las actividades que suponen una mayor presencia en el hogar y un mayor involucramiento emocional tienden a ser asumidas por las mujeres, siendo mínima la participación de la pareja. El cónyuge se involucra más en el trabajo familiar cuando se trata de actividades que requieren de una menor presencia en el hogar y un menor involucramiento emocional. Ello nos habla de la persistencia de ciertos patrones tradicionales de relación familiar en los que los varones aparecen, principalmente, como proveedores materiales en el hogar, mientras que las mujeres, quienes también juegan este papel, siguen teniendo una presencia fuertemente asistencial.

2.2. Mundo de la Producción

Como se mencionó al principio de este capítulo, para conocer la construcción de la **identidad** de las mujeres profesionistas a través de su "*doble presencia*", el se operacionaliza distinguiendo dos dimensiones principales el **mundo de la reproducción** y el **mundo de la producción**.

El mundo de la producción comprende: la construcción material y simbólica que se refiere a la formación educativa formal de los individuos a través del tiempo; la construcción material y simbólica que se refiere a entradas y salidas del mercado de trabajo a lo largo del tiempo en la vida de un individuo, y el trabajo destinado a la producción de bienes y servicios basado en el valor de cambio, presente en el mercado laboral y por tanto retribuido, vinculado a prestaciones estándar.

Para estudiar el mundo de la reproducción hemos elegido las siguientes dimensiones: a) Familia de Origen y b) Familia Actual.

Con respecto al mundo de la producción se analizan las siguientes dimensiones: a) trayectoria educativa y b) trayectoria laboral.

Con relación a la trayectoria educativa nos interesa analizar en primer lugar el historial educativo de nuestras entrevistadas, desde la educación primaria hasta su último grado escolar. En segundo lugar, nos interesan los factores que influyeron para la elección de la carrera. En tercer lugar, analizamos el ambiente dentro de la universidad: la relación con los compañeros y profesores, composición genérica de la carrera, etc. Finalmente, nos abocamos a describir el tipo de percepciones y significados que construyen las mujeres profesionistas respecto a su experiencia en la universidad.

Para la trayectoria laboral tomamos en cuenta los siguientes aspectos: en primer lugar, la historia laboral de estas mujeres desde su primer trabajo y hasta el que tienen actualmente; en segundo lugar, describimos el ambiente dentro del cual se desenvuelven laboralmente: relación con compañeros de trabajo, con las estructuras de autoridad y con el trabajo mismo; en tercer lugar, analizamos la existencia o no de correspondencia entre la carrera estudiada y el tipo de trabajo que desempeñan

actualmente; finalmente, presentamos las percepciones y significados que tienen las mujeres profesionistas con respecto a su experiencia laboral.

2.2.1 Trayectoria Educativa

La escolaridad es un aspecto clave para entender la participación femenina y masculina en la fuerza de trabajo. Son suficientemente conocidos los argumentos y evidencias en torno a una mayor participación económica de la mujer con mayor escolaridad, en parte debido a los requisitos más formales que impone el mercado de trabajo para el desempeño de distintos tipos de ocupaciones. Asimismo, por el lado de la oferta, se señala con frecuencia el cambio en valores y actitudes que desencadena el proceso de instrucción formal, el cual contribuye a romper las barreras tradicionales que impiden la incorporación femenina al mercado de trabajo.

De igual manera, es sabido que, las mujeres mayores mejor calificadas han mantenido su presencia en el mercado laboral, tal vez por el reconocimiento de la importancia de su participación económica, para mantener sus niveles de vida y el de sus familias.

Los análisis que consideran a la población femenina en su conjunto encuentran, por lo general, que a mayor escolaridad mayor participación económica femenina. La importancia de la escolaridad como factor que propicia el trabajo extradoméstico femenino se fundamenta, tanto en aspectos vinculados con las aspiraciones de superación, la búsqueda de independencia económica y la realización personal, como en factores relativos a la operación de los mercados de trabajo. Se argumenta que la probabilidad de participación económica femenina se incrementa con los niveles de escolaridad, porque con la urbanización y la diversificación de la estructura ocupacional, las oportunidades de empleo y retribuciones son mejores para la población más calificada. No obstante, conviene hacer notar que no todos los sectores sociales comparten igualitariamente las oportunidades educativas.

2.2.1.1.Descripción de la Trayectoria Escolar

Para describir la trayectoria escolar de nuestras entrevistadas presentamos los cuadros 11 y 12.

Cuadro 11
Trayectoria escolar de las ingenieras en comunicaciones y electrónica

Nombre de la entrevistada	Año de Nacimiento	Ingreso Educación Básica	Ingreso Educación Media	Ingreso Educación Media Superior	Ingreso Educación Superior	Titulación Educación Superior	Ingreso Estudios de Posgrado	Titulación Estudios de Posgrado
Teresa	1947	1950	1957	1960	1964	1968	1968	1971
Mirta	1948	1954	1960	1964	1966	1985		
Leticia	1970	1975	1981	1984	1987	1992		
Guadalupe	1967	1976	1982	1984	1988	1993		
Antonia	1948	1957	1963	1966	1969	1982	1997	En trámite
Berta	1946	1952	1958	1958	1963	1967	1980	
María	1950	1956	1963	1966	1968	2000		1982
Guadalupe								
Irma	1947	1954	1960	1963-1966	1968	1986	1995-M* 2000-D**	1996

*M. Maestría

** D. Doctorado

Como se aprecia en el cuadro anterior, las ingenieras en comunicaciones y electrónica entrevistadas, manifiestan haber concluido sus estudios de manera regular, es decir cursando cada ciclo escolar en el número normal de años que corresponde a cada uno de ellos. Esta tendencia sólo se interrumpe en el caso de la educación superior pues allí manifestaron en varios casos la existencia de intervalos amplios entre el año de egreso y de titulación, lo cual, no les impide su inserción al mercado de trabajo.

Asimismo, cabe destacar que la mitad de nuestras entrevistadas realizó o está realizando estudios de posgrado, lo que nos indica la tendencia a la especialización en este grupo de profesionistas. Esto podría deberse a que tratándose de una profesión fuertemente masculinizada las mujeres necesitan estar en una constante actualización.

Cuadro 12
Trayectoria escolar de las psicólogas sociales

Nombre de la Entrevista	Año de Nacimiento	Ingreso Educación Básica	Ingreso Educación Media	Ingreso Educación Media Superior	Ingreso Educación Superior	Titulación Educación Superior	Ingreso Estudios de Posgrado	Titulación Estudios de Posgrado
Laura	1963	1969	1975	1978	1988	En trámite		
María Elena	1965	1976	1979	1982	1986	1989	1989	En trámite
María Irene	1967	1972	1978	1982	1988	1993	1997	1999
Rocío	1970	1976	1982	1985	1988	1994		
Guadalupe	1968	1975	1981	1984	1988	En trámite		
Celia	1970	1974	1980	1983	1991	1995	2000	
Silvia	1974	1980	1986	1989	1993	En trámite		
Aurora	1970	1976	1982	1985	1990	1994		

Con respecto a las psicólogas sociales, observamos en el cuadro 12 que la mayoría de ellas realizó al igual que las ingenieras, sus estudios de manera regular. Asimismo, este grupo de profesionistas comparten con las ingenieras los intervalos temporales largos entre el egreso de la licenciatura y su titulación, ya que como se describe en el cuadro hay algunos casos en que su título aún está en trámite.

A diferencia de las ingenieras, sólo tres de las psicólogas sociales se encuentran inscritas en programas de posgrado. Cabe aclarar que esta diferencia entre los grupos de estudio puede explicarse entre otros factores por la diferencia de edades entre ambos grupos.

2.2.1.2. Elección de la Carrera Profesional

Sobre este punto, hemos resumido en los cuadros 13 y 14 la información que para nuestras entrevistadas representa los factores que influyeron en la elección de sus carreras, en estos cuadros se diferencian siete tipos de factores que expresan tanto aspectos de actitudes y aptitudes físicas e intelectuales de nuestras entrevistadas, así como la influencia familiar y de otros; también la aceptación o el rechazo al desempeño de roles tradicionales, la búsqueda de movilidad social y factores circunstanciales.

Cuadro 13
Factores de elección de la carrera de las ingenieras en comunicaciones y electrónica

Nombre de la entrevistada	Tipo de Factor						
	Habilidades	Vocación	Influencia Familiar	Influencia de Otros	Rechazo al Rol Tradicional	Movilidad Social	Circunstancial
Teresa	X	X					
Mirta		X	X	X			
Leticia	X	X					
Guadalupe	X	X					
Antonia		X		X	X		
Berta			X				X
María							X
Guadalupe							
Irma						X	X

Como puede observarse en el cuadro precedente, en la mayoría de los casos está presente el factor vocación, ya que de acuerdo con el discurso de estas profesionistas desde niñas o durante la adolescencia descubrieron deseos de desarrollarse en el ambiente de la electrónica. Asimismo, manifiestan que su elección también estuvo influenciada por el hecho de poseer habilidades acordes para el desarrollo de esta profesión. En este sentido, una hipótesis es que la vocación hacia la carrera elegida esta influenciada por el ambiente familiar y/o escolar previo a los estudios superiores. Como se indica en las siguientes citas discursivas:

Porque me gustaba mucho, por ejemplo, trabajar en Apizaco, a pesar de ser la más chica, trabajar con mis tíos con las máquinas... veías todo lo que es un torno, lo que es la máquina, por eso me gustaba el área de ingeniería. Entonces tuve que tomar la decisión y me vine a estudiar aquí en la prevocacional y vocacional... Además sentía que sí tenía la destreza suficiente y decidí entonces estudiar la carrera de ingeniería. *(Teresa, 53 años)*

A mí me encantó la mecánica, pero al año siguiente en electricidad algunos maestros me recomendaron electrónica, me decían que es un complemento y la inducción fue así... siempre quise estudiar desde entonces ingeniería. *(Mirta, 52 años)*

... a mí me llamaba mucho la atención todo eso de arreglar aparatos, porque veía a mi papá hacerlo.[...] Mi papá estaba feliz porque él quería ser ingeniero, yo no lo sabía, ya hasta después, como a los dos años de estar en la carrera. *(Leticia, 30 años)*

También observamos que la elección de la carrera estuvo influida por factores de movilidad social, es decir, al elegir la carrera de ingeniería se buscaba la obtención

de un *status* económico y social mejor que el que desde su percepción, hubieran podido obtener eligiendo otra carrera. Otro factor manifestado es el rechazo al rol tradicional femenino, que es percibido por las mismas entrevistadas como un hacinamiento y falta de desarrollo integral de la mujer como lo expresa *Irma* en las siguiente líneas:

Yo estudié para maestra de primaria porque mis papás no tenían recursos, eso era sólo lo que me podían dar y yo me di cuenta que tenía otras aspiraciones, tanto económicas, como sociales, o sea, no me quería quedar como maestra de primaria toda la vida con un mugre sueldo. (*Irma, 53 años*)

Cuadro 14
Factores de elección de la carrera de las psicólogas sociales

Nombre de la Entrevista	Tipo de Factor						
	Habilidades	Vocación	Influencia Familiar	Influencia de Otros	Rechazo al Rol Tradicional	Movilidad Social	Circunstancial
Laura		X					X
María				X			X
Elena							
María		X		X			
Irene							
Rocío		X		X			
Guadalupe		X					
Celia							X
Silvia							X
Aurora		X					

Al observar el cuadro 14 (y de acuerdo con el discurso de nuestro grupo de psicólogas sociales) destacamos que tanto la vocación como la influencia de profesores de nivel medio superior son dos de los factores que más intervienen en la decisión de las psicólogas sociales tal y como lo expresa el siguiente párrafo:

...Yo entré todo un trimestre como oyente para ver realmente si me gustaba o no... ver lo que era psicología social y me pareció muy interesante y muy amplio el campo de aplicación (*Rocío, 30 años*)

Sin embargo, al mismo tiempo, otras entrevistadas manifiestan que no poseían un conocimiento claro acerca de lo que era la psicología social como carrera y como profesión; por ejemplo, algunas entrevistadas tendían a identificar la psicología social con la psicología clínica. Por tanto, para algunas de nuestras entrevistadas su elección de carrera fue producto de factores circunstanciales y no como en el caso de las

ingenieras, una decisión tomada reflexivamente, es decir, su preparación o su formación escolar previa nunca fue encaminada para después desarrollarse en el ámbito de la psicología social, como lo describen las siguientes citas:

A mi siempre me gustó la psicología, bueno al principio no sabía exactamente de qué se trataba, pero más que nada era psicología clínica lo que deseaba estudiar, incluso hice mi examen en la UNAM, pero no me quede y decidí ingresar a la UAM porque me comentaron que aquí también había la carrera, pero me di cuenta que aquí no era psicología clínica sino social. Decidí quedarme unos trimestres pero me gustó y pues aquí terminé la carrera. *(Aurora, 30 años)*

Bueno yo decidí ingresar a la carrera de psicología social, por accidentes de la vida, como siempre, lo que pasa es que desde antes de salir de la prepa tenía interés en trabajar en cuestiones de defensa de derechos humanos y por gente que conocía que trabajaba en ese ámbito, pensaba yo estudiar relaciones internacionales, pero cuando me dieron el pase automático cuando salí de la prepa, me lo dieron a Aragón y me quedaba super lejos y ya no fui... después checando los planes de estudio de otras carreras y además por gente con la que estuve platicando cheque la de psicología social y tenía relación con el ámbito de derechos humanos y por eso me metí a estudiar la carrera. *(Silvia, 26 años)*

2.2.1.3. Ambiente y socialización en la Universidad

En cuanto al ambiente vivido por las ingenieras en comunicaciones y electrónica durante su estancia como estudiantes en la Universidad, encontramos a partir de su discurso diferentes percepciones, tal como podemos observar en las siguientes citas:

... era un ambiente algo difícil, sólo éramos tres mujeres en la carrera, dos compañeras y yo... siento que a los maestros les era un tanto difícil tratar con mujeres... un profesor utilizaba muchas palabras altisonantes y nos decía: salgan del salón y en un rato regresan cuando yo las llame. *(Teresa, 53 años)*

Al principio era muy difícil porque entré en la época en que no había mujeres, nosotras entramos diez en la generación. Fue muy difícil adaptarnos, pero nos adaptamos... ellos se adaptaron a nosotras. Con mis compañeras me llevaba bien, nos unimos tanto contra ellos que llegaron a pedir que nos separaran, para poder con nosotras, pero no pudieron. [...] La mayoría de los profesores eran ingenieros militares, eran egresados de la escuela de transmisiones, entonces era muy difícil tratar con hombres acostumbrados a estar toda la vida con hombres y no estarse preocupando ni en su lenguaje, ellos a todo mundo lo trataban como un militar: párate, siéntate, todo eso... entonces tratar con nosotras no podían llegar a hacer groserías pero ya en el salón no decían: ¿qué hacen aquí, qué no había lugar en alguna academia?... aprendimos a contestar y ellos se adaptaron también a nosotras. Soy de la generación que yo creo más obligó a la adaptación de los hombres hacia nosotras... pero nos llevamos bien, hasta la fecha nos llevamos bien. Se educaron y nos educamos, tuvimos que educarlos y educarnos. *(Mirta, 52 años)*

Bien, como que el hecho de que en ingeniería haya una mujer como que te sobreprotegen, y me llevaba bien con todos mis compañeros... pero con mis compañeras había compañerismo, pero mucha rivalidad. *(Leticia, 30 años)*

Yo era la única mujer... afortunadamente siempre he sido una alumna destacada y a los profesores les agradaba eso. Pero a veces te hacían sentir que no tenías nada que hacer allí. Con los compañeros siempre me llevé muy bien. *(Bertha, 54 años)*

Para las entrevistadas su estancia en la universidad en un principio fue muy difícil, sin embargo, ellas lograron una adaptación positiva. La relación con sus compañeros siempre fue muy buena; de respeto e igualdad. En cuanto a sus compañeras, en algunos casos la relación fue de mucho compañerismo y unión y, en otros se manifiesta rivalidad y competencia. En cuanto a su relación con los profesores, expresan que hubo incomodidad de los mismos por su presencia, para este grupo, el convivir con sus profesores no fue fácil, incluso mayormente que con sus compañeros, ya que de acuerdo con ellas, la mayoría siempre estuvo acostumbrado a tratar "con puros hombres" y no sabían como tratarlas a ellas. Además, sienten que había discriminación genérica... ya que como vimos en el caso de *Mirta*, se les cuestionaba su presencia de manera irónica.

Podemos observar que esta generación de profesionistas significó la apertura para otras mujeres en un mundo exclusivamente masculino (para todas es claro que representó en un principio un mundo masculino, en donde incomodaba su presencia). Sin embargo, también, sienten que, de alguna manera, fueron "consentidas" o consideradas por compañeros y profesores por su condición de mujeres. Con respecto a la relación con sus compañeras externan que existió compañerismo y unión frente al rechazo masculino.

Consideran que se formaron en un ambiente de trato rudo y lenguaje altisonante, en donde tanto "ellas" como "ellos", tuvieron que educarse y adaptarse. Expresan haber vivido en resumen una experiencia de lucha y respeto... en donde el ser mujer si en un determinado momento fue obstáculo, fue bien superado.

Para las psicólogas sociales su estancia en la universidad fue muy diferente a la de las ingenieras. Según ellas, no se sintieron presionadas por un ambiente masculino, por el contrario, en algunos casos reconocen la existencia de factores feminizantes en su carrera, por ejemplo; mayor número de mujeres en la matrícula, así como el perfil de la carrera el cual sugiere vocación de servicio y trabajo social entre otros, los cuales socialmente son valores atribuidos a las mujeres, como se manifiesta en las siguientes citas:

En mi carrera había más mujeres que hombres, siento que esto se debía a lo de siempre, a los estereotipos de que la psicología es para mujeres (*Silvia, 26 años*)

... más mujeres, creo que los hombres piensan que la psicología no es para ellos, y es algo muy marcado en nuestra sociedad, hay carreras que sólo las cursan mujeres y hay otras que sólo los hombres. (*Aurora, 30 años*)

2.2.1.4. Percepción y significado de la carrera elegida

En nuestros grupos de estudio el estudiar una carrera universitaria significó un cambio fundamental en su percepción sobre sí mismas. Adoptaron una concepción más activa en comparación con las mujeres que no tienen una carrera universitaria, esto se deduce de expresiones como las siguientes:

... El hecho de ser una profesionistas si me hace diferente a otras mujeres... me volvió autosuficiente (*Mirtha, 52 años*)

Por lo menos me dio la oportunidad de tener un trabajo si no excelentemente bien remunerado, si nos ha permitido vivir bien... en este país que se nos cuestiona a la mujer en muchas cosas me da la oportunidad de defenderme. (*Bertha, 54 años*)

Se abren la expectativas, conoces más gente, sabes a lo que tienes derecho, que te puedes defender mejor, no tan fácilmente te tienen sojuzgada, arrumbada, hay más formas de salir adelante (*Irma, 53 años*)

... El hecho de estudiar una carrera universitaria sí hizo diferente mi vida, tal vez si yo hubiera estudiado, no sé, a lo mejor para secretaria o para otra cosa... (*Ma. Elena, 35 años*)

Sí, porque te presionas más en tu vida, siempre ves a futuro mayor perspectiva... si no hubiera estudiado una carrera, creo que me habría sentido como estancada hasta cierto punto dentro de mis expectativas en mi vida, el estudiar siento dio una apertura, una perspectiva distinta de cómo ver las cosas, de cómo tratar los distintos estilos de vida, me abre más espacios y me permite crecer como persona y ser humano. (*Rocío, 30 años*)

En el caso de las ingenieras en comunicaciones y electrónica, se evidencia la intención de romper con los roles tradicionales asignados a la mujer en cuanto al ámbito de desarrollo profesional, (es decir, estudiar por ejemplo, en el magisterio u otra carrera relacionada a las representaciones que se tienen socialmente sobre la feminidad). Nuestras entrevistadas se refirieron a la sorpresa por parte de sus familiares cuando les hablaron sobre la decisión de estudiar esta profesión, como lo señala *Teresa*:

Pues la relación con la familia de mi madre que era con las que estábamos, era una decepción porque yo estaba destinada ya sea a ser una enfermera o una doctora... (*Teresa 53 años*).

Asimismo, existe un sentimiento de satisfacción entre ellas, ya que sienten que han logrado ocupar espacios exclusivamente masculinos, espacios en donde las mujeres no tenían cabida (y aun en nuestros días resulta cerrado en muchos aspectos). Las ingenieras de mayor edad se reconocen como pioneras en estos espacios y sienten que abrieron el camino para generaciones subsecuentes.

Otro aspecto que resalta en el hecho de la elección de la profesión de ingeniería en comunicaciones y electrónica es la percepción que a través de esta elección se obtendría un elevado estatus económico; *Irma*, por ejemplo, buscaba no quedarse con una carrera que le diera más que para sobrevivir, ve en la ingeniería la posibilidad de movilidad social, al igual que sus colegas:

... yo estudié para maestra de primaria porque mis papás no tenían recursos, eso era sólo lo que me podían dar, y yo me di cuenta que yo tenía otras aspiraciones, tanto económicas como sociales, o sea yo no me quería quedar como maestra de primaria toda la vida con un mugre sueldo, entonces decidí estudiar otra cosa, además de que pensaba que así sólo me podría casar con un albañil o con... no porque el albañil sea malo... (*Irma, 53 años*)

En cuanto a las psicólogas sociales, la decisión de estudiar esta carrera no fue completamente "valorada", ya que estas en su mayoría desconocían lo que esta profesión significaba o cual era claramente su campo de ejercicio (confundiéndolo con la psicología clínica). Asimismo, les agradaba por el hecho de tener la oportunidad de servir y hacer trabajo social.

Para este grupo de mujeres, hoy día su profesión no sería la profesión elegida si tuvieran la oportunidad de iniciar una carrera, ya que sienten que la psicología social no es reconocida socialmente. No obstante les gusta, como puede apreciarse en los discursos siguientes:

... Me gusta la psicología social, pero como que en el fondo si tengo una frustración hacia la medicina, porque es algo como que siempre quise estudiar, pero la psicología sí me gusta (*Ma. Elena, 35 años*).

Siento que actualmente la gente ubica un poco más la carrera de psicología social, ya empiezan a solicitar psicólogos sociales... la carrera de psicología como que se ubica que es una carrera feminizada, que es para mujeres. Creo que esto es así porque se le atribuyen habilidades que tienen que ver con lo afectivo, y esto se ubica o se relaciona más con las mujeres que con los hombres, también el trato con los niños... pero es así como se ubican las carreras ¿no?, las matemáticas es algo muy concreto, así que es para los hombres, algo que tiene que ver más con las emociones, pues para las mujeres. (*Ma. Elena, 35 años*)

Siempre tuve la idea de atender a la gente, pero ya como psicóloga social, me hubiese gustado poder salir a regiones donde los recursos son muy bajos para poder ayudar a ese tipo de gente, no era tanto el dinero que fuera a ganar sino la manera de poder ayudar a la gente que lo necesita (*Aurora, 30 años*).

2.2.2. Trayectoria Laboral

Teórica y metodológicamente, siguiendo a Dubar (1992) para reconstruir conceptualmente las "formas identitarias", es preciso analizar las lógicas de movilidad que constituyen las trayectorias laborales, distinguiendo:

- Las movilidades de empleo, es decir, el paso del desempleo al empleo y el paso del empleo precario al empleo estable.
- Las movilidades de empleador, es decir, el paso de un empleador a otro, con o sin desempleo.
- Las movilidades socioprofesionales, es decir, el paso de una categoría a otra considerada o no como superior.

En este sentido, los ejemplos que a continuación se presentan pretenden reconstruir la trayectoria laboral de nuestras entrevistadas a partir de la información recogida en el trabajo de campo, en donde se consideraron los siguientes indicadores: la empresa en la que laboran o laboraron, el sector al que pertenece la empresa, el tipo de puesto de trabajo que han ocupado, el periodo en el que desempeñaron ese trabajo, el tipo de actividades que realizaban, el horario que cumplían, la relación del trabajo con la carrera elegida y finalmente, la movilidad interna (ascendente, descendente, nula), buscando distinguir qué tipo de trayectorias conforman cada grupo de profesionistas que se analiza, es decir, recurriendo nuevamente a Dubar (1992), distinguir a partir de las lógicas de movilidad aquellas que muestran una continuidad y las que revelan una o varias rupturas. Veamos a continuación los casos de nuestros grupos de estudio. En un primer momento se presentan en cuadros resumen los ocho casos de las ingenieras en comunicaciones y electrónica y en un segundo momento los ocho casos de las psicólogas sociales entrevistadas.

Cuadro 15
Trayectoria laboral de Teresa (53 años). Ingeniera en comunicaciones y electrónica

Empresa	Sector		Puesto de Trabajo	Horario	Actividades	Relación con la Profesión		Movilidad Interna			Periodo	Causa Cambio de Empleo
	Público	Privado				Sí	No	Ascendente	Descendente	Nula		
Secretaría de Comunicaciones y Transporte Cámara Nacional de la Industria y Comunicaciones ESIME-Zacatenco del Instituto Politécnico Nacional	X		Ayudante de Ingeniero	Medio Tiempo	Apoyo	X				X	1966-67	Mejoras Laborales
	X		Administrativo	Medio Tiempo	Administración sobre Normatividad	X				X	1967-68	Apoyo a un Profesor del IPN
	X		Docente Presidente de Academia	Tiempo Completo	Impartición de Clases en la Carrera de Ingeniería en Comunicaciones y Electrónica. Coordinación de Profesores de Área	X		X			1969-Actualidad	No ha cambiado

Cuadro 16
Trayectoria laboral de Mirta (52 años). Ingeniera en comunicaciones y electrónica

Empresa	Sector		Puesto de Trabajo	Horario	Actividades	Relación con la Profesión		Movilidad Interna			Periodo	Causa Cambio de Empleo
	Público	Privado				Sí	No	Ascendente	Descendente	Nula		
Prevocación al Instituto Politécnico Nacional ESIME, Zacatenco del Instituto Politécnico Nacional	X		Docente	Medio Tiempo	Impartición de Clases	X				X	1968	Mejoras Laborales
	X		Docente Investigadora Coordinadora de Presidenta de Academia del Departamento de Electrónica Gerente Administrativo	Tiempo Completo	Impartición de Clases de Proyectos de Investigación y Supervisión de Coordinación de Profesores del Área	X		X			1970-Actualidad	No ha cambiado
Empresa Propia		X		Tiempo Completo	Diseño de Antenas de Cursos Actualización en Comunicaciones	X		X			1988-1994	Incompatibilidad con trabajo en el IPN y Familiar

Cuadro 17
Trayectoria Laboral de Leticia (30 años). Ingeniera en comunicaciones y electrónica

Empresa	Sector		Puesto de Trabajo	Horario	Actividades	Relación con la Profesión		Movilidad Interna		Periodo	Causa Cambio de Empleo
	Público	Privado				Sí	No	Ascendente	Descendente		
INBA Secretaría de Agricultura BB de O Agencia de Publicidad Liceo Franco-Mexicano	X		Docente	Medio Tiempo	Impartición de clases de Computación	X				1989-91	Mejoras Salariales
		X	Vendedora	Medio Tiempo	Venta de Equipo Electrónico	X				1991	Mejoras Laborales
	X		Enlace Profesional	Tiempo Completo	Encargada de Nóminas: SAGAR, TELMEX, Agua		X			1995-99	Mejoras Laborales
		X	Redes de Comunicación	Medio Tiempo	Instalación de Redes	X				1999	No satisfecha Embarazo
		X	Docente	Medio Tiempo	Impartición de Clases de Física	X				2000	No ha cambiado

Cuadro 18
Trayectoria Laboral de Guadalupe 33 años. Ingeniera en comunicaciones y electrónica

Empresa	Sector		Puesto de Trabajo	Horario	Actividades	Relación con la Profesión		Movilidad Interna			Periodo	Causa Cambio de Empleo
	Público	Privado				Sí	No	Ascendente	Descendente	Nula		
Instituto Federal Electoral	X		Capturista	Medio Tiempo	Captura de Datos e Impresión de Credenciales de Elector		X			X	1989-90	Mejoras Laborales
Aeropuerto	X		Controladora de Pasillos Telescópicos Docente	Medio Tiempo	Controladora de Pasillos Telescópicos	X				X	90-93	Mejoras Laborales
ESIME, Zacatenco del Instituto Politécnico Nacional	X			Medio Tiempo	Impartición de Clases en la Carrera de Ingeniería en Comunicaciones y Electrónica	X				X	93-Actualidad	No ha cambiado
IBM		X	Ingeniero de Soporte Técnico	Medio Tiempo	Soporte Técnico Soporte en Ventas	X		X			1993-98	Proporciona Soporte Externo
CGI		X	Ingeniero de Soporte Técnico	Medio Tiempo	Soporte Técnico	X				X	1998-99	Proporciona Soporte Externo
HB Software		X	Gerente de Marketing	Medio Tiempo	Soporte Área de Robótica	X				X	1999-00	Soporte Externo

Cuadro 19
Trayectoria Laboral de Antonia (52 años). Ingeniera en comunicaciones y electrónica

Empresa	Sector		Puesto de Trabajo	Horario	Actividades	Relación con la Profesión		Movilidad Interna			Periodo	Causa Cambio de Empleo
	Público	Privado				Sí	No	Ascendente	Descendente	Nula		
Institución Educativa West		X	Docente	Medio Tiempo	Impartición de clases de Matemáticas	X				X	1970-72	Mejoras Laborales
Rubert Hule de México		X	Analista de Laboratorio	Tiempo Completo	Análisis Industrial de Proyectos	X		X			1973-80	Cambio Laboral
Conalep			Jefe de Producción		Tareas Administrativas							
	X		Docente	Medio Tiempo	Impartición de Clases	X				X	1979	Cambio Laboral
Colegio de Bachilleres	X		Docente	Medio Tiempo	Impartición de Clases	X				X	1980-82	Mejoras Laborales
ESIME-Zacatenco del	X		Docente	Tiempo Completo	Impartición de Clases	X					1980-Actualidad	No ha cambiado
Instituto Politécnico Nacional			Coordinadora de Academia		Coordinación de Proyectos de Investigación y Supervisión de Coordinación de Académicos			X				

Cuadro 20
Trayectoria Laboral de Bertha (54 años). Ingeniera en comunicaciones y electrónica

Empresa	Sector		Puesto de Trabajo	Horario	Actividades	Relación con la Profesión		Movilidad Interna			Periodo	Causa Cambio de Empleo
	Público	Privado				Sí	No	Ascendente	Descendente	Nula		
Institución Educativa Compañía Farmacéutica y Dulcera ESIME-Zacatenco del Instituto Politécnico Nacional	X		Docente	Medio Tiempo	Impartición de clases de Matemáticas Inventarios Relaciones de Ventas	X				X	1968-69	Mejoras Laborales
		X	Administradora	Medio Tiempo			X	X			1968-69	Matrimonio
	X		Docente Supervisora Secretaria Técnica Coordinadora Administradora Jefa del Departamento de Contraloría Jefa de Servicios Generales Jefa del Departamento de Investigación Jefa del Programa de Investigación Docente	Tiempo Completo	Impartición de clases de Supervisión Desarrollo Coordinación y Elaboración de Proyectos de Investigación	X		X			1974-Actualidad	No ha cambiado

Cuadro 21
Trayectoria Laboral de María Guadalupe (50 años). Ingeniera en comunicaciones y electrónica

Empresa	Sector		Puesto de Trabajo	Horario	Actividades	Relación con la Profesión		Movilidad Interna			Periodo	Causa Cambio de Empleo
	Público	Privado				Sí	No	Ascendente	Descendente	Nula		
ESIME, Instituto Politécnico Nacional	X		Auxiliar de Laboratorio Docente Coordinadora General de Laboratorios Presidenta de Academia Jefa de Departamento	Tiempo Completo	Apoyo a Docentes Impartición de clases Coordinación y Supervisión Académicos	X		X			1971-Actualidad	No ha cambiado
	X		Asistente de Proyectos de Ingeniería	Medio Tiempo	Prácticas Profesionales	X				X	1973-74	Mejoras Laborales

Cuadro 22
Trayectoria Laboral de Irma (53 años). Ingeniera en comunicaciones y electrónica

Empresa	Sector		Puesto de Trabajo	Horario	Actividades	Relación con la Profesión		Movilidad Interna			Periodo	Causa Cambio de Empleo
	Público	Privado				Sí	No	Ascendente	Descendente	Nula		
Instituciones Educativas de Educación Básica Canal 13 Instituto Politécnico Nacional	X		Docente	Medio Tiempo	Impartición de Clases		X			X	1966-73	Mejoras Laborales
	X	X	Operadora de Videos	Tiempo Completo	Ajuste de Cámaras	X				X	1973-78	Incompatibilidad ámbito Familiar
	X		Docente Jefa Recursos Materiales Subcontralora del COFA Subdirectora del Centro de Educación Continua	Tiempo Completo	Impartición de Clases de Administración de Recursos Materiales Contraloría Elaboración, Programación, Coordinación de Proyectos de Educación Continua	X		X			1979-Actualidad	No ha cambiado

Cuadro 23
Trayectoria Laboral de Laura (37 años). Psicóloga social

Empresa	Sector		Puesto de Trabajo	Horario	Actividades	Relación con la Profesión		Movilidad Interna			Periodo	Causa Cambio de Empleo
	Público	Privado				Sí	No	Ascendente	Descendente	Nula		
ISSSTE	X		Psicóloga	Medio Tiempo	Programas Psicopedagógicos	X				X	1994	No ha cambiado de empleo

Cuadro 24
Trayectoria Laboral de María Elena (35 años). Psicóloga social

Empresa	Sector		Puesto de Trabajo	Horario	Actividades	Relación con la Profesión		Movilidad Interna			Periodo	Causa Cambio de Empleo
	Público	Privado				Sí	No	Ascendente	Descendente	Nula		
IPN	X		Docente	Medio Tiempo	Impartición de Clases de Inglés		X			X	1985-89	Trabajo relacionado con su carrera
Centros de Integración Juvenil		X	Investigadora	Tiempo Completo	Proyectos de Investigación sobre Drogadicción.	X		X			1989-92	Discriminación de Puesto
Instituto Mexicano de Investigación sobre Familia y Población		X	Investigadora	Tiempo Completo	Investigación sobre Sexualidad	X		X			1992-99	Directivo Incompatibilidad de Horario con el ámbito familiar
Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa	X		Docente	Medio Tiempo	Impartición de clases en la Licenciatura de Psicología Social	X				X	2000	No ha cambiado
CONACYT		X	Investigadora	Sin Horario	Proyecto de Investigación	X					2000	
DIF	X		Investigadora	Sin Horario	Proyecto de Investigación	X					2000	

Cuadro 25
Trayectoria Laboral de María Irene (33 años). Psicóloga social

Empresa	Sector		Puesto de Trabajo	Horario	Actividades	Relación con la Profesión		Movilidad Interna			Periodo	Causa Cambio de Empleo
	Público	Privado				Sí	No	Ascendente	Descendente	Nula		
Instituto Superior de Estudios Fiscales	X		Administrativo	Tiempo Completo	Control de Nómina Impartición de Cursos	X				X	Agosto-Diciembre 1993	Mejoras Laborales
Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa	X		Docente-Investigador	Tiempo Completo	Impartición de clases en la Licenciatura de Psicología Social. Participación en Proyectos de Investigación	X		X			1994-Actualidad	No ha cambiado

Cuadro 26
Trayectoria Laboral de Rocío (30 años). Psicóloga social

Empresa	Sector		Puesto de Trabajo	Horario	Actividades	Relación con la Profesión		Movilidad Interna			Periodo	Causa Cambio de Empleo
	Público	Privado				Sí	No	Ascendente	Descendente	Nula		
Hogares Providencia		X	Responsable de Hogar	Medio Tiempo	Servicio Social al niño de la calle	X				X	1993-95	Mejora Laboral
Universidad Autónoma de Sinaloa	X		Docente	Medio Tiempo	Impartición de clases de Psicología	X				X	1995-97	Complemento Salarial
Dinámica Empresarial		X	Capacitadora	Medio Tiempo	Cursos de Capacitación y Motivación	X				X	1996-97	Cambio de Domicilio
Instituto de Desarrollo Humano		X	Capacitadora	Medio Tiempo	Cursos de Capacitación y Motivación	X				X	1997	Matrimonio
Empresa de Mercadotecnia		X	Capacitadora	Sin Horario	Cursos de Capacitación		X			X	1997-Actualidad	No ha cambiado

Cuadro 27
Trayectoria Laboral de Guadalupe (32 años). Psicóloga social

Empresa	Sector		Puesto de Trabajo	Horario	Actividades	Relación con la Profesión		Movilidad Interna			Periodo	Causa Cambio de Empleo
	Público	Privado				Sí	No	Ascendente	Descendente	Nula		
Hogares Providencia Escuela Particular "Juana de Asbaje"		X	Tía	Medio Tiempo	Servicio Social Adolescentes	X				X	1992-94	Unión y Maternidad
		X	Docente	Medio Tiempo	Impartición de clases	X				X	1999- Actualid ad	No ha cambiado

Cuadro 28
Trayectoria Laboral de Celia (30 años). Psicóloga social

Empresa	Sector		Puesto de Trabajo	Horario	Actividades	Relación con la Profesión		Movilidad Interna			Periodo	Causa Cambio de Empleo
	Público	Privado				Sí	No	Ascendente	Descendente	Nula		
Suburbia		X	Vendedora	Tiempo Completo	Vendedora en el departamento de zapatería		X			X	1986	Mejoras Laborales
Escuela		X	Docente	Medio Tiempo	Impartición de clases de Inglés		X			X	1989-90	Término de contrato
Preparatoria Abierta	X		Docente	Medio Tiempo	Impartición de clases de Inglés		X			X	1991-94	Mejoras Laborales
												Conclusión Estudios de Educación Superior
Colegio Alba		X	Psicóloga Social	Medio Tiempo	Orientadora Educativa Profesional	X				X	1996-97	Matrimonio
Colegio Tepeyac		X	Docente	Medio Tiempo	Impartición de clases de Inglés		X			X	1998-Actualidad	No ha cambiado

Cuadro 29
Trayectoria Laboral de Silvia (26 años). Psicóloga social

Empresa	Sector		Puesto de Trabajo	Horario	Actividades	Relación con la Profesión		Movilidad Interna			Periodo	Causa Cambio de Empleo
	Público	Privado				Sí	No	Ascendente	Descendente	Nula		
Comisión Mexicana de Promoción y Defensa de Derechos Humanos		X	Directora	Tiempo Completo	Promoción de Derechos Humanos	X		X			1997-Actualidad	No ha cambiado

Cuadro 30
Trayectoria Laboral de Aurora 30 años. Psicóloga social

Empresa	Sector		Puesto de Trabajo	Horario	Actividades	Relación con la Profesión		Movilidad Interna			Periodo	Causa Cambio de Empleo
	Público	Privado				Sí	No	Ascendente	Descendente	Nula		
Escuela Preparatoria "Narciso Bassols" Regional		X	Docente	Medio Tiempo	Impartición de clases en el área de Ciencias Sociales	X				X	1993-94	Matrimonio Maternidad
	X		Docente	Tiempo Completo	Impartición de clases y Coordinación de Proyectos Educativos	X		X			1997-Actualidad	No ha cambiado

A partir de la información vertida en los cuadros precedentes se puede colegir la existencia de visibles diferencias entre las trayectorias laborales de las ingenieras en comunicaciones y electrónica y de las psicólogas sociales. Una primera diferencia es la **duración de la trayectoria laboral**; esto puede atribuirse principalmente a las diferencias en las cohortes de edad de ambos grupos. Una segunda diferencia, mucho más importante para nuestro estudio, es la **vinculación entre el perfil laboral y el perfil de su carrera**, en el cual para el caso de las ingenieras, destaca una clara continuidad entre el perfil laboral y el perfil de su carrera; en cambio, en las psicólogas sociales, salvo tres o cuatro casos, existe una escasa vinculación entre lo que estudian y su práctica profesional (el perfil laboral y el perfil de su carrera). En cuanto a la **movilidad en términos socioprofesionales**, podemos señalar, que en el caso de las ingenieras existe una clara movilidad ascendente en términos socioprofesionales, es decir, al cambiar de empleador, las ingenieras tienden a asumir categorías laborales superiores a las que tenían en su empleo anterior³; en el caso de las psicólogas sociales, la movilidad presentada tiende a ser nula, es decir, al pasar de un empleador a otro las categorías laborales que asumen tienden a ser similares a las que ocupaban anteriormente o de menor jerarquía e ingreso.

Las implicaciones que esto tiene para la identidad de estos grupos profesionales es que las ingenieras en comunicaciones y electrónica se sienten como un grupo profesional con mayores oportunidades y más consolidado, por haber penetrado un mundo masculino y obtener, de acuerdo con estándares sociales, éxito dentro de este. Por el lado de las psicólogas sociales, estas manifiestan discontinuidad en su trayectoria argumentando que el mercado laboral no reconoce suficientemente su profesión, la cual es relativamente nueva en comparación con la ingeniería. Los testimonios recogidos nos hablan de que las psicólogas sociales extienden el mundo de la reproducción a su ambiente laboral, mientras que las ingenieras rompen con este, a

³ Es preciso destacar que las ingenieras, en general, realizan una trayectoria de carrera dentro de una misma institución (IPN), este fenómeno se relaciona, como lo podemos identificar en el discurso de nuestras entrevistadas, por las facilidades que encuentran en ésta. Ello en virtud de ser egresadas de la misma, así como incorporarse como docentes en un principio, lo que les permitió ir adecuando sus horarios con respecto a otras actividades, tanto dentro de la institución como fuera de ellas.

pesar de que en periodos también se dedican a la docencia, actividad que les permite identificarse con algunos rasgos de la feminidad tradicionales. Otra diferencia entre los grupos de profesionistas analizadas es que las psicólogas sociales manifiestan trabajar únicamente medio tiempo debido a sus deberes en el hogar y de igual forma expresan el carácter de prioridad que le dan al cuidado de los hijos. En cambio, las ingenieras manifiestan rompimientos con el mundo de la reproducción al involucrarse de tiempo completo, en algunos casos, al trabajo remunerado, así como del empleo de estrategias que le permitan relacionar el espacio doméstico con su trabajo profesional.

2.2.2.1. Ambiente y socialización

En su discurso las ingenieras en comunicaciones y electrónica asumen que se desarrollan en un ambiente masculinizado, en donde a pesar de sus logros enfrentan aún problemas de resistencia por parte de compañeros, jefes y/o subordinados (a aceptar ordenes de una mujer). Sin embargo, también hablan de un ambiente laboral de respeto generado por su trabajo diario, como se manifiesta en estos ejemplos:

...con mis compañeros de trabajo he tenido problemas, con alguno de mis compañeros precisamete porque se les hace difícil que una mujer les diga "oye, haz esto", mandar no?, sin embargo, yo siento que tengo la capacidad suficiente para poder llevar a cada uno de ellos y decirles: "mira tienes que hacer esto... trabajar sobre esto, etc."... sin embargo, yo siento que siempre te vas a encontrar con estas cosas... en un trabajo donde predominan los varones. *(Teresa, 53 años)*

... el hecho de estar al frente de una carrera de hombres no es fácil, pero no tuve problemas, los problemas fueron de ellos. El hecho de ser una mujer les incomodaba, decían que era una jefatura de mandilones... había que demostrar como mujer la capacidad para el trabajo; recuerdo que en una ocasión pedí mayor carga de horas de trabajo, mi jefe no me las dio, argumentando que éramos mujeres y que nos casábamos, teníamos hijos y por lo tanto, no podíamos cumplir con esa carga de trabajo. Me molesté mucho, esas cosas fueron las que nos templaron, demostré que puedo con mi casa, con mi trabajo y quizá con mi pareja. *(Mirta, 52 años)*

Las psicólogas sociales, en general, consideran que tienen un ambiente laboral agradable, ya que no se enfrentan a un ambiente de segregación o discriminación en el que se puedan sentir rechazadas y hostigadas; no obstante, reconocen la existencia de problemas a los que aluden como normales con sus compañeros, debido a la carga de trabajo (en general manifiestan no tener un ambiente laboral problemático), tal y como se observa en los siguientes dos casos:

... Mira, problemas de hecho no son problemas graves, es con la forma de evaluar de mis superiores, sin embargo, son normas de la institución que tengo que cumplir y no ponerme de parte de las alumnas (*Guadalupe, 32 años*)

...Al principio con quien era mi jefe, más que problemas, tenía... como que no nos acomodábamos por completo para el trabajo, pero ahora ya solo tengo una jefa... digamos hay los problemas que surgen del trabajo, pero no de la forma o de las relaciones, por lo regular aquí las decisiones se toman en coordinación... entonces eso te hace sentir que tu opinión es importante y que tiene cierto grado de incidencia en las decisiones que se toman. Entonces, en este sentido, creo que quitan las o reducen los riesgos de problemas en el trabajo porque es como más horizontal (*Silvia, 26 años*)

2.2.2.2. Relación profesión-trabajo

Tanto en la trayectoria laboral como en el discurso de las ingenieras, es visible una estrecha relación entre la carrera estudiada y su desarrollo profesional laboral ya que, como mencionados en apartados anteriores, la mayoría se inserta al mercado de trabajo inmediatamente después de concluir la carrera o incluso antes, en ámbitos laborales relacionados con la ingeniería, como es el caso del soporte y mantenimiento a equipo industrial, así como la docencia e investigación en las ramas de la ingeniería.

Por su parte las trayectorias laborales de las psicólogas sociales (no se da el mismo caso que se presenta con las ingenieras), a pesar de que manifiestan que sí existe una relación entre su profesión y su carrera, ésta se da de manera indirecta, es decir, que lo aprendido en la universidad es utilizado por las psicólogas sociales como una herramienta auxiliar para el desempeño de sus labores (por ejemplo, en el caso de las docentes en áreas sociales y de idioma) y no como el referente central que articula su desempeño laboral.

2.2.2.3. Percepción y significado profesional

El objetivo de este apartado es describir el significado que nuestras entrevistadas atribuyen a su desarrollo profesional en sus vidas.

En América Latina, en general y en México, en particular, existe poca tradición en el estudio del significado del trabajo en la vida de las mujeres; sin embargo, varios autores apuntan hacia lógicas distintas que las impulsa a trabajar -la necesidad económica, la realización personal- especialmente, cuando se investigan sectores sociales que enfrentan diferentes niveles de vida (véase García, Muñoz y Oliveira,

1982; De Barbieri, 1984; Arriagada, 1990). Un aspecto central a discernir en este campo es si las mujeres casadas consideran su presencia económica como parte de un proyecto personal, o si sólo la conciben como complemento del ingreso familiar en condiciones difíciles. Asimismo, ha recibido atención especial la discusión sobre (los logros que permiten o no impulsar) el trabajo extradoméstico en términos de independencia personal, autoimagen y mayores espacios de negociación (en el ámbito doméstico) (De Barbieri, 1984; Benería y Roldán, 1992; González de la Rocha, 1986).

En esta investigación, siguiendo a autoras como Brígida García y Orlandina de Oliveira (1998a), estudiamos el significado del trabajo en la vida femenina mediante la reconstrucción de los *grados de compromiso* que las mujeres adoptan frente a su actividad económica.

Algunos autores establecen de manera clara que la participación económica femenina en diversos sectores sociales responde a lógicas distintas. Arriagada, en su estudio sobre el trabajo femenino en América Latina, ha sintetizado estos argumentos planteando una lógica de determinación, la cual obliga a mujeres de ingresos bajos a trabajar, y una lógica de opción, que se aplicaría en el caso de las mujeres con ingresos más altos, quienes buscarían además del ingreso una forma de realización personal (véase Arriagada, 1990).

Otras autoras y autores plantean un escenario más rico en matices sobre el significado del trabajo femenino en distintos sectores sociales. De Barbieri (1984) señala que las obreras y empleadas en la ciudad de México a fines de los setenta consideraban que el trabajo remunerado no era una actividad obligatoria para la mujer, a no ser cuando los esposos no proveían los recursos económicos necesarios para la familia por muerte, enfermedad o abandono. Por lo general, sus informantes percibían su actividad remunerada como una "ayuda" a la economía familiar. No obstante, en los sectores medios se consideraba que el trabajo traía cierta independencia económica, que era una forma de relacionarse con otras personas y de desarrollar las capacidades personales. La mayoría de estas entrevistadas concebían - en principio- su realización personal por medio del trabajo remunerado. Para algunas,

lo importante era realizar actividades que las sacaran de las tareas y preocupaciones domésticas. Para otras, la realización consistía en lograr una adecuación entre las expectativas y los logros que se obtenían con el trabajo extradoméstico. En palabras de la autora, la actividad económica aparecía como una recompensa por haber realizado el trabajo que era obligatorio y sin retribución.

Bilac (1990), en su estudio sobre trabajadoras manuales en la ciudad de Sao Paulo en Brasil, también plantea que la relación mujer-trabajo remunerado no se construye de manera legítima en los sectores menos privilegiados. El trabajo fabril es visto como "sacrificio"; el trabajo a domicilio para producir bienes y servicios para el mercado es considerado como una "distracción", y apenas el trabajo de las mujeres profesionistas, así como el de las patronas de estas mujeres y de las maestras de sus hijos, es evaluado como "premio", pues sólo en este caso se considera apropiado el trabajo no doméstico.

Aunque en las investigaciones mencionadas encontramos numerosos elementos que distinguirían el significado del trabajo en sectores medios y populares urbanos, también otros análisis dejan claro que la conexión entre situación socioeconómica y actitud frente al trabajo no es tan nítida. En estudios como los de Gerson (1985) Valdés (1989) realizados en Estados Unidos y Chile, se caracterizan situaciones de permanencia y cambio, tanto en sectores medios, como en las clases trabajadoras. Se documentan los papeles femeninos tradicionales y también casos en los cuales las mujeres son sujetos autónomos, con un plan consciente de desarrollo más allá de la maternidad. Éste puede ser de vida en pareja, desarrollo profesional, participación política y social o desarrollo artístico. En estas situaciones, el compromiso con una actividad extradoméstica puede significar para las mujeres el cuestionamiento de la subordinación y la búsqueda de espacios.

También se ha encontrado en México que mujeres de los sectores populares que trabajan por necesidad atribuyen a su actividad extradoméstica un significado que va más allá de la obtención de recursos materiales. Benería y Roldán (1992), a partir de su estudio de trabajadoras a domicilio en la ciudad de México, sostienen que

los salarios pueden ser usados como una palanca para asegurar un espacio mínimo de control autónomo, como un mecanismo para alcanzar mejores niveles de vida y atenuar el daño a la autoimagen causado por la dependencia económica frente a los cónyuges. Lailson (1990), en su estudio en Guadalajara, también llega a la conclusión de que el trabajo asalariado ha dado a las mujeres la posibilidad de saberse independientes y distribuir lo que ganan como mejor les convenga.

Con base en los hallazgos anteriores, nuestro estudio sobre el significado del trabajo femenino en las ingenieras en comunicaciones y electrónica y de las psicólogas sociales busca documentar una diversidad de situaciones en ambos grupos. Recurrimos a la construcción de dos categorías, siguiendo como ejemplo la tipología realizada por García y Oliveira (1998a), que nos permiten captar las *diferencias y los matices* en los proyectos de vida. La categorización que hemos construido busca dar cuenta de los diferentes patrones de representación que las mujeres tienen sobre el trabajo, es decir, su autopercepción, y están basados en el criterio del *grado de compromiso* que se establece con la actividad económica, así como en el análisis detallado de las trayectorias laborales de las mujeres entrevistadas.

2.2.2.3.1. Categorías

Como se anunció en el párrafo anterior, en este apartado se resumen en dos categorías los diferentes patrones de representación que las mujeres tienen sobre el trabajo extradoméstico, con base en el criterio del *grado de compromiso* que se establece con la actividad económica, y en el análisis detallado de las trayectorias laborales de las mujeres profesionistas de nuestros grupos de estudio.

La primera categoría, denominada *trabajo como carrera*, dentro del cual ubicamos a las ingenieras en comunicaciones y electrónica, se refiere a la consideración del trabajo extradoméstico como fundamental para el desarrollo personal. El trabajo se asume como una meta, un compromiso de vida, una *carrera* que requiere dedicación y continuidad. La segunda categoría en la cual ubicamos a las

psicólogas sociales es, el *trabajo como actividad complementaria*, la cual hace referencia al trabajo remunerado como un elemento complementario en su vida.

Cabe aclarar, que tales categorizaciones, no son puras, ya que podemos encontrar en algunos casos de ambos grupos de estudio características que se pueden ubicar tanto en una categoría como en otra. Asimismo, es importante señalar que esta investigación no pretende generalizar sus conclusiones, sino sólo es un estudio exploratorio que dada la importancia y relevancia del tema pretendemos continuar en investigaciones posteriores.

Categoría 1. El Trabajo como Carrera

El trabajo extradoméstico es considerado fundamental para el desarrollo personal. Trabajar y ganar dinero son aspectos importantes, son parte indispensable de la experiencia vital. El trabajo se asume como una meta, un compromiso de vida, una carrera que requiere dedicación y continuidad. Al ejercer esta actividad se obtienen éxitos, superación, reconocimiento, autoestima, satisfacción e independencia económica. El trabajo es un medio para obtener el bienestar personal, familiar y comunitario. Se constituye como una forma de vida, el trabajo es una carrera.

Estas mujeres profesionistas tienden a considerar que su sostenimiento económico es primordialmente una responsabilidad personal. Para ellas no resulta adecuado depender total o continuamente del cónyuge económicamente, aun cuando los ingresos masculinos sean suficientes para tal fin. El estudio y posteriormente el trabajo extradoméstico han formado parte indispensable de sus vidas y están conscientes del poco reconocimiento social del papel de ama de casa, como puede observarse por lo expresado en las siguientes citas:

...demostrar y desarrollar algo que me gusta, aún con los problemas... es una gran satisfacción. Es parte de mi vida, es una realización... yo no sé que pasaría si no trabajara. Siento que la mujer no debe estar ligada a nada ni a nadie, deben trabajar en lo que quieran para no sentirse que les falta algo... el trabajo en el hogar no es remunerado, no es reconocido. (*Mirta, 52 años*)

...Realización, desarrollo como ser humano... obviamente que la parte económica... ya que uno está aquí, pues busca el prestigio... yo quería trabajar para no ser ama de casa, quería capitalizar mis estudios. El tener un trabajo remunerado siento que permite tener otras condiciones en el hogar... deja uno de estar subordinada al capricho del esposo... trabajar permite independizarte de esto.
(Bertha, 54 años)

Se trata de mujeres provenientes de familias con recursos económicos necesarios para garantizar la dedicación de sus hijas al estudio. Las mujeres que se identifican con este proyecto tienen esposos con escolaridad también universitaria que desempeñan trabajos, tales como docentes universitarios, gerentes de empresas, contadores y empleados de alto nivel. Por lo general, en términos económicos, las familias se encuentran bien ubicadas dentro de los sectores medio, medio-alto. Se trata además, de hogares chicos con dos hijos en promedio.

Sin embargo, dedicarse a una carrera no ha sido una opción fácil para estas mujeres. La mayoría está consciente de que en el mundo del trabajo extradoméstico los hombres son los primeros en ser alentados, promovidos y reconocidos y, por lo tanto, en ocupar los puestos directivos. Resulta necesario entonces ubicar lugares en el sector público o en el privado en donde se promueva o no se desaliente la participación femenina. Los ambientes intelectuales y académicos se ofrecen como empleos de mayor acceso. En lo que concierne a los contextos laborales, es interesante hacer notar que aquellos predominantemente masculinos presentan resistencia al ascenso de las mujeres, pues la autoridad femenina no siempre es considerada como legítima para hombres y en ocasiones por las otras mujeres.

Además de las dificultades que se enfrentan en el desempeño de las distintas ocupaciones, el cuidado de los hijos (en edad preescolar) ha representado un reto importante en su vida. En términos generales, las carreras se ejercen con las menores interrupciones posibles, para lo cual se recurre a empleadas domésticas y parientes cercanos. Sin embargo, no siempre se encuentran buenas opciones, lo cual maximiza las ambivalencias y conflictos entre ser madres y trabajadoras, especialmente durante los primeros años de vida de los hijos.

Los mayores problemas de las mujeres de carrera en su vida cotidiana provienen de la división de su tiempo entre las múltiples tareas que realizan.

Aunque se da una lucha permanente por la participación del esposo en el trabajo de la casa, las mujeres de carrera consideran que a ellas siempre les toca más. El trabajo doméstico se comparte con los hijos o con los parientes cercanos, o más bien lo realizan las empleadas domésticas.

Esta situación hace que muchas de estas mujeres tengan una conciencia clara de que, en situaciones específicas, especialmente cuando los hijos están chicos, el desarrollo en la esfera profesional tiene que postergarse, o realizarse a un ritmo más lento. La realidad a veces se enfrenta con optimismo; pero en muchas ocasiones surgen con claridad el cansancio, la insatisfacción, y hasta la declaración explícita de que el vivir en pareja es sinónimo de opresión femenina. Esta insatisfacción, que puede ser un elemento que lleve a la disolución del matrimonio, surge más claramente cuando se tiene la certeza de que el trabajo extradoméstico de la mujer no es valorado por el esposo de la misma manera que el masculino, aun cuando en ocasiones sus ingresos sean similares, como lo expresa *Mirta*:

...tenía que viajar casi todo el tiempo, iba y dejaba a mis hijos a la escuela, me iba al aeropuerto, hacia estudios, regresaba, recogía a mis hijos, venía a dar clases en la tarde, hacia de comer y no!, era de locos [...] era muy bonito, era satisfactorio...me divorcié, era la escuela, la empresa, mis hijos y en algo quedé mal [...] me casé con un macho... un misógino. (*Mirta, 52 años*).

En breve, para las mujeres de carrera, el trabajo es fundamental y consideran que su sostenimiento económico es una responsabilidad personal. Han luchado por desempeñar sus ocupaciones extradomésticas de la manera más continua posible y por involucrar a los esposos en el trabajo doméstico. Sin embargo, reconocen las dificultades en los distintos tipos de esfuerzo y su vida no está exenta de ambivalencias y desalientos.

Categoría 2. El Trabajo como Actividad Complementaria

Dentro de esta categoría, concentramos a las psicólogas sociales, ya que para ellas, el trabajo constituye una actividad complementaria en su vida. Lo principal son los hijos y la relación conyugal. Expresan que trabajan por independencia, satisfacción, para aprender actividades nuevas, para demostrar la capacidad y el

entrenamiento individuales, así como también el trabajo sirve para relacionarse, y como medio para sufragar los pequeños gustos personales y de los hijos.

Su compromiso con el trabajo extradoméstico es restringido. En algunas de ellas, sus planteamientos dejan traslucir pérdida de confianza en la actividad profesional, frustraciones ante situaciones laborales desventajosas o en las que los superiores bloquearon las oportunidades de ascenso, como lo ejemplifican las siguientes citas:

...pues independencia, que te realices, que si tu aprendiste algo en la universidad, aplicarlo... en cuanto al dinero... te sirve para que soluciones muchas cosas, pero no es lo primordial para mi. *(Laura, 37 años)*

Siempre he buscado aprender... ha significado aprendizaje y desarrollo profesional. *(Ma. Elena, 35 años)*

... me encanta mi trabajo, puedo relacionarme, conocer todo tipo de gente, y ganar mi dinero... es una trabajo de pocas horas que me permite preparar la comida saliendo y comer con mi esposo y continuar como te decía en la maestría... *(Celia, 30 años)*

Estas mujeres que trabajan de manera suplementaria desempeñan mayormente ocupaciones de tiempo parcial u ocupaciones por cuenta propia sin un horario fijo. Los cónyuges tienen grado universitario (salvo una excepción) y se desempeñan como empleados en cargos de medio y alto nivel e iniciativa propia. Cuando algunas de estas mujeres pagan componentes básicos de la reproducción familiar en los sectores medios como la colegiatura de los hijos, o gastos más directamente relacionados con el quehacer femenino -el salario de la empleada doméstica-, rápidamente aclaran que es porque así lo quieren, reafirmando la idea de que sus obligaciones principales no son las económicas.

En cambio, consideran que su papel central es la educación de los hijos (dos en promedio), a veces por encima de su papel de esposas. Es clara la concepción de que, por lo menos en los primeros años de vida de los hijos, la maternidad debe ser una actividad casi de tiempo completo, a menos que haya necesidad económica.

La educación de los hijos es, pues, una tarea noble a la cual vale la pena dedicarse. Asimismo, las labores del hogar son conceptuadas como tareas propias de ellas mismas; aunque participen los cónyuges y servicio doméstico.

En síntesis, las mujeres que consideran el trabajo como una actividad complementaria construyen su proyecto de vida alrededor del eje básico de la maternidad y el matrimonio. El trabajo extradoméstico permite concretar algunos logros, pero éstos se consideran secundarios frente al papel central de educadoras de los hijos y administradoras del hogar. No obstante, la claridad de prioridades se presentan conflictos al ponerlas en práctica por tratarse de mujeres con escolaridad elevada que han visto abrir y cerrarse las oportunidades para su desarrollo profesional.

En suma, como hemos observado, cuando se trata de mujeres de carrera (categoría 1) el compromiso con el trabajo puede formar parte de un proyecto individual, con metas personales. En las demás situaciones, el compromiso básico es con el bienestar familiar, por lo que el trabajo es visto desde esa perspectiva, aunque las prácticas varían. En otros casos, cuando la situación económica no es apremiante (categoría 2), se establece con el trabajo un compromiso restringido porque, de esa manera se cumple mejor con las exigencias de la maternidad.

Con base en lo anterior, podría plantearse que, en gran parte de los casos, la relación mujer-trabajo se construye en función de las necesidades familiares y de un proyecto personal. Estos hallazgos permiten enriquecer algunos conceptos sobre los papeles que las mujeres consideran apropiados para desempeñar en sus vidas. Nuestros resultados apuntan a que, tanto el proyecto personal, como a veces el familiar, pueden hacer que se perciba como legítima la participación económica femenina.

2.3. Doble Presencia. Relaciones entre el Mundo de la Reproducción y el Mundo de la Producción.

El número de mujeres presentes en el mercado de trabajo ha experimentado un fuerte aumento; las mujeres trabajan, se aseguran de ese modo la independencia económica y su actitud hacia el trabajo es positiva, puesto que la mayoría declara su deseo de trabajar y se manifiesta satisfecha de hacerlo. Sin embargo, las mujeres

también se encargan de la organización familiar, del trabajo doméstico, entendiendo esto como el cuidado de la casa, de los objetos y las personas. Es por ello que la figura de la mujer que ha hecho posible y que prevalece en la realidad no es la de ama de casa vitalicia, ni tampoco la de la mujer obligada a una pesadísima presencia a jornada completa en el mercado laboral, sino una figura nueva caracterizada por la **suma de las dos presencias** (Balbo, 1994).

La categoría de doble presencia pone énfasis no ya en el hecho de la acumulación de dos jornadas de trabajo, sino en una nueva dimensión del trabajo femenino: la necesidad de asegurar una **presencia simultánea entre ambos mundos**, es decir, el mundo de la reproducción y el mundo de la producción.

Como hemos venido observando, las relaciones entre trabajo doméstico y trabajo profesional se construyen simultáneamente y lo hacen en un sentido longitudinal a lo largo de la vida y por tanto, no sólo en el proceso de socialización, sino en la suma de múltiples dimensiones de la vida de las mujeres.

Además, la relación entre trabajo doméstico y profesional lleva a las mujeres a una relación contradictoria entre ambos ámbitos, o sea, unas prácticas, estrategias, actitudes y valores contradictorios, planteando así importantes problemas de identidad a las mujeres.

La doble presencia, como nos dice Borderías (1996), es la capacidad de gestionar la presencia simultánea en dos mundos aparentemente separados: el mundo de la producción y el mundo de la reproducción, a partir de la cual se elabora la identidad de las mujeres. Asimismo, contribuye de forma fundamental a un proceso de revaloración de la subjetividad femenina, es decir, al constatar la incorporación de la mujer al trabajo remunerado se está dando una característica nueva a esta etapa de las mujeres, que es la equiparación de las exigencias y valores de lo profesional y lo familiar, lo cual muy frecuentemente lleva a las mujeres a una situación de ambigüedad que caracteriza las bifurcaciones y conflictos que se presentan a lo largo de sus vidas.

La construcción de la identidad femenina como doble inserción en el trabajo y la familia, está presente con connotaciones distintas en cada uno de nuestros grupos de mujeres analizados. Es por ello que podemos decir, que la actividad extradoméstica se desempeña con diferentes grados de compromiso, ya sea en función de un proyecto familiar o de uno individual. Esta dimensión es central para entender la organización de la vida cotidiana, el cuidado de los hijos y las relaciones que se establecen entre géneros y generaciones en el interior de las unidades domésticas.

De acuerdo con la categorización desarrollada en el punto precedente también podemos atribuir estas diferencias entre una categoría y otra, el hecho de que la ingeniería en comunicaciones y electrónica es una carrera con un perfil laboral más definido que la psicología social, lo que puede explicar una mayor claridad en la configuración de las vidas de las ingenieras. Mientras que por el perfil laboral de las psicólogas sociales esto no es de la misma manera. En el grupo de profesionistas ingenieras se da un mayor peso a las estrategias individuales, sin embargo, su familia también interviene en la configuración de sus vidas, por ejemplo, la maternidad y la crianza de los hijos; de esta forma podemos decir que el número de hijos determina limitaciones importantes en el desarrollo profesional de estas mujeres. Sin embargo, esto no les impide desarrollar una carrera profesional exitosa. Así, tanto para este grupo profesionista, pero como hemos observado con mayor peso en las psicólogas sociales la familia juega un papel importante en la definición de sus vidas tanto públicas como privadas, en donde el matrimonio o la unión, y sobre todo la maternidad determina algunas veces limitaciones en los ritmos y posibilidades de sus carreras.

2.3.1. Trabajo-Maternidad

Al igual que en estudios realizados sobre trabajo-maternidad; (Véase Valdés, 1989; Gerson, 1985; García y Oliveira, 1998a); en este punto se comparan en forma sistemática las concepciones y las vivencias de la maternidad entre mujeres que asumen distintos *grados de compromiso* frente al trabajo. En este sentido, nos parece pertinente diferenciar entre una dimensión simbólica y otra vinculada con las

experiencias cotidianas. La primera se refiere de acuerdo con García y Oliveira, (1998a), a las concepciones y al significado de la maternidad en la vida de las mujeres, y la segunda a las estrategias utilizadas para el cuidado de los hijos y a los conflictos y ambivalencias que enfrentan las mujeres para combinar trabajo y maternidad.

Partimos de la clasificación elaborada en puntos precedentes, con base en las mismas entrevistas en profundidad, que nos permiten ahondar en el estudio de las representaciones subjetivas (concepciones, percepciones, elecciones, conflictos y ambivalencias). Estas dimensiones son centrales para entender las decisiones u omisiones en torno a los hijos deseados y las relaciones globales entre maternidad y trabajo.

Como se dijo antes:

En la categoría 1. *El Trabajo como Carrera*, las mujeres asumen la actividad económica extradoméstica como una meta, un compromiso de vida individual que requiere dedicación y continuidad. Es parte fundamental del desarrollo y experiencia personal y permite obtener éxitos, superación, autoestima, satisfacción e independencia económica.

En la categoría 2. *El Trabajo como Actividad Complementaria*, las actividades económicas extradomésticas son una forma de ganar dinero para subsanar los gastos personales y los pequeños gastos de los hijos, cuando el bienestar considerado necesario está garantizado por el cónyuge. Asimismo, el trabajo sirve para aprender actividades nuevas, relacionarse, evitar la soledad, y no constituye un eje organizador de la vida de las mujeres.

Para analizar el significado que las mujeres atribuyen a la maternidad como eje organizador de sus vidas, nos importa diferenciar entre dos tipos de concepciones: una considera a la maternidad como el *factor más importante o el único factor* de realización de las mujeres; la otra la percibe como un factor de realización pero *no necesariamente como el único o el más importante*. Partiendo de esta diferenciación, encontramos distintos puntos sobresalientes al comparar las percepciones de las entrevistadas.

Las mujeres de carrera (Categoría 1), que han asumido un compromiso a lo largo de sus vidas con su actividad profesional, en forma mayoritaria visualizan la maternidad como parte de la realización personal; pero no la consideran el único factor de realización ni necesariamente el más importante, como se expresa a continuación:

Complementa parte de mi formación de mi crianza, nacer y para algo, yo siento que ser madre y mi profesión. (Mirta, 52 años)

Creo que a él le hubiera gustado tener más hijos... siento que a él le hubiera gustado adoptar hijos, pero ya no era factible... yo ya no quise, cuando mis hijos estuvieron chicos les dediqué tiempo, atención, y bueno, llega un momento en que ya deseas desarrollarte como ser humano, profesionalmente y no regresar a las actividades de cambiar pañales, atender bebés. (Bertha, 54 años)

Mi familia es una parte de mi vida, no es toda mi vida, el trabajo es una parte de mi vida no es toda mi vida, y para que yo me sienta feliz necesito tener un tiempo para la familia, otro para mi trabajo, otro para el descanso, otro para la recreación, otro para los afectos, otro para los amigos y ser una persona integral. (Irma, 53 años)

Las mujeres que consideran el trabajo como actividad complementaria (Categoría 2), presentan mayor *diversidad de concepciones* acerca de la maternidad. Para unas se trata del factor exclusivo de realización personal o el más importante como se expresa:

Desde que nació siento que me dio mucha seguridad, a pesar de que ya tenía 26 años me sentía muy desubicada todavía no terminaba la carrera, no sabía que hacer, sí porque hubo un momento en la carrera, en que yo quise trabajar y bueno sí psicología social, pero ya viendo las áreas de psicología, social es muy difícil y ese fue mi conflicto, yo estaba a la mitad, y ya me había arrepentido de estar ahí, entonces termine, bueno no termine en ese tiempo, seguí nació mi hija y me dio una seguridad increíble eh, ya cambio mi papel dentro de la familia, y con la sociedad en general, cambie totalmente. (Ma. Guadalupe, 32 años)

En suma a pesar de los matices señalados, es un denominador común entre las mujeres considerar a la maternidad como un factor de realización personal, aunque no necesariamente el único. Esto no impide que, entre las mujeres que trabajan -sobre todo entre las que asumen un compromiso con su carrera (Categoría 1)- se viva la maternidad con *ambivalencias*. Estas mujeres pueden llegar a considerar que los hijos afectan la vida de pareja, interfieren con la actividad laboral y hacen posponer los proyectos personales.

Concluyendo, a partir de nuestro análisis observamos que las concepciones y vivencias de la maternidad varían entre mujeres pertenecientes a las distintas categorías y por ende profesiones.

Asimismo, destacamos que las ambivalencias frente a la maternidad surgen cuando las mujeres perciben otras fuentes de satisfacción personal y consideran que los hijos hacen posponer proyectos personales y absorben mucho tiempo. Las mujeres que asumen un compromiso personal con su actividad extradoméstica son las que viven la maternidad con mayores ambivalencias. Sin embargo, no aceptan que trabajo y maternidad sean actividades mutuamente excluyentes, y recurren, al igual que las mujeres para las cuales el trabajo es parte de un proyecto de familiar, a una amplia gama de estrategias para combinar ambas actividades.

Cuando el compromiso es menor, las mujeres más bien "adaptan" las condiciones del trabajo a las de la maternidad, esto es, buscan el tipo de trabajo que mejor se ajuste a sus responsabilidades familiares.

CONCLUSIONES GENERALES

A fines de los años setenta como hemos visto se produjo un giro importante en la investigación sobre el trabajo femenino, se colocó la especificidad y la subjetividad del trabajo femenino como centro de reflexión. Se abrió con ello un proceso de reconceptualización y de creación de nuevas categorías específicas para el análisis del trabajo femenino como es el concepto de "Doble Presencia", el cual ha contribuido de forma fundamental en el conocimiento y la comprensión de la subjetividad femenina.

La categoría de doble presencia pone énfasis no ya en el hecho de la acumulación de dos jornadas de trabajo, sino en una nueva dimensión del trabajo femenino: la necesidad de asegurar una presencia simultánea tanto en la esfera de la producción, como en la de la reproducción.

Desde esta perspectiva, consideramos que las relaciones entre trabajo doméstico y trabajo profesional se construyen simultáneamente, y lo hacen en un sentido longitudinal a lo largo de la vida y por tanto, no sólo en el proceso de socialización, sino en la suma de múltiples dimensiones de la vida de las mujeres.

Además, la relación entre trabajo doméstico y profesional lleva a las mujeres a una relación contradictoria entre ambos, o sea, unas prácticas, estrategias, actitudes y valores contradictorios, planteando así importantes problemas de identidad a las mujeres.

De las investigaciones de estos conflictos y contradicciones vividos por las mujeres, entre finales de los años setenta y principios de los ochenta, se definen categorías como la ambivalencia-ambigüedad. Dichas categorías han sido utilizadas para analizar las relaciones conflictuales que éstas establecen con un trabajo marcado por la doble presencia. Así entonces, la hemos entendido como la capacidad de gestionar la presencia simultánea en dos mundos aparentemente separados: el mundo de la producción y el mundo de la reproducción, a partir de la cual se elabora la identidad de las mujeres.

La categoría doble presencia, pues, contribuye de forma fundamental a un proceso de revaloración de la subjetividad femenina, es decir, al constatar la incorporación de la mujer al trabajo remunerado se está dando una característica nueva a esta etapa de las mujeres, que es la equiparación de las exigencias y valores de lo profesional y lo familiar, lo cual muy frecuentemente lleva a las mujeres a una situación de ambigüedad que caracteriza las bifurcaciones y conflictos que se presentan a lo largo de sus vidas.

En este trabajo nuestra intención (como fue señalado en la introducción), ha sido la de investigar, desde una perspectiva cualitativa y de género la construcción de **formas identitarias** resumidas en las dos categorías elaboradas a través de la articulación de *trayectorias vitales* en la conformación del curso de vida de dos grupos de mujeres profesionistas: ingenieras en comunicaciones y electrónica y psicólogas sociales, casadas o unidas alguna vez, con o sin hijos de clase media de la Ciudad de México.

A partir de la doble presencia y de la ambigüedad que esta implica en la vida de las mujeres, en nuestro caso profesionistas, consideramos algunas dimensiones relevantes como:

- Las estrategias, prácticas y actitudes de las mujeres en el campo profesional y familiar y sus articulaciones.
- Las relaciones que dentro de una trayectoria social se establecen entre trabajo familiar y trabajo profesional, es decir, las estrategias cambiantes y flexibles que las mujeres ponen en marcha para tejer la doble presencia.
- Los conflictos materiales, simbólicos e identitarios producidos por esta experiencia de doble presencia.

Para contestar a la pregunta de si **¿Existen diferencias en las construcciones de formas identitarias entre las mujeres profesionistas ingenieras en comunicaciones y electrónica y de las psicólogas sociales?**, seguimos los planteamientos teóricos de autores como Dubar (1992) y Cervantes (1994), quienes consideran que la construcción de formas identitarias, dan cuenta del tipo de lógicas

de acción basadas sobre una doble transacción: la que realiza el individuo entre su trayectoria pasada y sus expectativas de futuro que es una transacción "para sí mismo". La segunda transacción es la que se da entre los individuos y el exterior, es decir, remite a la forma en que los individuos resuelven (o no) su identidad para sí con la identidad para el otro, entendiendo el "otro" como las instituciones y actores que entran en su sistema de acción (Dubar, 1992).

Por otra parte, según Cervantes (1994), la identidad femenina presenta ciertas particularidades, ya que la identidad de las mujeres se construye sobre tres ejes fundamentales:

- La maternidad y el ser madre
- El matrimonio o la unión y el ser esposa o compañera
- El trabajo y la profesión, y el ser trabajadora o profesionista

Recordemos que, en este sentido, encontramos que en la identidad profesional de las psicólogas sociales ocupan un lugar amplio aquellos ejes que tienen que ver con el mundo de la reproducción; mientras que en la identidad profesional de las ingenieras está moldeada preponderantemente por el eje del trabajo, es decir, por el mundo de la producción.

En este sentido, encontramos que coincidiendo con los hallazgos de investigaciones desarrolladas por autoras como García y Oliveira, el análisis realizado en nuestra investigación nos permiten sugerir que la actividad extradoméstica se realiza con diferentes grados de compromiso, es decir, ya sea en función de un proyecto familiar o a veces de uno individual.

Entre nuestras entrevistadas encontramos dos situaciones principales: por un lado, aquella que implica un compromiso con el trabajo extradoméstico visto como carrera, y por otro lado, aquella que ve el trabajo extradoméstico como un complemento de su vida. En cualquiera de los dos casos, para muchas mujeres el trabajo extradoméstico es asumido con dedicación, como algo que importa en la vida, y se busca su combinación con el ejercicio de la maternidad. A pesar de las ambivalencias, las mujeres consideran en mayor medida como central su contribución

monetaria a la unidad doméstica; tratan activamente de incorporar a los cónyuges en las tareas domésticas; intensifican las estrategias para el cuidado de los hijos; cuestionan la autoridad del cónyuge como el jefe único del hogar y llevan a cabo una serie de acciones concretas para intentar cambiar el dominio masculino. No obstante, conviene ser explícitas en las diferencias entre ambas formas de compromiso. Elegir el trabajo como carrera significa tener una vida propia, un interés y una vocación individual; esta opción requiere continuidad y puede proporcionar autonomía. Las mujeres que definen el trabajo como complementario consideran que éste deberá desempeñarse cuando los hijos crezcan o cuando haya buenas condiciones para su cuidado.

Los resultados de nuestro estudio, nos permiten plantear que en efecto existen distintos significados y grados de compromiso establecidos con el trabajo extradoméstico en la vida de las mujeres casadas coincidiendo en esto con las conclusiones de la investigación de García y Oliveira (1998a). Este grado de compromiso con la actividad económica puede vincularse con concepciones más o menos tradicionales sobre la maternidad y con cambios en las experiencias cotidianas en torno al cuidado de los hijos. La maternidad es un aspecto primordial que hay que tomar en cuenta para la definición de la IDENTIDAD FEMENINA y en la organización de la vida cotidiana de estas mujeres; sin embargo, asimismo, estas mujeres profesionistas pueden plantear otros factores de realización personal y vivir la maternidad con ambivalencias.

Por otra parte, también encontramos entre nuestras entrevistadas que en muchos casos se da la diferenciación entre ser madre y ser mujer. Se exterioriza claramente que el desempeño de una ocupación también puede traer satisfacción personal, o que la maternidad es una etapa importante en la vida femenina; pero no necesariamente la principal. La norma de pocos y mejores hijos está muy extendida entre nuestras entrevistadas.

En nuestro caso, las mujeres profesionistas, dan un mayor peso a las estrategias individuales, sin embargo, su familia también interviene en la

configuración de sus vidas, por ejemplo, la maternidad y la crianza de los hijos, de esta forma podemos decir que el número de hijos determina limitaciones importantes en el desarrollo profesional de estas mujeres. Sin embargo, esto no les impide desarrollar una carrera profesional exitosa. Así, para las mujeres profesionistas, la familia juega un papel importante en la definición de sus vidas tanto públicas como privadas, esto es que el matrimonio o la unión, y sobre todo la maternidad determinan algunas veces limitaciones en los ritmos y posibilidades de sus carreras.

Consecuentemente con el análisis que confiere a la estrategia familiar un rol preponderante en la definición de la vida de estas mujeres, no se niega la relación positiva que las liga al trabajo extradoméstico, como es la importancia y el significado que le dan a éste. Tales categorías de significados son: *el trabajo visto como carrera y el trabajo como una actividad complementaria*.

La construcción de la identidad como doble inserción en el trabajo y la familia, está presente con connotaciones distintas en cada una de las categorías de mujeres que se han estado analizando. Es por eso que podemos ver, a través de nuestros hallazgos, que la actividad extradoméstica se desempeña con diferentes grados de compromiso, ya sea en función de un proyecto familiar o a veces de uno individual. Esta dimensión es central para entender la organización de la vida cotidiana, el cuidado de los hijos y las relaciones que se establecen entre géneros y generaciones en el interior de las unidades domésticas.

Al analizar la relación entre trabajo doméstico y extradoméstico, nuestro análisis buscó incorporar las diversas concepciones sobre el tiempo necesario para el cuidado de los hijos, el papel de la presencia de la madre o la aceptación de sustitutos en la crianza de los niños; también se hizo hincapié en las diferentes estrategias puestas en marcha y en las ambivalencias y conflictos que trae la combinación de ser madre, esposa, ama de casa y trabajadora, aún cuando este presente un proyecto de desarrollo personal o cuando se trabaje en función de los hijos. Respecto a la relación entre los géneros, se incorporaron distintas dimensiones en torno a la contribución

femenina al presupuesto familiar, la participación del cónyuge e hijos en el trabajo doméstico y la gestión de las mujeres para lograr dicha participación.

Elegir el trabajo como carrera significa tener una vida propia, un interés y una vocación individual; esta opción requiere continuidad y puede proporcionar autonomía. Esto se refleja claramente en el caso de las ingenieras en comunicaciones y electrónica. Sin embargo, se presentan una serie de dificultades como el cuidado de los hijos en edad preescolar o maternal, esto representa un reto importante en sus vidas; se recurre a guarderías, parientes cercanos o empleada doméstica. Otro de los problemas más frecuentes de este tipo de mujeres proviene de la división de su tiempo entre las múltiples tareas que realizan lo cual involucra de lleno las relaciones que se tienen con el cónyuge. Por último, una de las cuestiones más importantes, para este categoría de mujeres es la preferencia al trabajo profesional aunque no les desagrade el doméstico, e incluso lo realizan, a pesar de tener personas ya sea familiares o empleada doméstica, no manifiestan graves problemas por tener que realizar esas dos actividades y además manifiestan el poder combinar ambos trabajos.

Cuando el trabajo es considerado como actividad complementaria, las profesionistas construyen su proyecto de vida alrededor del eje básico de la maternidad y el matrimonio o la unión, este es el caso principalmente de las psicólogas sociales. El trabajo extradoméstico permite concretar algunos logros profesionales, de igual forma que el trabajo doméstico, a ambos le dan importancia, sin embargo, se piensa que el trabajo profesional vendrá después de la etapa de cuidar a los niños cuando son pequeños, asimismo, las tareas domésticas son realizadas por ellas mismas, tienen ayuda de empleadas domésticas u otro tipo de personas.

Como podemos ver, en las situaciones presentadas, la existencia del compromiso con un trabajo extradoméstico implica vivencias distintas del matrimonio o la unión, y la maternidad de estas mujeres, en donde la actitud hacia el trabajo es positiva, puesto que la mayoría declara estar satisfecha de hacerlo.

Tenemos entonces, para finalizar, que las mujeres "eligen" una vida de "doble presencia" y el sistema social se organiza de manera que en determinadas fases (de la

vida de la mujer) se utiliza plenamente su potencial laboral y en otras su potencial de atención para la familia y finalmente, se considera posible y oportuno utilizar una combinación de ambos. La figura de la mujer cambia, ahora se caracteriza por la suma de dos presencias parciales.

BIBLIOGRAFÍA

-  Abramo, Laís y Rosalba Todaro (1998), "Género y trabajo en las decisiones empresariales", en *Revista Latinoamericana de Estudios del trabajo*, año 4, núm. 7, pp. 77-96.
-  Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior (de 1970 a 1999), *Anuario Estadístico*, ANUIES, México.
-  Arango, Luz Gabriela (1998), "Familia, Trabajo e Identidad de Género. Analogías y contrastes entre dos categorías socioprofesionales en América Latina", en Laís Abramo y Alice Rangel de Paiva A. (orgs.) *Genero y trabalho na sociologia latino-americana*, San Pablo, Brasil, Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, pp. 169-195.
-  Arraigada, Irma (1990), "La participación desigual de la mujer en el mundo del trabajo", *Revista de la CEPAL*, núm. 40, abril, pp. 87-104.
-  Balán, Jorge y Elizabeth Jelin (1980), *La estructura social en la biografía personal*, Buenos Aires, Centro de Estudios de Estado y Sociedad.
-  Balbo, Laura (1994), "La Doble Presencia", en Borderías, Cristina, Cristina Carrasco y Carmen Alemany (comp.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas concetuales*, Barcelona, Icaria/FUHEM, Colección Economía Crítica, pp. 503-531.
-  Banamex-Accival (1998), *México Social. 1996-1998 Estadísticas seleccionadas*, División de Estudios Económicos y Sociales, Banco Nacional de México, México.
-  Benería, Lourdes y Roldán, Martha (1992), *Las encrucijadas de clase y género. Trabajo a domicilio, subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la Ciudad de México*. FCE, México.
-  Bilac, Elisabete Dória (1989-1990), "Trabalhos produtivos, trabalhos reprodutivos: as trajetórias femininas de trabalho e suas representacoes" *Perspectivas*, núms. 12-13, pp. 143-161.
-  Blanco, Mercedes (1998), "Trayectorias Laborales de una Cohorte de Mujeres de Clase Media de la Ciudad de México". Ponencia elaborada para su presentación en el XXI Congreso Internacional de la Latin American Studies Association, CIESAS-D. F.

-  Blau, Francine D. y Marianne A. Ferber (1985), "Women in the Labor Market: the Last Twenty Years" en Laurie Larwood, et. al. *Women and Work*, Beverly Hills, Sage Publications, pp. 19-49.

Borderías, Cristina (1996), "Identidad Femenina y Recomposición del Trabajo" en Arantxa Rodríguez, Begoña Goñi y Gurutze M. (eds.) *El Futuro del Trabajo. Reorganizar y Repartir desde la perspectiva de las Mujeres*, Bilbao, España, Bakeaz/Centro de Documentación y Estudios de la Mujer, pp. 47-65.

_____ (1993), *Entre Líneas. Trabajo e Identidad Femenina en la España Contemporánea. La compañía telefónica (1924-1980)*, Barcelona, España, Cap. III, "Los Laberintos de la Memoria: entre el trabajo y la familia", pp. 155-214 y 275-286.

_____ Carrasco, Cristina (1994), "Introducción. Las mujeres y el trabajo: Aproximaciones históricas, sociológicas y económicas", en Borderías, Cristina, Cristina Carrasco y Carmen Alemany (comp.) (1994), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas concetuales*, Barcelona, Icaria/FUHEM, Colección Economía Crítica, pp. 15-109.

_____ Carmen Alemany (comp.) (1994), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas concetuales*, Barcelona, Icaria/FUHEM, Colección Economía Crítica.

-  Bertaux-Wiame, Isabelle, Cristina Borderías y Adela Pesce (1998), "Trabajo e Identidad Femenina: Una comparación internacional sobre la producción de las trayectorias sociales de las mujeres en España, Francia e Italia" en *Sociología del Trabajo*, núm. 3, primavera, pp. 71-90.

-  Beauvoir, Simone de (1997), *El segundo sexo*, México, Siglo Veinte, Alianza.

-  Brubaker, Rogers y Cooper Frederick (2000), "Beyond 'Identity'", *Theory and Society*, Vol. 29, No. 1, pp. 1-47.

-  Carrasco, Cristina (2000), "Trabajo y empleo: apuntes para una discusión androcéntrica", en http://www.ccoo.es/arcadia/arc_09_car.htm

_____ (1996), "Presente y futuro del trabajo: apuntes para una discusión no androcéntrica" en Rodríguez, Goñi y Maguregi (editores), *El futuro del trabajo: reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*, Bakeas-CDEM. pp. 19-46

-  Cervantes, Alejandro (1994) "Identidad de género de la mujer" en *Fontera Norte*. Vol. 6, núm. 21, julio-diciembre, COLEF, Tijuana.

- Comas D' Argemir, Dolores (1995), *Trabajo, Género y Cultura. La construcción de las desigualdades entre hombres y mujeres*. Barcelona, Icaria. Cap. III "Mercado de trabajo y divisiones sociales: género, raza y étnia en la segmentación laboral", pp. 53-78 y cap. IV "Las mujeres en relación al empleo", pp. 79-95.
- Charry Sánchez, Clara Inés y Torres Franco, José Luis, (1999), *Educación y Género: un viejo espacio de diferenciación sexual* UAM-I. (Ponencia presentada en las III Jornadas de Sociología UAM-I).
- Da Silva Blass, Leila M. (1995), "Género y Trabajo: Trayectorias de una problemática", en *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 25, Otoño, pp. 55-69.
- De Barbieri, Teresita (1984), *Mujeres y Vida Cotidiana*, México, SEP-FCE.
 _____ y Orlandina de Oliveira (1989), "Reproducción de la Fuerza de Trabajo en América Latina" en M. Scteingart, *Las Ciudades Latinoamericanas en la Crisis*, México, Ed. Trillas.
- De la O. Martínez, Ma. Eugenia y Quintero Ramírez, Cirila (1995), "Trayectorias laborales y estabilidad en las maquiladoras de Matamoros y Tijuana" en *Frontera Norte*, vol. 7, núm. 13, enero-julio, pp. 67-91.
- De Oliveira, Orlandina (Coord.) (1991), *Trabajo, poder y sexualidad*. México, El Colegio de México.
 _____ (1995), "Experiencias matrimoniales en el México urbano: la importancia de la Familia de Origen" en *Estudios Sociológicos*, El Colegio de México, vol. XIII, núm. 38, pp. 283-307.
 _____ García, Brígida (1993), "Trabajo, fecundidad y condición femenina en México" en *Estudios Demográficos y Urbanos*, México, pp. 693-710.
 _____ y Marina Ariza (1997), "División Sexual del Trabajo y Exclusión Social." *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 3, núm. 5, pp. 183-202.
- Dubar, Claude y Laurence Coutrot (1992), *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, París, Documentation française.
- Esteinou, Rosario (1996), *Familias de Sectores Medios: Perfiles Organizativos y Socioculturales*, México, CIESAS.

- 📖 Federación de trabajadores y trabajadoras del Quebec (1998), *Reconciliar lo irreconciliable. Sobre la condición de las responsabilidades profesionales, familiares, sociales y personales*, México, D.F., Mujeres Trabajadoras Unidas. A.C./Mujeres en Acción Sindical.
- 📖 Flores, Palafox Jesús (1993), *La ESIME, Historia de la enseñanza Técnica*, México.
- 📖 Gabayet, Luisa (1990), "Mundo Laboral, mundo doméstico: obreras de la industria manufacturera de Guadalajara", en *Estudios Sociológicos*, vol. 8, núm. 24, septiembre-diciembre, pp. 547-570.
- 📖 García, Brígida (1992), "La Población Económicamente Activa. La feminización en la actividad económica." *Demos*, núm.5, pp. 23-24.
- _____ De Oliveira, Orlandina (1994), *Los determinantes de la oferta de mano de obra en México*, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- _____ De Oliveira, Orlandina (1998a), *Trabajo Femenino y Vida Familiar en México*, México, El Colegio de México, Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano, Centro de Estudios Sociológicos.
- _____ De Oliveira, Orlandina (1998b), "La participación femenina en los mercados de trabajo", en *Trabajo*, año 1, Segunda Época, Centro de Análisis del Trabajo, México, enero-junio. pp. 139-153.
- _____ De Oliveira, Orlandina (1991), "Trabajo Poder y Sexualidad, Una Visión Crítica", en *Estudios Sociológicos*, vol. VIII, núm. 23, México, El Colegio de México, pp. 347-414.
- _____ De Oliveira, Orlandina (1990), "Trabajo, fecundidad y condición femenina en México", en *Estudios Demográficos y Urbanos*, El Colegio de México, México, pp. 693-710.
- _____ Pacheco Gómez Edith, Blanco Sánchez, Mercedes (1995), *El trabajo extradoméstico de las mexicanas*, México, Consejo Nacional de Población.
- _____ De Oliveira, Orlandina y Pacheco, Edith (1997), "Trabajo y Familia en México" en *IV Conferencia Iberoamericana sobre Familia. Desempleo, Subempleo, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida*. Universidad Externado de Colombia, Facultad de Trabajo Social, Colombia, pp. 67-91.
- _____ De Oliveira, Orlandina y Humberto Muñoz (1982), *Hogares y Trabajadores en la Cd. De México*, El Colegio de México-UNAM.
- 📖 García, Guerrero Consuelo (1998), *Identidad de Género en mujeres trabajadoras de ESIME-Zacatenco del IPN*, ENAH, México.
- 📖 Gerson, Kathleen (1985), *Hard choices: how women decide about work, career and motherhood*, Universidad of California, Berkeley California.

-  González de la Rocha, Mercedes (1986), *Organización y reproducción de las unidades domésticas de la clase trabajadora en Guadalajara, México*, Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social.
-  Guadarrama, Olivera Rocío (1998), "Introducción. El debate sobre las culturas laborales: viejos dilemas y nuevos desafíos" en *Cultura y trabajo en México: estereotipos, prácticas y representaciones*, México, UAM, Fundación Friedrich Ebert, Juan Pablos.
-  Hirata, Elena, Husson, Michel y Roldan, Martha (1995), "Reestructuración productiva y cambios en la división sexual del trabajo y del empleo. Argentina, Brazil, México", en *Sociología del Trabajo*, Nueva Época, núm. 24, primavera, pp. 75-97.
-  Hualde, Alfredo (2000), "Trayectorias Profesionales Femeninas en Mercados de Trabajo Masculinos. Las ingenieras en la industria maquiladora", ponencia presentada en el Seminario Internacional de *Latin American Studies Association (LASA)*.
- _____ (1998), "Aprendizaje e identidad profesional entre los ingenieros de la frontera. ¿Hacia una profesionalización de la maquila?", en Rocío Guadarrama (coord.), *Cultura y trabajo en México. Estereotipos, prácticas y representaciones*, México, Juan Pablos Editores, UAM, Fundación Friedrich Ebert.
-  INEGI (1998), *Trabajo doméstico y extradoméstico en México*, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, México.
- _____ (1997), Encuesta Nacional de Educación, Capacitación y Empleo 1997, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, México.
- _____ (1997), Encuesta Nacional de Empleo 1997, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, México.
- _____ (1996), Estadísticas de Empleo con enfoque de Género. Datos de 1996, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, México.
- _____ (1995), Atlas de los Profesionistas en México, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, México.
- _____ (1993), Los Profesionistas en México, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, México.
-  IPN (1993), *Ley Orgánica del Instituto Politécnico Nacional*, Instituto Politécnico Nacional, México.

- 📖 Jelin, Elizabeth (1984), *Familia y Unidad Doméstica: Mundo Público y Vida Privada*. Buenos Aires, Centro de Estudios de Estado y Sociedad (CEDES), pp. 5-44.
- _____ Ma. del Carmen Feijoo (1980), *Trabajo y Familia en el ciclo de vida femenino: el caso de los sectores populares en Buenos Aires*, Buenos Aires, Estudios CEDES, Editorial Humanitas, pp. 5-85.
- 📖 Jusidman, Rapoport Clara y Eternod (1994), *La participación de la población en la actividad económica de México*, Aguascalientes, Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática.
- 📖 Lailson, Silvia (1990), "Las obreras en sus hogares" en Guillermo de la Peña, et. al. (comps.), *Crisis, conflicto y sobrevivencia*, Guadalajara, Universidad de Guadalajara y CIESAS, México.
- 📖 Leñero, Luis (1987), *El teatro de la reproducción familiar*, México, Ed. Pax-México, MEXFAM.
- _____ (1983), *El fenómeno familiar en México*, México, Instituto Mexicano de Estudios Sociales.
- 📖 López, Ojeda Andrés (2000), *Mujeres del alba. Las condiciones de trabajo de las enfermeras nocturnas del sector público en la Ciudad de México (El caso del Hospital Regional "General Ignacio Zaragoza del ISSSTE")* CIESAS, México.
- 📖 Mead, George Herbert (1934), *Mind, self and society from the standpoint of a social behaviorist*, University of Chicago, Chicago.
- 📖 Muñiz, P. (1996), "Crisis, familia y género en las trayectorias educativas universitarias" en Welti, C. (coord.), *Dinámica demográfica y cambio social*, XX Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología, Fondo de Población de las Naciones Unidas/The MacArthur Foundation/IIS/UNAM, México.
- 📖 Muñoz, García Humberto (1993), "Los valores educativos en México", en *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, núm. 154, Año XXXVIII, Quinta Época, octubre-diciembre, pp. 159-184.
- 📖 Navarro, Leal Marco A. (1998), "Consideraciones teóricas para el estudio de egresados" en *Esquema básico para el estudio de egresado*, ANUIES, México, pp. 11-180.

- 
 Ortíz de Zárate, Juan Manuel (1995), *Semblanza histórica del Instituto Politécnico Nacional*, IPN, México.

- 
 Pacheco, Edith y Mercedes Blanco (1998), "Tres ejes de análisis en la incorporación de la perspectiva de género en los estudios sociodemográficos sobre el trabajo urbano en México", en *Papeles de población*, Nueva Época, año 4, núm. 15, enero-marzo, pp. 73-94.
 _____ (1995), "El trabajo extradoméstico de las mexicanas" trabajo elaborado para el *Comité Nacional para la IV Conferencia Mundial Sobre la Mujer*.

- 
 Pries, Ludger y Enrique de la Garza Toledo (coords.) (1997), *Globalización y cambios en las relaciones industriales*, México, Rayuela/Friedrich Ebert Stiftung.

- 
 Pujadas M., Juan José (1992), *El Método Biográfico: el uso de historias de vida en ciencias sociales*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, Col. Cuadernos Metodológicos, núm. 5, pp. 41-84.

- 
 Pesce, Adele (1998), "Los conflictos de sexo en el trabajo de la mujer: reflexiones a partir de una investigación empírica en Italia" en *Sociología del trabajo*, núm. 3, primavera, pp. 35-61.

- 
 Quilodrán, Julieta (1996), "Trayectorias de vida: un apoyo para la interpretación de los fenómenos demográficos" en *Revista Estudios Sociológicos*, vol. XIV, núm. 41, mayo-agosto.

- 
 Reygadas, Luis (1998), "Fábricas con aroma de mujer. Las nuevas culturas del Trabajo vistas desde la óptica de género", en *Genero y trabalho na sociologia latino-americana*, San Pablo, Brasil, Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, pp. 83-100.

- 
 Rodríguez, Arantxa (1996), "Del reparto del empleo al reparto del trabajo. La reorganización del tiempo de trabajo desde la perspectiva de género", en A. Rodríguez B. Goñi y G. Maguregi (eds.), *El futuro del trabajo. Reorganizar y repartir desde la perspectiva de las mujeres*, Bilbao, España, Bakeaz/Centro de Documentación y Estudios de la Mujer, pp. 95-125.

- 
 Sandoval, Cavazos Jorge (1986), "Adecuación o Inadecuación: Falso dilema para la relación entre profesionales y mercado de Trabajo?" en *Perfiles Educativos*, núm. 31, CISE-UNAM, pp. 39-51.

-  Solis, P. (1996) "El retiro como transición a la vejez en México", en Welty, C. (coord.), *Dinámica demográfica y cambio social*, XX Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Fondo de Población de las Naciones Unidas/The MacArthur Foundation/IIS/UNAM, México.
-  Suárez, L. (1992), "Trayectorias laborales y reproductivas: una comparación entre México y España" en *Estudios Demográficos y Urbanos*, vol. 7, núms. 2-3, mayo-diciembre, CEDDU/El Colegio de México.
-  Tarrés, María Luisa (comp.) (1992), *La Voluntad del Ser. Mujeres en los Noventa*, El Colegio de México, México.
-  Taylor, S. J. y Bogdan R. (1990), *Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación: la búsqueda de significados*, Paidós, Argentina, pp. 100-132.
-  Tenorio, Marrón Adrián (2000), *Formación histórica de una identidad ocupacional. El caso de las operadoras de TELMEX, UAM-I*, México.
-  Tuirán, R. (1996), "Transición de la adolescencia a la edad adulta en México", en Welty, C. (coord.), *Dinámica demográfica y cambio social*, XX Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Fondo de Población de las Naciones Unidas/The MacArthur Foundation/IIS/UNAM, México.
-  Valenti, Nigrini Giovanna (1997), *Los Egresados de la UAM en el Mercado de Trabajo*, UAM, México.
-  Váldez, Teresa (1989), *Venid, benditas de mi padre*, Santiago de Chile, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO.
-  Welty, Carlos (coord.) (1996), *Dinámica demográfica y cambio social*, México, Fondo de Población de las Naciones Unidas
-  Zemelman, Hugo (coord.) (1997), *Subjetividad: umbrales del pensamiento social*, Barcelona, Anthropos, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, Universidad Nacional Autónoma de México, pp.

ANEXOS

ANEXO 1
CUESTIONARIO Y GUÍA DE ENTREVISTA

Cuestionario

Entrevista Número: _____
Nombre de la entrevistada: _____
Licenciatura: _____
Dirección: _____

Nombre de la entrevistadora: _____
Número de visitas realizadas: _____
Fecha de la entrevista: _____
Duración de la entrevista: _____

Datos Básicos

Nombre

Edad en años cumplidos

Estado civil

- ☐ Soltera
- ☐ Unida
- ☐ Casada
- ☐ Separada
- ☐ Divorciada
- ☐ Viuda
- ☐ D.F
- ☐ Provincia
- ☐ Extranjero

Lugar de Nacimiento

Institución de Educación Superior de Egreso

Año en que egresó de la Licenciatura

Año en que se tituló de la Licenciatura

Trabaja actualmente

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ Público
- ☐ Privado

Sector en el que se desempeña

Trayectoria Familiar

Familia de Origen

Comencemos por lo que sucedía en su niñez y adolescencia, antes de casarse o unirse.

Personas con quienes vivía

¿Con quiénes vivía cuando era chica y durante la adolescencia?

¿Vivía con sus padres?

¿Tiene Hermanos?, ¿Qué lugar ocupaba entre sus hermanos?

¿Qué tipo de unión liga (ligaba) a sus padres?

¿Qué religión profesan (profesaban) sus padres?

¿Cómo se llevaba con sus padres?, ¿Con su padre?, ¿Con su madre? ¿Con sus hermanos?

Migraciones

¿Vivió siempre en el mismo lugar cuando era chica o durante la adolescencia?

¿Desde cuándo y hasta cuándo vivió ahí?

¿Para dónde se cambió?

¿Cuáles fueron las razones o motivos para cambiarse?

Trabajo y Estudios del Padre y la Madre: Su significado

Qué estudios tiene (tenía) su madre

☐ Sin instrucción

☐ Primaria

☐ Secundaria

☐ Preparatoria

☐ Universidad

☐ Otros, Especifique: _____

¿A qué se dedicaba su mamá cuando usted era niña o adolescente?

☐ Trabajaba, especificar en qué _____

☐ Estudiaba, especificar _____

☐ Actividades en el hogar, cuáles _____

☐ Otro tipo de actividades, especifique _____

Si su madre trabajaba:

¿Usted qué pensaba de que su madre trabajara?

¿Cómo le hacía ella para trabajar y criar a sus hijos?

Si su madre no trabajaba:

¿Por qué no trabajaba?

¿Usted que pensaba de qué su madre no trabajara?

¿Qué ocupación o trabajo ha tenido su mamá en los últimos tres años? (incluye ama de casa y cualquier actividad remunerada)

Qué estudios tiene (tenía) su Padre

☐ Sin instrucción

☐ Primaria

☐ Secundaria

- ☐ Preparatoria
☐ Universidad
☐ Otros, Especifique: _____

¿A qué se dedicaba su padre cuando era niña y adolescente?

- ☐ Trabajaba, especificar en qué _____
☐ Estudiaba, especificar _____
☐ Actividades en el hogar, cuáles _____
☐ Otro tipo de actividades, especifique _____

¿Su padre participaba en actividades del hogar?

- ☐ Sí
☐ No

¿Qué pensabas acerca de esto?

Dinámica y ejercicio de autoridad en la familia de origen

¿Cómo se llevaban sus padres o las personas con quienes vivía?

¿Pasaban mucho tiempo juntos?

¿Quién tomaba las decisiones importantes?

¿Quién era el (la) jefe (a) de familia?

Familia Actual

Ahora quisiera hacerle algunas preguntas sobre usted y su familia actual.

Personas con quienes vive

¿Quiénes son todas las personas que actualmente viven con usted en su casa, incluyendo parientes y amigos?

Parentesco con la entrevistada	Sexo	Edad	Estado civil	Escolaridad	Ocupación	Trabaja actualmente	Puesto de trabajo

Información sobre el trabajo de la pareja

¿Cuál es el ingreso de su pareja?

¿Cuáles son las actividades de su pareja o esposo en su trabajo?

¿Qué piensa del trabajo de su pareja?

Nacimiento y crianza de los hijos

¿Cuántos hijos nacidos vivos ha tenido y cuándo?

¿Qué edad tenía cuando tuvo a primer hijo?. En caso de tener más hijos preguntar sobre edad cuando tuvo a estos.

¿Cómo decidieron tener hijos?

¿Quiere usted tener otros hijos, o no quiere tener más?, ¿Por qué?

¿Qué piensa su marido o compañero del número de hijos que han tenido?

¿Se siente satisfecha de ser madre? ¿Por qué?

¿Qué tipo de problemas le ha ocasionado el tener hijos? (Con su pareja, en el trabajo y en el hogar) ¿Con quiénes? ¿De qué tipo? ¿Cómo los resuelve?

¿Qué cambios tuvo que hacer en su vida con el nacimiento de los hijos?

¿Usted dejó de trabajar cuando tuvo a sus hijos? ¿Cambió de trabajo? ¿Dejó de estudiar?

Trabajo Familiar

¿Quién se hace cargo de las tareas domésticas en su casa?

¿Quién le ayuda? ¿Qué hace? ¿Cada cuándo?

¿Le gusta realizar el trabajo doméstico?

¿Qué piensa del trabajo doméstico?

¿Contrataría un hombre para realizar el trabajo doméstico?

¿Le ha traído problemas trabajar fuera y al mismo tiempo realizar las tareas domésticas?

¿Cómo los ha resuelto? ¿Qué piensa su pareja al respecto?

¿Ha tenido que dejar de trabajar por cuestiones del trabajo doméstico?

¿Quién se encarga de las tareas asistenciales como el cuidado de personas enfermas en su familia, de personas ancianas, inválidas, etc.?

¿El trabajo de su casa ha representado algún problema con su trabajo como Psicóloga Social/Ingeniera en Electrónica?

Ambiente Doméstico

¿Cómo definiría su relación con su pareja?

¿Pasan mucho tiempo juntos?

¿Su relación ha cambiado con el tiempo?

¿Qué piensa usted de la vida en pareja?

¿Su pareja pasa mucho tiempo con sus hijos?

¿Ud., su pareja e hijos pasan mucho tiempo juntos?

¿Realizan actividades en común?

Ejercicio de autoridad en la familia

¿Quién toma las decisiones importantes en su familia? ¿Quién decide qué? ¿Su pareja toma en cuenta su opinión? ¿Quién es el (la) jefe (a) de familia? ¿Sobre qué aspectos decide usted?

¿Quién decidió vivir en dónde lo hacen actualmente?

¿Quién se encarga de hacer la compra de víveres?

¿Quién compra los electrodomésticos?

¿Quién se hace cargo de comprar la ropa de la familia?

Recursos Materiales

¿Cuál es aproximadamente el porcentaje que usted aporta para la manutención del hogar en términos económicos?

Si es mayor que el de su pareja: ¿Qué significa esto para usted? ¿Esto le ocasiona problemas?
 ¿De qué tipo?
 Si es menor que el de su pareja: ¿Qué significa esto para ud.? ¿Esto le ocasiona problemas?
 ¿De qué tipo? ¿Cómo los resuelve?
 ¿Considera que esta aportación es justa?
 ¿Cómo distribuye usted sus ingresos? (de manera personal, para la manutención del hogar)
 ¿El manejo del dinero en la casa le ha traído dificultades? ¿Cómo los ha resuelto?
 ¿Qué piensa de su aportación monetaria en el hogar?

Trayectoria Educativa

A continuación le voy a pedir me de algunos datos sobre sus estudios.

¿Dónde realizó sus estudios? (Especificar el nombre de cada centro educativo, tipo de institución, periodos)

Instrucción, por niveles					
Nivel Educativo	Escuela o Institución	Tipo de institución			Periodos
		Pública	Privada		
			Religiosa	Laica	
Primaria					
Secundaria					
Preparatoria					
Escuela Técnica					
Universidad					
Otros, comercio, capacitación, etc.					

¿Cómo y por qué decidió ingresar a la carrera de (Psicología Social/Ingeniería en Electrónica)?
 ¿Es lo que deseaba estudiar?
 ¿Cómo reaccionó su familia cuando eligió ud. su carrera?
 ¿Piensa que el estudiar una carrera universitaria cambió su vida? ¿En qué forma?
 ¿Se considera distinta a mujeres universitarias de otras profesiones?
 ¿Si tuviera que decidir ahora qué estudiar, elegiría de nuevo esta carrera? ¿Por qué?
 ¿Alguien influyó para que ud. estudiara esta carrera?
 ¿Cómo se llevaba con sus compañeros? ¿Cómo se llevaba con sus compañeras?
 ¿Cómo era su relación con los profesores?
 ¿Cómo la trataban sus profesores?
 ¿En su carrera eran más hombres o mujeres?
 ¿Qué pensaba de esto?
 ¿Siente que había discriminación o preferencia por su sexo en la carrera?
 ¿Se siente satisfecha por la carrera elegida?
 ¿Cómo era considerada su carrera dentro de la Universidad?
 ¿Qué esperaba de la vida profesional al elegir esta carrera?
 ¿Qué opina la gente que la conoce acerca de su carrera?
 ¿Su carrera es reconocida en el mercado de trabajo?
 ¿Existe relación con su carrera y su trabajo? ¿En qué aspectos?

Trayectoria Profesional

Movilidad externa e interna en el mercado laboral

¿En qué empresa o negocio trabajó ud. por primera vez en su vida?

¿En qué empresa o negocio trabajó ud. por segunda... repetir hasta llegar a la actual?

Empresa o Institución	Sector de la Empresa	Puesto de Trabajo	Categoría	Actividades	Departamento o Area	Periodo	Capacitación

Ahora le voy a hacer algunas preguntas sobre la capacitación que ha recibido en su último trabajo.

¿El tipo de capacitación que ha recibido ha sido relacionada con su profesión o de otro tipo?

¿Cuál?

¿Hombres y mujeres reciben los mismos cursos de capacitación? ¿Por qué? ¿Ud. Está de acuerdo con ello?

Percepciones y Significados del Trabajo

Relaciones en el lugar de trabajo

¿Cuáles son los problemas más frecuentes que tiene que enfrentar en el trabajo con:

☐ Sus jefes o supervisores _____

☐ Con sus compañeros de trabajo _____

☐ Con la forma en que tiene que hacer su trabajo _____

¿En su trabajo actual de quién recibe ayuda o la ha favorecido?

¿En su trabajo actual qué o quién siente que le ha obstaculizado?

¿En su actual trabajo con quién se lleva mejor, compañeras o compañeros? ¿Por qué piensa que es así?

¿Trabajan mujeres y hombres en el mismo lugar?

¿Son más hombres o más mujeres?

¿En el lugar de trabajo las tareas que hacen los hombres son iguales a las que hacen las mujeres?

¿En su lugar de trabajo hombres y mujeres ganan lo mismo realizando las mismas actividades?

¿Está ud. de acuerdo? ¿Por qué?

¿Cómo se lleva ud. con sus compañeras y compañeros de trabajo?

¿Alguna vez le han faltado al respeto en el lugar de trabajo?

¿Quiénes considera ud. que realizan las tareas más importantes en su trabajo?

¿Cree que su trabajo en la empresa es importante? ¿Por qué?

¿Cree que en su trabajo la discriminan por su sexo? ¿Por qué?
¿Qué problemas ha tenido en su trabajo? ¿Con quién? ¿Cómo los ha resuelto?

Cambios en la vida de la entrevistada con el trabajo

¿Ha tenido que cambiar algunas cosas en su vida con el trabajo?
¿Cómo le hace con sus hijos y con las tareas domésticas en su casa?
¿Le ayuda su pareja?
¿Tiene empleada doméstica?
¿Su pareja está de acuerdo con que ud. trabaje?

Significado del Trabajo

¿Qué esperaba lograr con su trabajo? ¿Independencia, dinero, prestigio, realización, etc.?
¿Qué le da su trabajo?
¿Le permite ser independiente de su pareja?
¿Qué ha significado el trabajo en su vida?
¿Qué piensa de su trabajo como profesional?
¿Ha sido buena o mala su experiencia de trabajo?
¿Ud. cree que todas las mujeres deben trabajar? ¿Por qué?
¿Qué le gusta más de su trabajo actual?
¿Qué no le gusta de su trabajo actual?
¿Ha pensado en cambiar su trabajo?
¿A que tipo de trabajo o actividad ha pensado cambiarse?
¿Ha hecho algo para que dicho cambio tenga lugar?
¿Qué tipo de empleo le gustaría más para el futuro?

Relación Trabajo Doméstico - Trabajo Extradoméstico

¿Se siente mejor realizando trabajo doméstico o su trabajo profesional? ¿Por qué?
¿Dejaría de trabajar en su empresa o institución para dedicarse exclusivamente a su familia?
¿Por qué?
¿Le gustaría dedicarse totalmente sólo a una actividad? ¿Cuál sería? ¿Por qué?
¿Si su pareja e hijos le pidieran que dejara su trabajo fuera de casa lo haría? ¿Por qué?
¿Cómo se visualiza dentro de 5 años?
¿Cómo se visualiza dentro de 10 años?
¿Se siente como profesional? ¿Por qué?
¿Se siente satisfecha como madre? ¿Por qué?
¿Se siente satisfecha como mujer? ¿Por qué?

GRACIAS POR SU COOPERACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE ESTA ENTREVISTA.

ANEXO 2

ESTRUCTURA DE CLASIFICACIÓN

a) Datos sociodemográficos (campo 1 a 5)

b) Datos de contenido (campo 6)

c) Datos analíticos (campo 7 a 11)

Campo 1	Entrevista	Consecutivo
Campo 2	Edad	1) Hasta 29 2) 30 a 49 3) 50 y más
Campo 3	Profesión	1) Psicología social 2) Ingeniería en comunicaciones y electrónica
Campo 4	Estado civil	1) Soltera 2) Unida 3) Casada 4) Separada 5) Divorciada 6) Viuda
Campo 5	Trabaja	1) Sí 2) No
Campo 6	Tema específico	11) Descripción familia de origen 12) escolaridad y ocupación de la madre 13) escolaridad y ocupación del padre 14) Ambiente familiar en familia de origen 21) Descripción familia actual 22) Escolaridad y ocupación de la pareja 23) Ambiente familiar en familia actual 31) Nacimiento de los hijos 32) Crianza de los hijos 33) Escolaridad y ocupación de los hijos 34) Percepción de la maternidad 41) Participación de la pareja y los hijos en el trabajo doméstico 42) Valoración del trabajo doméstico 43) Trabajo doméstico y roles genéricos 51) Recursos materiales de la familia actual 52) Toma de decisiones 53) Abastecimiento doméstico (compra de víveres, enseres menores, ropa, etc. 54) Ingresos familiares y participación de la mujer



 COORDINACIÓN DE SERVICIOS

 DOCUMENTALES Y BIBLIOTECARIOS

		61) Descripción de trayectoria educativa 62) Elección de la carrera profesional 63) Ambiente y socialización en la universidad 64) Percepción de la carrera elegida 71) Descripción de trayectoria laboral 72) Ambiente laboral 73) Relación carrera profesional-trabajo 74) Percepción y significado profesional 81) Relación ámbito doméstico-extradoméstico 91) Expectativas laborales 92) Expectativas educativas 93) Expectativas Familiares
Campo 7	Actitud hacia el tema específico	1) Positiva 2) Neutra 3) Negativa 4) Ambivalente
Campo 8	Comentario personalizado hacia:	1) Ella misma 2) La madre 3) El padre 4) La pareja 5) Los hijos 6) La pareja y los hijos 7) Otros 8) Ella y la madre 9) Ella y el padre 10) Ella y la pareja 11) Ella e hijos 12) Institución laboral actual 13) La familia en su conjunto
Campo 9	Manejo de la situación	1) Receptiva 2) Evasiva
Campo 10	Nivel de aceptación	1) Alto 2) Medio 3) Bajo 4) Nulo
Campo 11	Nivel de satisfacción Tema 61 - 93	1) Alto 2) Medio 3) Bajo 4) Nulo