EL COLEGIO DE SAN LUIS, A.C.

“Tienen sexo las profesiones. Hombres y mujeres en profesiones femeninas y masculinas, el caso de los enfermeros y las ingenieras mecánicas electricistas”

T E S I S

Que para obtener el grado de
Doctora en Ciencias Sociales

Presenta
Karla Irene Martínez Méndez

Directora de tesis
Dra. María Isabel Mora Ledesma

San Luis Potosí, S.L.P. **Octubre, 2015**

Agradecimientos

En este espacio quiero agradecer a todas las personas e instituciones que me han acompañado a lo largo de la elaboración de esta tesis.

Comienzo por agradecer al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT) que me brindó la beca necesaria para realizar mis estudios de Doctorado, sin este apoyo no hubiera podido concluir esta etapa, gracias.

Al Colegio de San Luis A. C. (Colsan) por la oportunidad de pertenecer a su institución, y mostrarme un emocionante y nuevo camino hacia un mundo maravilloso, las Ciencias Sociales.

De igual forma quiero expresar mi agradecimiento a la Dra. María Isabel Mora quien gracias a su acompañamiento fue posible concluir esta tesis.

A la Dra. Oresta López y la Dra. María Elena Acuña por aceptar leer mi Tesis y compartir sus conocimientos a través de sus puntuales y acertados comentarios.

Quiero aprovechar para agradecer a mi familia por su apoyo y paciencia durante esta etapa, en especial a mis padres, Guadalupe y Lourdes, quienes con su ejemplo me enseñaron a esforzarme todos los días para alcanzar las metas que me he propuesto. A mis hermanos y hermanas, a mis hermosas sobrinas y sobrinos.

A los protagonistas de esta historia, enfermeros e Imes quienes hicieron un espacio en sus apretadas agendas para compartirme sus vivencias, experiencias y anécdotas que hicieron posible esta Tesis.

A todos ellos

¡MUCHAS GRACIAS¡

Índice Pág.

Índice de tablas vi

Índice de gráficas vi

Introducción 1

Capítulo 1 El género en el ámbito laboral. ¿Hombres y mujeres trabajando? 8

1.1Planteamiento del problema 9

1.2 Hombres y mujeres trabajando, estereotipos de género en el ámbito laboral. 13

1.3 El concepto de género 30

1.3.1 El género y la elección de carrera 32

1.3.2 Los roles y estereotipos de género 34

1.3.3 La relación de la mujer y el trabajo 36

1.4 Estrategia metodológica. 48

1.4.1 Participantes clave 48

a) La experiencia laboral de ellos. 51

b) Área familiar 53

c) Elección de carrera 53

d) Las Imes. Su experiencia laboral. 54

e) Área familiar 56

f) Elección de carrera 56

g) El salario. 57

1.5 Sobre el procedimiento de recolección de datos 57

1.6 Análisis de la información 59

1.7 Localizando a los participantes, todo un reto. 60

Capítulo 2 Los profesionistas en México y en el Estado de San Luis Potosí. Panorama laboral 61

Introducción 61

2.1 La carrera de Enfermería. 63

2.2 La carrera de Ingeniería 64

2.3 La educación superior y el mercado de trabajo 66

2.4 Diferenciación de género en las áreas de estudio: masculinización y feminización. América Latina y el Caribe. 67

2.5 El mercado laboral en México 70

2.6 Los profesionistas en México 74

2.6.1 Profesionistas ocupados por grupos de edad 75

2.6.2 Posición en la ocupación 76
2.6.3 Promedio de ingresos de los profesionistas 77
2.6.4 Relación entre ocupación y estudios realizados. 77
2.7 Panorama laboral de Enfermería e Ingeniería Mecánica Electricista en México y el mundo. 78
2.8 El Estado de San Luis Potosí 83
2.8.1 Mujeres y hombres en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP) 84
2.8.2 Panorama laboral en San Luis Potosí 87
2.8.3 Panorama laboral de Enfermería e Ingeniería mecánica electricista en el Estado de San Luis Potosí. 88
2.9 El estatus de las profesiones 91
Capítulo 3. Barreras de género en el ámbito laboral 95
3.1 "Es que necesitamos mujeres". Barreras de género durante la contratación. Exclusión de un género en ciertas áreas 96
3.2 El ideal. Mujeres enfermeras, hombres ingenieros 121
3.3 "¿Usted es machito o también le gustan los hombres?" Otra barrera. Cuestionamiento de su sexualidad 124
3.3.1 ¿Quién los cuestiona? 128
Capítulo 4 El trato hacia las Imes y los enfermeros. Exclusión, discriminación y segregación en sus ámbitos laborales. 132
4.1 "Tú vas a hacer cosas de hombres…" El trato de los jefes. 132
4.1.1 Los jefes y la asignación de actividades 134
4.2 "…y me decían no, sólo hombres" El trato de los compañeros 139
4.2.1 "…él si me juntaba" No todo ha sido exclusión 143
4.3 "¿Por qué a mí?" Los subordinados 145
4.4 "Tú, no" Los clientes 149
4.5 "Es niña y le voy a echar la mano…" Los profesores 155
4.6 "Él no te atiende…" La resistencia de los otros, la familia de los pacientes 157
4.7 "Ahí si me decían de a tiro no, no hombres" Áreas. Accesos 160
4.8 Ser único, ser única. 167
4.9 Los espacios y los uniformes 169
Capítulo 5 Reproducción de roles 181
5.1 "Las mujeres ven a un hombre y piensan que el hombre va a tener el mando…" La masculinidad hegemónica y sus beneficios 182
5.2 Espacio público Vs espacio privado, el campo Vs la oficina 191

5.3 “Como mujer pensé que les iba a estorbar…” La feminidad subordinada y sus desventajas. 197

5.4 Tomando distancia de los aspectos femeninos en “trabajos femeninos” 212

5.5 Las mujeres son más conflictivas. Rivalidad y hostilidad entre las mujeres. Residuos patriarcales. 213

Reflexiones finales 220

Referencias bibliográficas 230

Índice de tablas

Tabla 1. Imes participantes. 50
Tabla 2. Enfermeros participantes. 51
Tabla 3. Carreras que poseen los porcentajes más elevados de profesionistas subordinados y remunerados en México. 76
Tabla 4. Carreras que poseen los porcentajes más elevados de trabajadores por cuenta propia en México. 76
Tabla 5. Carreras con el ingreso promedio mensual más alto en México. 77
Tabla 6. Matrícula de licenciatura y posgrado por sexos, UASLP. 85
Tabla 7. Matrícula de las carreras de Enfermería e Ingeniería mecánica electricista de la UASLP. 85
Tabla 8. Egresados de las carreras de Enfermería e Ingeniería mecánica electricista de la UASLP. 87
Tabla 9. Panorama general de la profesión de Enfermería en México y el Estado de San Luis Potosí. 89
Tabla 10. La profesión de Enfermería con respecto a las 18 carreras del estado. 89
Tabla 11. Panorama general de la profesión de Ingeniería mecánica electricista en México y el Estado de San Luis Potosí. 90
Tabla 12. La profesión de Ingeniería mecánica electricista con respecto a las 18 carreras del estado. 90
Tabla 13. Puntuación promedio de prestigio de profesiones universitarias, ordenadas de mayor a menor prestigio, según opinión de los estudiantes de enfermería de América Latina, 1971. 92
Tabla 14. Exclusión, discriminación y segregación de Imes y Enfermeros en su ambiente laboral. 225

Índice de gráficas

Gráfica 1. Personal de enfermería en el sector público en México. 81

Introducción

Este trabajo analiza el impacto de los estereotipos de género en el ámbito laboral en dos profesiones, la enfermería y la ingeniería mecánica electricista (Imes). Profesiones que son consideradas de corte masculino y femenino respectivamente.

La investigación se centró en las percepciones de los enfermeros y las Imes sobre su condición de género en los espacios donde laboran, cómo autoperciben su reconocimiento y valoración en la diferencia y cuál es su perspectiva en torno a sus campos de trabajo. Cabe aclarar que para fines de este estudio, por ahora, no se consideró la voz directa de los diversos actores con quienes laboran las Imes y los enfermeros, compañeros, compañeras, jefas y jefes, subordinados, etc. acerca de la presencia de estos profesionales en sus espacios de trabajo, espacios considerados masculinos y femeninos. El interés fue conocer el sentir de los propios actores la exclusión, discriminación y segregación como resultado de la vivencia cotidiana en estos espacios laborales definidos tradicionalmente por la diferencia de género, sus vivencias cotidianas laborales y su sentir al respecto.

El presente trabajo se ha elaborado desde una perspectiva de género, entendiendo este concepto como un conjunto de actitudes, comportamientos y normas que cada cultura le atribuye a las mujeres y a los hombres; hace referencia a las construcciones sociales, simbolismos y significados que se asignan a cada cuerpo sexuado, así como el tipo de relaciones que se establecen entre ambos sexos, (varón y mujer), según sean los contextos (espacio-temporal) de cada sociedad (Lamas, 1996) así mismo la interacción y relación entre hombres y mujeres son parte esencial de este concepto.

Este trabajo no es un estudio exclusivo de la mujer, es un trabajo con perspectiva de género, es decir, el interés se centra precisamente en esos aspectos relacionales e

interacciónales entre hombres y mujeres, no se focaliza exclusivamente en la mujer como objeto y sujeto de estudio, sino que centra su interés en hombres y mujeres inmersos en un ambiente especifico, el laboral; las relaciones e interacciones entre ambos es lo que orienta su sentido.

En los estudios de género se ha considerado tres ejes de análisis, mismos que son tomados en cuenta en el presente estudio: hacer visible lo invisible; constatación de que existen una gama de diferencias entre hombres y mujeres y; énfasis en cómo estas diferencias devienen en desigualdades, discriminación, exclusión y segregación (Pacheco y Blanco, 1998). Como se verá a lo largo del estudio, estos tres ejes se encuentran en estrecha relación, separarlos resulta incompatible con lo que aquí se pretende que es analizar la influencia del género en el ámbito laboral de hombres y mujeres en profesiones poco afines a su género.

La paulatina pero constante incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha supuesto uno de los grandes cambios en nuestra sociedad, sin embargo y pese a que después de décadas se ha observado un crecimiento sostenido de la participación laboral femenina en el país, y un incremento en sus niveles de escolaridad, aún persisten serios obstáculos para una inserción y permanencia plena en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones con respecto a las de los hombres.

En el mantenimiento y la reproducción de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el mundo laboral, inciden diversos factores algunos derivados de la división sexual del trabajo y de un orden de género los cuales, asignan a la mujer la función básica del cuidado en el ámbito privado y de la esfera doméstica, mientras que al varón se le asigna el papel de proveedor y el ámbito público, caracterizando todo aquello que tenga relación con lo femenino menor valía y reconocimiento social.

Es probablemente debido a esto, que el trabajo de la mujer está fuertemente relacionado con lo secundario, "de apoyo" al varón, subvalorado y menospreciado. Esto significa para la mujer un doble reto, por un lado, incorporarse al ámbito laboral y por otro, conseguir el reconocimiento social para su desempeño como profesional.

Las dificultades de las mujeres aumentan cuando ellas eligen profesiones que son consideradas como poco afines a sus roles y estereotipos de género, es decir cuando eligen carreras de corte masculino como lo es la ingeniería.

A pesar de los cambios en nuestra sociedad con respecto a los roles que deben cumplir un hombre y una mujer en los diversos ámbitos, existen profesiones que siguen estando marcadas en gran medida por estos estereotipos de género, o creencias sobre las diferentes características psicosociales que se asocian a hombres y mujeres en nuestra sociedad.

Actualmente existen carreras consideradas de corte masculino o femenino dependiendo de las actividades que se desempeñan al interior de la profesión, y es común que mientras las mujeres eligen carreras vinculadas a la protección y cuidado del otro, en áreas educativas, de la salud y sociales, los hombres se inclinan por áreas orientadas a la tecnología, producción, en carreras por ejemplo relacionadas con la ingeniería, reforzando con estas decisiones educativas los estereotipos y roles de género que imperan en nuestra sociedad, los cuales se manifiestan en el ámbito laboral a través de una gran resistencia a aceptar uno u otro género que es identificado como poco afín a la profesión.

El presente estudio tienen como objetivo analizar la influencia de los estereotipos de género en el desarrollo laboral de profesionistas inmersos en ambientes laborales considerados como femeninos y masculinos, tomando como referencia la Ingeniería mecánica electricista (Ime) y la Enfermería.

Ambas profesiones caracterizadas por estar estrechamente vinculadas a los estereotipos y roles de género que imperan en nuestra sociedad.

La ingeniería, una profesión marcada como masculina en el imaginario social, por la estrecha relación que sostiene con la ciencia, la tecnología, la razón, el uso de la máquina y por consiguiente del uso de la fuerza física, campos considerados exclusivos del varón.

La enfermería, caracterizada por ser ejercida casi exclusivamente por las mujeres, asociado al trabajo de cuidados y protección del otro, extensión del trabajo privado, del rol femenino.

Ambas profesiones reproducen en sus actividades, los roles o estereotipos de género permanentes en nuestra sociedad, que rigen el comportamiento de los hombres y las mujeres, en sus diversas esferas incluyendo el campo laboral.

La presente tesis se realizó en el estado de San Luis Potosí, y participaron Imes y enfermeros quienes ejercen su profesión en ambientes laborales afines a su formación como son: diversos tipos de empresas industriales que elaboran artefactos mecánicos y/o eléctricos; y clínicas, hospitales, consultorios públicos y privados entre otros. Las edades oscilan entre los 23 y 40 años; cuentan con experiencia laboral entre 1 y 14 años en diversas empresas y áreas.

La localización de los y las participantes fue todo un reto. El estado de San Luis Potosí era hasta hace unos años reconocido por ser uno de los estados más seguros de la República Mexicana, sin embargo desde hace unos años, se vive una ola de violencia y delincuencia debido a múltiples problemas sociales que imperan en nuestro país. Esta situación ha motivado a sus habitantes a extremar precauciones cuando se trata de compartir información personal. Debido a esta situación se dificultó enormemente la localización de los participantes, al encontrar resistencia por parte de ellos y sus familiares para brindar información útil para poder establecer contacto, sumado a esto, el escaso seguimiento de

los egresados, por parte de la universidad, el laborar en dos empresas distintas, dos jornadas diarias representaron grandes dificultades al tratar de acceder a los enfermeros e Imes.

Algunas de las preguntas que rigen la tesis son: ¿Qué sucede con el desarrollo profesional y laboral cuando hombres y mujeres eligen profesiones poco afines a su género? Específicamente en el caso de los enfermero y las Ingenieras mecánicas electricistas (Imes) ¿Qué diferencias existen en las condiciones de trabajo de las mujeres y los hombres inmersos en ambientes poco representados específicamente entre las Imes y los enfermeros? ¿A qué se enfrentan los profesionales de carreras consideradas femeninas y masculinas en el ámbito laboral (tal es el caso de los enfermeros y las Imes)? ¿Cuál es la percepción que tienen las y los profesionistas de estas carreras acerca de su género con relación a su inserción y desarrollo en el ámbito laboral? ¿De qué manera se ven reflejados los estereotipos de género en el ambiente laboral de estos profesionistas?

Los alcances de la presente investigación es mostrar la persistencia de los estereotipos de género en nuestra sociedad y las diversas formas en que estos limitan, obstaculizan o bien posibilitan el desarrollo profesional de sujetos que han optado por profesiones poco afines a su género, por ejemplo las Imes y los enfermeros. Se pretende además mostrar cómo el género de un sujeto determina las actividades y tareas que les serán asignadas además del trato que recibirán por parte de los diversos actores con quienes conviven en su ambiente laboral y como las instituciones reproducen y mantienen esta diferenciación.

El trabajo se divide en cinco capítulos, en el primero de ellos se presenta una revisión de las diversas investigaciones que se han llevado a cabo con respecto a la inserción de la mujer en el ámbito laboral, así como las barreras a las que se enfrenta. De igual manera se analiza el impacto de los estereotipos de género en la inserción y/o exclusión de la mujer en el ámbito laboral y las expectativas que poseen en relación a su ingreso y su futuro profesión

y laboral. Además se describen brevemente estudios realizados con mujeres y hombres que han optado por profesiones poco afines a su género, para aterrizar en estudios que se han llevado a cabo con enfermeros e ingenieras. Se describe la estrategia metodológica que se implementó para el desarrollo de la presente investigación, además el tipo de estudio, población y los participantes clave, y la manera en que se realizó el análisis de los datos. Se presenta de manera general las profesiones de enfermería e ingeniería mecánica electricista así como los participantes claves y algunas de sus características y concluye presentando el marco metodológico y teórico que enmarcan la tesis.

En el segundo capítulo se presenta el panorama laboral en el mundo, en el país y el estado, y se muestra un panorama general de ambas profesiones, la matrícula, oportunidades de empleo y el estatus de la Ingeniería mecánica electricista y la enfermería a nivel estatal, nacional y mundial.

El tercer capítulo da cuenta de las experiencias de los entrevistados que ejemplifican los obstáculos a los que se enfrentan en el intento por insertarse en un ambiente laboral considerado como femenino o masculino, se expone además cómo las formas de reclutamiento y contratación de las empresas segregan a uno u otro género manteniendo así las áreas masculinizadas o feminizadas. Se analiza la fuerza física como un factor central al momento de la asignación de actividades a los enfermeros y a las Imes y las formas en las cuales la institución se reorganiza para mantener la segregación de ambos profesionistas.

En el cuarto capítulo se recuperan diversas narrativas que exponen el trato diferenciado que reciben las Imes y los enfermeros por parte de los diversos actores que los rodean. Se presenta cómo perciben la resistencia de los jefes, subordinados, pacientes y compañeros para aceptarlos plenamente demostrada a través de desconfianza y apatía hacia su persona.

La intención del capítulo es mostrar la exclusión, discriminación y segregación que los enfermeros y las Imes viven en sus ambientes laborales.

Finalmente el capítulo cinco demuestra la persistencia, reproducción y mantenimiento de los estereotipos y roles de género por parte de profesionistas inmersos en ambientes poco afines a su género, las Imes y los enfermeros, esto bajo la luz de dos condiciones la masculinidad hegemónica y la feminidad subordinada, ambas sustentadas por una sociedad patriarcal.

Capítulo 1 El género en el ámbito laboral. ¿Hombres y mujeres trabajando?

Introducción

A diferencia del ámbito educativo, el ámbito laboral ha sufrido cambios casi imperceptibles. Por un lado y gracias al rechazo de las mujeres por permanecer en el rol que la sociedad le ha asignado, el de administrar el espacio doméstico, y por otro los cambios en la economía mundial, han favorecido el ingreso de la mujer en el trabajo remunerado. Actualmente podemos observar cómo se ha ido incrementando la participación de la mujer en ámbitos que habían sido reservados para el varón, no sólo el educativo, sino el laboral y el político, entre otros. Entre las numerosas consecuencias que plantean estos cambios es importante interrogarse sobre las consecuencias que estas trasformaciones pueden traer sobre los papeles genéricos de hombres y mujeres en la sociedad actual sobre todo de aquellos que han optado por profesiones consideradas como poco afines a su género, tal es el caso de las Imes y los enfermeros.

El presente capítulo se ha organizado en tres partes, primeramente la presentación del problema de investigación que se abordó incluyendo las preguntas de investigación y los objetivos que la rigen. Posteriormente se describen y analizan los diversos estudios que han sido precedentes de la presente investigación y que permiten conocer a grandes rasgos interesantes hallazgos acerca de la relación que se establece entre los hombres, las mujeres y el trabajo, todo esto enmarcado desde la perspectiva de género. En este apartado se muestra un panorama general de hallazgos significativos que intentan manifestar los cambios y/o la persistencia de los estereotipos de género presentes en el ámbito laboral. Posteriormente se plantean el marco teórico y conceptual que da sustento al análisis de los datos obtenidos para enseguida plantear el marco metodológico que da orientación al

presente producto, en este bloque se incluyen los participantes clave, protagonistas de esta investigación, describiéndolos de manera detallada en cuanto a aspectos personales y laborales se refiere, considero importante resaltar que sin ellos y ellas no habría podido llevarse a cabo el presente estudio. Además, se incluye una breve reseña acerca de las profesiones de los participantes, las características genéricas que las definen, intentando con esto mostrar el marco en el cual se desenvuelven todos los días en su ámbito de trabajo. Por último, describo brevemente algunos de los retos y obstáculos que se debieron sortear para lograr concluir la investigación de manera satisfactoria.

1.1Planteamiento del problema

Desde el origen de nuestra cultura, la sociedad ha marcado claramente dos género, masculino y femenino, cada uno con atributos y características independientes y contrastantes entre sí, a los cuales se les asignan una serie de tareas bien delimitadas y excluyentes. Al género masculino se le ha asociado con el mundo público mientras que al femenino con el mundo privado.

Desde edades tempranas los niños y las niñas se insertan en una sociedad donde los roles asociados a la perspectiva de género son muy definidos, en este proceso de socialización cada género adquiere una serie de valores, normas y reglas sociales que modelan sus intereses y necesidades y que son proyectados en roles y estereotipos femeninos o masculinos.

Estos roles y estereotipos de género a pesar de ser asignados culturalmente son considerados como atributos naturales, incuestionables. Como consecuencia, los hombres y las mujeres adquieren ciertos roles y estereotipos de género que se ven reflejados en su elección profesional. Las mujeres por lo tanto optarán por profesiones en las cuales la

preocupación central sea el cuidado y atención del otro, mientras que el hombre elegirá profesiones donde se demuestre el poder, fuerza, liderazgo, etc.,

En el caso de las mujeres elegirán profesiones consideradas como típicamente femeninas es decir, aquellas que están orientadas a actividades de tipo asistencial, donde la preocupación central gira en torno al cuidado y bienestar del otro, en las cuales además, predominan valores como la abnegación, bondad, cuidado maternal, sacrificio, cordialidad, obediencia, subordinación, nobleza, etc., ejemplo de esto es la enfermería, la docencia, imagen personal, etc.

En el caso del varón se inclinará a profesiones consideradas como típicamente masculinas o bien aquellas que les permita reafirmar su posición de poder, liderazgo y productividad, en las cuales se reflejen una serie de valores que son considerados como propios y/o exclusivos de los hombres tales como la demostración de la fuerza física y el prestigio social entre otros. Las profesiones que permiten al hombre reafirmar estos valores son sin duda las ingenierías en sus diversas expresiones, entre otras.

En el presente estudio se investigó la influencia de los estereotipos de género en el desarrollo laboral de hombres y mujeres insertos en profesiones poco afines a su género, concentrando la atención en dos profesiones, una considerada como típicamente femenina y la otra como típicamente masculina, la enfermería y la Ingeniería mecánica electricista, respectivamente. Al intentar establecer una diferencia entre ellas se puede caracterizar a la enfermería como una profesión claramente femenina, no sólo por la gran cantidad de mujeres que la ejercen sino por las actividades que se llevan a cabo. Las funciones de esta profesión han sido consideradas como una extensión del trabajo doméstico, en el cual se considera a la mujer como la responsable de los cuidados, bienestar y la atención a los otros, comportamientos reproducidos en las actividades propias del personal de esta

profesión. Además, esta profesión está íntimamente ligada a la feminidad pues está impregnada de valores genéricos femeninos tales como la dulzura, entrega, abnegación, pero también subordinación e invisibilización.

A pesar de que Florence Nightingale cambió el rol de las mujeres en la enfermería al convertirlas de seguidoras del ejército en profesionales de la atención y del cuidado de enfermos y heridos, aún hoy en día se espera que las enfermeras demuestren esos rasgos genéricos que han sido fusionados a las mujeres y además cumplan con el rol de madre/monja/servidora dispuesta a prestar los cuidados que sean precisos (Burguete et al 2010).

De manera contraria, la profesión de la ingeniería desde sus inicios ha sido una profesión considerada exclusiva para los hombres, los cuales, a diferencia de las mujeres son vistos como seres productivos y proveedores. La ingeniería ha estado asociada al trabajo productivo que requiere de la fuerza física, independencia, liderazgo, fortaleza de carácter, control y dominio sobre la naturaleza y el otro y que permite además demostrar ciertos valores asociados a la masculinidad tales como la demostración del poder y el prestigio, se puede definir como "la práctica de organizar el diseño y la construcción (operación) de cualquier artificio que transforme el mundo físico a nuestro alrededor para satisfacer alguna necesidad reconocida" (Rogers y Vincenti, 1993 en Dettmer 2003). La fuerza física empleada sobre la naturaleza para producir y por lo tanto proveer es una de las características esenciales de esta profesión. Por lo general, las ocupaciones de los hombres poseen mayor estatus y prestigio social que las de las mujeres.

El objetivo general que rige la investigación es analizar la influencia de los estereotipos de género en el desarrollo laboral de profesionistas inmersos en ambientes laborales considerados como femeninos y masculinos, tal es el caso de los enfermeros y las Imes

A pesar de los numerosos cambios en nuestra sociedad, aún hoy en día las mujeres y los hombres optan por profesiones afines a su género, ellas por profesiones como la enfermería y ellos por la ingeniería. Pero ¿Qué sucede cuando hombres y mujeres eligen profesiones poco afines a su género? Específicamente en el caso de los enfermero y las Ingenieras mecánicas electricistas (Imes) ¿Qué diferencias existen en las condiciones de trabajo de las mujeres y los hombres inmersos en ambientes poco representados específicamente entre las Imes y los enfermeros? ¿A qué se enfrentan los profesionales de carreras consideradas femeninas y masculinas en el ámbito laboral (tal es el caso de los enfermeros y las Imes)? ¿Cuál es la percepción que tienen las y los profesionistas de estas carreras acerca de su género con relación a su inserción y desarrollo en el ámbito laboral? ¿De qué manera se ven reflejados los estereotipos de género en el ambiente laboral de estos profesionistas?

Todas estas preguntas se respondieron en la presente investigación. Los participantes fueron enfermeras e Imes egresados de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, de las facultades de Enfermería e Ingeniería. Al describir las experiencias de los participantes se puede apreciar el impacto de los estereotipos de género en el desarrollo profesional de hombres insertos en una profesión considerada como femenina, la enfermería y de mujeres laborando en la ingeniería mecánica electricista, profesión tradicionalmente masculina.

El motivo de la elección de estas carreras por parte de los participantes no fue un elemento central de la presente investigación, más bien se centró en sus experiencias a partir de que ellos y ellas ingresan a un ambiente laboral formal. De igual forma los salarios tampoco fueron un aspecto que se investigó a fondo, a pesar de que son bien conocidas las diferencias de salarios entre hombres y mujeres esto no era un objetivo central en esta investigación. Lo que me pareció importante investigar es cuáles son las actividades que realizan las Imes y los enfermeros en comparación con el género dominante en su

profesión, además del trato que perciben las Imes y los enfermeros por parte de sus jefes, subordinados y compañeros (as) en un ambiente laboral predominantemente masculino y femenino.

1.2 Hombres y mujeres trabajando, estereotipos de género en el ámbito laboral.

Las diferencias entre los individuos siempre han existido, estas diferencias están basadas en diversos argumentos como la raza, religión, el estatus, el género, entre otros. Estas dicotomías han persistido a lo largo de los años de manera constante a pesar de los numerosos cambios que se han presentado en la sociedad. El género es un factor de suma importancia cuando de diferenciación y discriminación se trata, el hecho de que existan una serie de indicadores que los hombres y las mujeres deben seguir a pesar de sus intereses y necesidades ha provocado gran desigualdad entre ellos.

Aún hoy en día los roles y estereotipos que dependen del género influencian a hombres y mujeres a elegir por una u otra profesión, siendo las de corte masculino las más elegidas por los varones y las de perfil femenino preferidas por las mujeres, es decir ambos optan por profesiones que les permitan reproducir de alguna forma los roles de género impuestos por la sociedad, y aunque si bien, existen ocupaciones consideradas como mixtas, persisten profesiones reconocidas como femeninas o masculinas, y aunque ahora se han matizado considerándolas como predominantemente o mayoritariamente femeninas o masculinas son identificadas como exclusivas de las mujeres o los hombres, además cabe mencionar la valorización que se hace de estas profesiones. Aquellas de corte masculino son poseedoras de mayor reconocimiento y prestigio social, mientras que las identificadas como femeninas la sociedad les otorga menor prestigio y valía, siendo así que las profesiones como la enfermería sean tan poco valoradas actualmente.

En esta investigación se ha optado por elegir dos profesiones que han sido identificadas como femeninas y masculinas, la enfermería y la ingeniería mecánica electricista. Considero que ambas profesiones comparten ciertos rasgos, y no precisamente por la apertura a ambos géneros, sino más bien porque son profesiones que se han mantenido a lo largo de la historia limitadas para los hombres y las mujeres, esto por la carga simbólica de construcción de género que poseen. La apertura que ambas demuestran es paulatina pero no suficiente e incluso en algunos casos permite de alguna manera la reproducción de roles impuestos por un orden patriarcal en los cuales las mujeres se mantienen en una posición de subordinación mientras que el hombre posee en su totalidad el poder.

En el caso de la carrera de enfermería, ha abierto sus puertas de manera simbólica a los varones, (a pesar de que como veremos más adelante el número de hombres en esta profesión se ha incrementado, su inserción se ve limitada y obstruida por diversos factores) no sin antes reforzar los cánones establecidos por la construcción de género, discriminándolos, excluyéndolos y segregándolos en ciertos aspectos pero al final otorgándoles la batuta del poder.

La ingeniería a diferencia de la enfermería se ha mostrado más reacia a aceptar en sus filas a las mujeres que la eligen. La apertura es realmente mínima y superficial pues a pesar de que existen mujeres dentro de este campo, la gran mayoría reproduce los roles de género que se les han impuesto el de madre-esposa, lo cual promueve que la inclusión sea momentánea y superficial, velada por una supuesta aceptación plena pero limitada en gran parte a funciones que les permitan llevar a cabo actividades afines a su posición de subordinación producto del patriarcado.

El interés por estudiar las experiencias de los sujetos que se integran a profesiones masculinas o femeninas ha ido en aumento. Las anécdotas de los enfermeros y las

ingenieras en su ámbito laboral reflejan los retos a los que se enfrentan para ser aceptados en espacios que es considerado por muchos como inapropiado.

En este espacio se intenta hacer una somera recopilación de estas investigaciones, pero considero necesario aclarar que los estudios que cito son sólo algunas de las muchas investigaciones relacionadas con el estudio que realicé, sin embargo, se ha incluido aquellas que permiten mostrar la problemática acerca del impacto de los estereotipos de género en el ámbito laboral de estos profesionistas.

Se pretenden entre otras cosas mostrar las diversas investigaciones que se han revisado y que permiten conocer en un primer momento la inserción de la mujer en el ámbito laboral y las barreras a las que se enfrentan, además las creencias de los empresarios acerca de las habilidades genéricas que supuestamente poseen los hombres y las mujeres y el impacto de estas creencias en su desarrollo laboral. Los resultados de las investigaciones acerca de las expectativas laborales de las mujeres y la relación con sus roles de género y la relación de la maternidad y el trabajo además de la diversidad de estrategias que podrán en práctica las y los jóvenes para poder ingresar al ámbito laboral ha sido interés en este espacio. Se da cuenta de cómo las mujeres que están insertas en campos reconocidos como masculinos manifiestan ciertas dificultades que enfrentan en su trabajo diario, así como el impacto de las diferencias físicas-biológicas que promueven cierta discriminación hacia ellas.

Con respecto a los enfermeros y las ingenieras se concentran los resultados de algunos estudios que reflejan las dificultades de estos profesionistas por ser aceptados plenamente en estos ámbitos de trabajo.

En el caso de las ingenieras se analiza cómo el habitus del ingeniero entra en contradicción con los roles de género impuestos a la mujer obligando a la mujer optar por otro tipo de profesiones. En relación de los enfermeros, se muestra en resumen como ellos son por un

lado, discriminados, pero por otro se le permite acceder a los puestos de mayor autoridad y poder.

Se espera con esto mostrar un panorama general de las transformaciones en estos campos considerados como femeninos y masculinos específicamente el área de enfermería e ingeniería pero también de aquellas situaciones que se mantienen aún muy arraigadas y que de alguna manera impiden el desarrollo pleno de estos profesionistas.

En los últimos veinte años se ha llevado a cabo un importante número de investigaciones acerca de la inserción laboral de la mujer, de sus trayectorias, de las barreras que impiden el desarrollo profesional de las universitarias, de la relación entre el género y el desarrollo laboral y las estrategias para incorporarse al ámbito laboral, entre otros temas (Blanco 2002, Elejabeitia y López-Sáenz 2003, Chávez y Bernal, 2005, Guzmán 2006 Donoso 2008, Mingo 2010).

Chávez y Bernal (2005) realizaron un estudio con jóvenes y encontraron que si bien, los varones perciben mayores posibilidades para que la mujer se inserte en el ámbito laboral, y aparentemente se evidencian un cambio favorable en las oportunidades laborales de las mujeres, este cambio se da más bien, hacia sectores donde se refuerza su imagen física por ejemplo, ser bonitas para poder insertarse en campos laborales donde se realza este tipo de valores, por ejemplo el del entretenimiento, donde además se obtienen buenos salarios sin embargo, su preparación académica no tiene relevancia, consideran que más que promover cambios favorables en el sentido de mayores y mejores oportunidades, con este tipo de empleos se mantienen y reproducen los imaginarios de género más machistas.

Encontraron además que las distinciones entre carreras femeninas y masculinas comienzan a disminuir y aunque afirman que hay avances en cambios de mentalidad y mayor equidad en el acceso laboral de la mujer, se percibe cierta tensión entre una visión apegada al rol

tradicional de la mujer y sus aspiraciones, es decir aunque las mujeres cuenten con ciertas expectativas, su principal preocupación es cumplir con los roles que le corresponden, según su género.

Donoso, et al. (2009) llevó a cabo un estudio titulado "Barreras de género en el desarrollo profesional de la mujer universitaria" en la cual participaron 53 estudiantes universitarias. Los resultados demuestran que las estudiantes presentan elevadas metas profesionales, pero intentan combinar el trabajo con otros roles vitales. En relación al futuro, prefieren un liderazgo de tipo experto frente a un liderazgo empresarial. Encontró además que una de las barreras que condicionará el progreso profesional de la mujer universitaria es el miedo a la evaluación negativa.

En relación a los estereotipos de género y valores sobre el trabajo se encontró en una muestra de 1190 estudiantes españoles, (de los cuales un 56.3% son mujeres y 43.7% son hombres, de entre 16 y 32 años) que las mujeres tienen ideas más ajustadas o realistas acerca de la realidad laboral, son más conscientes sobre los obstáculos de acceso al trabajo y a su mantenimiento, pero a pesar de esto mantienen motivaciones diferentes y diversificadas, en cambio los hombres presentan prioridades más delimitadas y orientadas a la instrumental (Sánchez, et al. 2011).

Según Elejabeitia y López Sáenz (2003) consideran que en las políticas de selección y promoción están influenciadas en gran medida por los estereotipos y además constituyen el mayor obstáculo en el desarrollo profesional de las mujeres, es decir la percepción que poseen los empresarios en relación a las actividades que hombres y mujeres deben realizar en un puesto de trabajo y el desempeño laboral de ambos relacionado específicamente con el nivel de productividad son factores que influyen directamente en las oportunidades de acceso al empleo de uno y otro sexo. En esa medida, son elementos que pueden facilitar o

bien obstaculizar la inserción de ciertos grupos de trabajadores por ejemplo, las mujeres, puesto que el ámbito empresarial sostiene una visión poco favorable a la inserción de otros que no sean varones. Por ejemplo, en hoy en día persiste en este ámbito la idea de que la principal función de la mujer es su compromiso con la función materna y con el rol de responsable del bienestar de la familia y se cree que estos roles interfieren con su desempeño laboral y disminuyen su productividad, sin embargo esto no está comprobado sólo son imaginarios fundamentadas en los estereotipos y roles de género.

Este ideario sobre el desempeño laboral de hombres y mujeres, y las imágenes que se establecen a partir de estas ideas, muchas veces están fundamentadas en comparaciones o en oposiciones, es decir estas imágenes se representan en conceptos dicotómicos y jerarquizados, que se expresan a través de virtudes y defectos. Ante esto llama la atención que los empresarios evalúan de mejor manera a las mujeres y las asocien a un mayor número de virtudes que a sus compañeros varones.

Las virtudes que reconocen en las mujeres son orden, delicadeza, disciplina, tolerancia, eficiencia, concentración, responsabilidad entre otras, e identifican como defectos la debilidad física, conflictividad, competitividad desleal, entre otras. En los hombres acentúan virtudes como fortaleza de carácter, fuerza física, etc. Como puede observarse muchas de estas virtudes se caracterizan por ser contrastantes entre sí y de alguna manera permiten conocer la percepción de los empresarios ante las funciones que deben desempeñar hombres y mujeres, por ejemplo virtudes como fortaleza de carácter está generalmente asociado a puestos relacionados con el manejo de poder y toma de decisiones, mientras que las virtudes que caracterizan a las mujeres desde la percepción del empresario estarían más relacionadas con actividades de poco poder de decisión, menos estresantes, etc. (Todaro, Godoy, Abramo, 2001).

Es evidente que existe mayor apertura para el ingreso de la mujer hacia el trabajo, sin embargo sería importante analizar si esta apertura es una oportunidad real o simplemente se queda en el discurso sobre todo de los empresarios ya que aun cuando se abren oportunidades para las mujeres, éstas están marcadas por estereotipos de género que limitan su ingreso real a este ámbito.

Lo que si puede reconocerse es que la mayor participación de la mujer en el campo laboral es un hecho, esto resultado ya sea de la necesidad económica, necesidad de autonomía, parte del proyecto de vida de la mujer, o simplemente como un derecho, lo que permite aceptar que la mujer no es exclusiva de la esfera familiar y del ámbito doméstico.

En cuanto a las expectativas laborales de las mujeres se han llevado a cabo estudios como el que realizó Elejabeitia y López-Sáenz (2003) García y Guzmán (2006).

Este último estudio se llevó a cabo mujeres y hombres graduados con los más altos promedios, o bien cuadros de excelencia reconocidos así por la UAT (Universidad Autónoma de Tamaulipas), de la generación de mayo de 1998. Encontró que las diferencias entre las expectativas laborales de las mujeres que fueron consideradas como estudiantes de excelencia demuestran expectativas laborales y profesionales bajas en comparación con las de los hombres, esto concuerda con los resultados encontrados por Elejabeitia y López-Sáenz (2003).

Además Guzmán (2006) encontró que estas mujeres consideradas como cuadros de excelencia poseen altas expectativas por cumplir aquellos roles establecidos como propios de las mujeres, lo cual coincide con los resultados obtenidos por Chávez y Bernal (2005).

Estos resultados se corresponden con los encontrados en un estudio cuantitativo realizado en la Universidad de Granada, (García, 2006) el cual estuvo conformado por 104 participantes (52 hombres y 52 mujeres) estudiantes de psicología, este estudio mostró que

las participantes femeninas manifestaron un nivel de aspiraciones profesionales inferior que los participantes masculinos. Ante estos resultados la investigadora se cuestiona, por qué las mujeres muestran un bajo nivel de aspiraciones profesionales y unas expectativas negativas de auto ejecución. Ella considera que esto se debe a que las presiones sociales combinadas con unas pautas de socialización encaminadas a la dependencia y la pasividad en las mujeres desde edades tempranas, pueden favorecer que estás desarrollen expectativas bajas sobre su futuro laboral y profesional. Además consideran que los estereotipos de género marcan las pautas de conducta que deben seguir los individuos, hombres y mujeres desarrollan diferentes expectativas, aspiraciones y habilidades tratando de ajustarse a estos.

La autora considera además, que las expectativas bajas sobre el futuro profesional y laboral como resultado de pautas de socialización encaminadas a la dependencia y la pasividad de las mujeres, se ven apoyadas y confirmadas por la discriminación que éstas experimentan posteriormente al tratar de incorporarse al mercado laboral. Esto se percibe más claramente en aquellos trabajos considerados como del tipo masculino.

En relación a este tema, Elejabeitia y López Sáenz (2003) llevaron a cabo un estudio con mujeres estudiantes de los últimos cursos de la carrera de Ingeniería, a través de entrevistas a profundidad y grupos de discusión, la investigadoras encontraron que las estudiantes están conscientes de que su género, ser mujer, influirán en el momento de encontrar un empleo, consideran que tendrán mayores dificultades en comparación con los hombres durante la búsqueda de empleo. Aun así sus expectativas acerca de su futuro profesional son positivas de manera general. No dudan de sus capacidades pero consideran que tendrán que demostrarlas aún más que sus compañeros varones. Uno de los obstáculos que anticipan es la posibilidad de que los empresarios muestren cierto temor a que ellas queden embarazadas y sea ésta situación una limitante durante su desempeño laboral. En los grupos

de discusión expresan además que no están dispuestas a integrarse en un empleo con exigencias de horario, e incluso prefieren renunciar a los beneficios de este tipo de empleo para proteger sus otras áreas de la vida que consideran importantes como la maternidad, condición que reconocen puede influir de forma negativa en su desarrollo profesional.

Por otro lado las autoras encontraron que algunas estudiantes consideran a diferencia del grupo anterior que su género bien podría beneficiarlas durante su inserción laboral, al considerar que existen ciertas características asignadas de manera tradicional a la mujer que son muy estimadas por los empresarios, entre estas características mencionan la capacidad de diálogo o de negociación. Sin embargo reconocen que a pesar de que cuenten con estas habilidades, la imagen ante los clientes que tanto cuidan las empresas sería un factor que probablemente influya de manera negativa, o mejor dicho, el hecho de contratar mujeres que estén al mando del personal puede no ser del agrado de los clientes de la empresa por lo tanto ellas podrían ser discriminadas durante la selección.

Estos resultados coinciden con los encontrados por la Encuesta Metropolitana sobre Remuneraciones (2003, en INMUJERES, 2007) aplicada en Ciudad de México, Guadalajara y Monterrey la cual afirma que las empresas en todos los sectores de actividad (como electricidad y agua, construcción, manufacturas, comercio, servicio) prefieren contratar fuerza de trabajo femenina por considerar que las mujeres son más responsables que los hombres, posee habilidades específicas y mayor destreza. A pesar de que estas empresas reconocen ciertas capacidades que distinguen a las mujeres, de estas mismas empresas un 65% prefieren contratar hombres y sólo el 35% mujeres.

Por otro lado y resultado de esta misma encuesta, los motivos en una empresa de estos sectores de actividad prefieren contratar hombres por la mayor resistencia física y la mayor

adaptabilidad al horario, incluso mencionan que las labores de estos sectores no son apropiadas para el sexo femenino.

Este panorama podría parecer desalentador para las mujeres que desean integrarse al ambiente laboral, en estos sectores de actividad ya que a pesar de que cuentan con suficientes capacidades para llevar a cabo las mismas actividades que los hombres realizan, no son contratadas por las empresas en gran parte considero, que se debe a los estereotipos que se imponen a los género en nuestra sociedad, es decir aquellas conductas que se espera lleven a cabo cada uno de los géneros.

Otro de los retos que enfrentan las mujeres es la relación entre el trabajo y la maternidad, al respecto Elejabeitia y López Sáenz (2003) encontraron con respecto al tema de los hijos, que las estudiantes consideran que son un obstáculo para su crecimiento profesional, ya que el cuidado de estos está asignado tradicionalmente a la mujer, por lo tanto aquella mujer que tenga hijos, no dispondrá del tiempo suficiente para más y mayores responsabilidades, como la dirección de proyectos, viajes, etc., que se requieren para obtener ascensos en su trabajo. Se sienten capaces de compatibilizar el trabajo con la maternidad, su temor es el rechazo social de la mujer trabajadora y madre.

A pesar de estas limitaciones que perciben las estudiantes, intentan como un ideal compatibilizar la vida familiar y la profesional y temen al no ser capaces de lograrlo, tener que renunciar a alguna de las dos facetas. Por otro lado encontraron que las estudiantes consideran que en cuanto a expectativas difieren al compararse con los compañeros, sobre todo en intereses y motivaciones.

En cuanto a las estrategias que implementarán los y las jóvenes para tratar de ingresar al campo laboral, (García y Bernal 2005) mencionaron que la “palanca” o el “padrinazgo” serán las más empleadas por considerar que éstas “recomendaciones” tienen mayor

importancia incluso que su formación profesional, además expresan que recurrirán a redes familiares y de amistad para buscar oportunidades de trabajo y recomendaciones y en otros casos buscarán en espacios de trabajo en los negocios o empresas de los individuos que pertenecen a estas redes.

En relación a las mujeres y los hombres que se inclinan por profesiones masculinas y femeninas (interés central de la presente investigación) se han encontrado los siguientes resultados.

En relación a la mujer que opta por profesiones consideradas como masculinas Ibáñez (2011) encontró que estas mujeres perciben que padecen mayores dificultades en el acceso a estos tipos de trabajos; también que tienen que luchar contra la idea de que su menor fuerza física es un *hándicap* en el oficio; y que, en general a lo largo de sus trayectorias laborales, han padecido algún tipo de trato por parte de sus compañeros que les hace ver (o sentir) que están trasgrediendo una norma social, y que en algunos casos no son bienvenidas. Respecto a los factores que facilitan las trayectorias laborales de estas mujeres, observó que, les ayuda enormemente tener cierta socialización previa en el sector (por redes familiares o formación anterior); además encontró ciertas estrategias comunes en el proceso de inserción: la comprensión de cierto rechazo previo por parte de algunos compañeros, el esfuerzo por la adaptación o el efecto demostración.

De acuerdo a Urquizu et al (2006) al investigar las mujeres en profesiones subrepresentadas encontró que aún hoy en día las diferencias biológicas siguen siendo una de las principales razones que, tanto hombres como mujeres, consideran básicas para realizar un tipo u otro de tarea. Se destaca especialmente la incapacidad física de las mujeres para realizar tareas que requieran fuerza física, y se recalca la igualdad intelectual de hombres y mujeres. Además encontró que existe discriminación por parte de los empleadores o empleadoras

hacia las mujeres, aunque se intenta justificar esto como una supuesta preferencia de parte de los clientes y que los roles que las mujeres asumen como madre-esposa son un factor importante cuando eligen su ambiente laboral, de manera que buscan puestos de trabajo compatibles con estos roles.

Ibáñez, en el año 2010 realizó una investigación acerca de los hombres en ocupaciones femeninas y las mujeres en ocupaciones masculinas, encontró que los varones en ocupaciones femeninas presentan mayor permanencia en la empresa, mayor tendencia al contrato indefinido, a trabajar a jornada completa, muestran así mismo una mayor probabilidad de ocupar puestos con supervisión y la diferencia de ingresos con respecto a las mujeres en ocupaciones femeninas parece significativamente relevante, es decir recibe mayores recompensas que las mujeres en estas profesiones. En el caso de las mujeres que están insertas en profesiones masculinas se encontró, que ellas poseen mayor probabilidad de que en el puesto tengan mando sobre personas o responsabilidad sobre equipos, y de tener contratos indefinidos; además, la organización de la jornada laboral parece más cómoda. Es decir están en mejor situación y obtienen mayores recompensas laborales que los asalariados en ocupaciones de su propio género. Sin embargo, un dato muy repetido y relevante, su salario/hora es menor que el de los varones en las ocupaciones masculinas.

En la presente investigación se han elegido dos profesiones de corte tradicionalmente femenino y masculino, la enfermería y la Ingeniería mecánica electricistas (Ime). Se pretende conocer la influencia de los estereotipos de género en el desarrollo profesional de los enfermeros y las Imes. Ante esto se hace una revisión de aquellas investigaciones que aportan datos relevantes con participantes en estas mismas profesiones, los resultados muestran diversos discursos, por un lado, en el caso de las mujeres en ingeniería y los enfermeros se observa cierto nivel de discriminación pero a diferencia de las ingenieras,

ellos han ido ganando terreno en el área de enfermería, traducido en la mayor presencia en ciertas áreas y actividades, además de obtener mayor reconocimiento, valoración y ser considerados como más idóneos para ciertas actividades, todo esto producto de la ventaja de ser minoría.

El ámbito de la ingeniería ha estado marcado de manera histórica por la presencia predominante del hombre. En el caso de las mujeres que optan por esta profesión se encuentran con una serie de retos en su ámbito laboral que incide directamente en su desarrollo laboral. En relación a las mujeres insertas en carreras de las ingenierías, se han llevado a cabo diversos estudios que sustentan lo antes mencionado.

García y López (2006) encontraron que existe la presencia de prácticas discriminatorias hacia la mujer en el ámbito universitario y laboral en relación a la ingeniería, además de que por ejemplo, la ingeniería civil está fuertemente mediatizada por el papel tradicional que se le asigna a la mujer. El "habitus" del ingeniero civil, es decir la interacción con albañiles y el ambiente de la construcción u obra negra, es un medio para el cual no se socializa a la mujer. En contraste, algunas otras áreas como la ingeniería en computación, la cual pertenece a las carreras de mayor elección por parte de la mujer, puesto que, como afirma la investigadora ellas no se "ensucian", es decir el "habitus" concepto definido por Bourdieu como "Estructura estructurante, que organiza las prácticas y la percepción de las prácticas [...] es también estructura estructurada: el principio del mundo social es a su vez producto de la incorporación de la división de clases sociales. [...] Sistema de esquemas generadores de prácticas que expresa de forma sistémica la necesidad y las libertades inherentes a la condición de clase y la *diferencia* constitutiva de la posición, el habitus aprehende las diferencias de condición, que retiene bajo la forma de diferencias entre unas prácticas enclasadas y enclasantes (como productos del habitus), según unos principios de

diferenciación que, al ser a su vez producto de estas diferencias, son objetivamente atribuidos a éstas y tienden por consiguiente a percibirlas como naturales (1988 p. 170-171) de esta carrera no entra en contradicción con el papel tradicional que la sociedad patriarcal le asigna.

No sólo las mujeres que ingresan a campos laborales masculinos se encuentran con una serie de obstáculos que de alguna manera interfieren con su desarrollo laboral. El género como construcción social marca claramente las actividades que son propias de los hombres y las mujeres. Aquellos hombres que se inclinan hacia actividades que son reconocidas tradicionalmente como femeninas, son de igual forma discriminados y excluidos, sin embargo, las investigaciones acerca de los enfermeros muestran dos realidades opuestas. Mientras que las mujeres que se intentan incorporar en ambientes laborales masculinizados son segregadas, excluidas y discriminadas, los hombres que se insertan en profesiones como la enfermería poseen ciertas ventajas con respecto a las enfermeras. Investigaciones recientes muestran que ellos se colocan con mayor facilidad en los puestos de dirección, poseen mejores salarios y se ubican en puestos que requieren de mayor pericia técnica en hospital, servicios de especialidades, etc. Algunas de los resultados se muestran a continuación.

Mario Rovere (2006) llevó a cabo una investigación relacionada con los recursos humanos en salud y encontró que en la actualidad comienza a percibirse un incremento en el número de hombres que eligen la carrera de enfermería lo cual muestra el temor de algunos hombres por ser vistos como homosexuales por el hecho de participar en una profesión de corte tradicionalmente femenino, idea reforzada por el machismo que se vive en nuestra sociedad. Encontró además que contrariamente a lo que le ocurre a las mujeres que se inclinan por profesiones masculinas los hombres enfermeros han sido aceptados tanto por

las mujeres como por los mismos hombres. Al finalizar se cuestiona si esta aceptación estará ligada a la búsqueda de mejores condiciones laborales por parte de ellos a través de un activismo sindical que las mujeres no se han atrevido a realizar.

Siguiendo con el tema de los enfermeros, Muñoz y Villa (2009) encontraron que el hecho de ser parte de una minoría en un ámbito laboral femenino genera por parte de ellos mayor notoriedad, lo cual en ocasiones puede provocar excesiva atención que provoca incomodidad a los enfermeros, sus resultados muestran que además ellos se han tenido que adaptar a un ambiente que de cierta forma ha estado dominado y dispuesto para la mujer, además que encontraron discriminación durante el proceso de la formación académica, esto por parte del profesorado. Otra de los aspectos que han enfrentado es que como producto de la imagen femenina de la profesión, los hombres que ingresan a esta profesión son considerados como afeminados. Sin embargo, los resultados reflejan similitudes con otras investigaciones los cuales aluden a las ventajas de ser varón en una profesión considerada como femenina, las autoras encontraron que por ejemplo, en el ejercicio profesional se deja entrever una valoración diferencial que es percibida por los enfermeros como una mayor estimación por ser hombre e identificaron áreas en las cuales se les reconoce una mayor idoneidad.

Evans (1997) por su parte, afirma como producto de una investigación titulada: *Men in nursing:issues of gender segregation on hidden advantage*, que el aumento de la matrícula de los hombres en la profesión de enfermería no presagia una integración progresiva de los roles sexuales masculinos y femeninos, afirma que la evidencia señala que incluso en ocupaciones dominadas por mujeres tales como la enfermería, las relaciones patriarcales de género reflejan una alta valoración de todo lo que es masculino por lo tanto es común encontrar un número desproporcionado de hombres en cargos de especialidad

administrativos y de élite. Esto es logrado gracias a que ellos hacen énfasis en los aspectos masculinos de la profesión, como requisito previo para elevar su propio prestigio y el poder. Encuentran en las instituciones un alto grado de apoyo ya que estas crean y perpetúan la ventaja masculina, así como por las mujeres mismas que, consciente o inconscientemente, fomentan su ingreso y ceden ciertos espacios a los hombres en estas carreras, como veremos más adelante.

Reforzando la idea anterior Hernández muestra cómo en el caso de los enfermeros, al ocupar un espacio sexuado que "no les corresponde", enfrentan sanciones sociales, tales como la atribución de la homosexualidad, según el régimen de género establecido; pero, el hecho de ser varones también los privilegia por encima de esa sanción social como por ejemplo el hecho de que han ganado actividades y espacios en principio gracias a que éstas demandan fuerza física; es así como áreas como terapia intensiva, traumatología y ortopedia, y neurología, las han hecho suyas.

Estos resultados permiten entrever cómo a diferencia de las mujeres que optan por incorporarse en ámbitos laborales más masculino, los hombres al incorporarse a profesiones de corte femenino en un primer momento se enfrentan a ciertas situaciones discriminatorias, pero al mismo tiempo logran ser aceptados, e incluso sobrestimados en comparación con sus pares femeninos. Probablemente esto debido a los estereotipos de género que prevalece, en los cuales se considera que los hombres son aquellos que sustentan el poder y las mujeres permaneces subordinadas e invisibles ante ellos.

Con los estudios citados puede darse cuenta cómo el género incide en el desarrollo laboral de hombres y mujeres, no sólo construyendo pautas discriminatorias sino reproduciendo estereotipos genéricos que mantienen la desigualdad entre ambos géneros.

La presencia de los hombres en la carrera de enfermería surge en México a partir de la década de los setenta (Hernández, 1997) y si bien, desde entonces la matrícula de hombres se ha incrementado a lo largo de los años de manera paulatina, las investigaciones muestran que los enfermeros se enfrentan con situaciones de discriminación en su ambiente laboral lo cual podría manifestar que este ingreso no refleja un cambio real en los cánones establecidos por la construcción de género, pero a diferencia de las mujeres que optan por la ingeniería, ellos poseen mayores ventajas por su condición masculina al reproducir el rol de poder característico de los varones.

En el caso de las ingenieras su situación no difiere mucho de los enfermeros en cuanto a discriminación. Por un lado encuentran esta discriminación que deben sortear los enfermeros pero a diferencia de ellos, las ingenieras mantienen su posición de subordinación con respecto a sus pares masculinos en condiciones similares, todo esto independientemente de sus habilidades intelectuales y sociales que poseen ambos profesionistas.

El término género se refiere a las diferencias culturales entre hombres y mujeres, sin considerar sus capacidades, intereses, deseos, preparación académica, etc. imponiendo a ambos roles y estereotipos que al mismo tiempo que los define también los restringe y obstaculiza en su desarrollo personal y profesional. El género impacta no sólo a las mujeres sino también a los varones, por lo tanto es importante analizar y contrastar las percepciones y experiencias de ambos para conocer el impacto de estas construcciones culturales y su influencia en su vida diaria.

Hoy en día la mayoría de los estudios de investigación con perspectiva de género incluyen solamente a hombres o mujeres, olvidando que ambos somos diferentes y percibimos, conocemos y vivimos el mundo de diferentes formas.

La aportación principal de este estudio es el análisis de la inserción y vida laboral de mujeres que han optado por profesiones masculinas, el caso de las Imes, pero lo verdaderamente rico de este estudio es la incorporación de la contraparte masculina, de aquellos hombres que, al igual que las Imes han elegido profesiones poco afines a su género, tal es el caso de los enfermeros, lo que permite contrastar y analizar sus percepciones y experiencias obteniendo por lo tanto una visión más completa y objetiva del impacto del género en el desarrollo profesional de sujetos inmersos en profesiones poco afines a su género.

1.3 El concepto de género

Existen diversas conceptualizaciones acerca del concepto de género la gran mayoría hace énfasis en comportamientos sociales y culturales impuestos por una determinada sociedad a un individuo estas definiciones de género se contrastan con el concepto de sexo, entendido como aquella carga biológica que posee un individuo, la cual restringe su comportamiento a actitudes, preferencias e intereses basados en esta carga. Algunos de los conceptos de género y sexo son los siguientes.

Según Marta Lamas, el concepto de género ha existido desde hace cientos de años pero alrededor de los sesentas fue empleado en las ciencias sociales como un concepto con una definición específica. A diferencia del género, el concepto de sexo es entendido como aquella connotación biológica que se le asigna a un individuo; el género por su parte es empleado para designar un conjunto de actitudes, comportamientos y normas que cada cultura le atribuye a cada uno de los sexos. Es por esto que el sistema género es una construcción bio-sociocultural, binaria y de exclusión, que pone al hombre y a la mujer en una relación jerárquica y de poder, específicamente de dominación del género masculino sobre el femenino (Lamas, 1996).

Este concepto parece haber aparecido primeramente entre las feministas americanas que deseaban insistir en la cualidad fundamental social de las distinciones basadas en el sexo (Scott en Lamas, 1996).

Según Joan Scott, el concepto de género surge tras la necesidad de incorporar un vocablo que permita estudiar las diferencias entre hombre y mujer desde un punto de vista cultural y no de forma exclusivamente biológica (Elejabeitia y López, 2003).

El género, de acuerdo a Lamas, se refiere a las construcciones sociales, simbolismos y significados que se asignan a cada cuerpo sexuado, así como el tipo de relaciones que se establecen entre ambos sexos, (varón y mujer), según sean los contextos (espacio-temporal) de cada sociedad (Lamas, 1996).

En este concepto se incluye todo aquello opuesto a lo que corresponde al concepto de sexo, es decir, suele hacer énfasis en el carácter de construcción social y no biológica de la desigualdad entre hombres y mujeres (Carresquer, 1997).

Scott define lo define como "El núcleo de la definición está en una conexión integral de dos proposiciones: el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder" (Scott, en Lamas, 1996).

Marta Lamas por su parte plantea: "el género, esa simbolización cultural construida a partir de la diferencia sexual, rige el origen humano y se manifiesta en la vida social, política y económica". "Entender qué es y cómo opera el género nos ayuda a vislumbrar como el orden cultural produce percepciones específicas sobre las mujeres y los hombres, percepciones que se erigen en prescripciones sociales con las cuales se intenta normar la convivencia. La normatividad social encasilla a las personas y las suele poner en contradicción con sus deseos, y a veces incluso con sus talentos y potencialidades.

Todas las sociedades se estructuran y construyen su cultura en relación a las diferencias sexuales de los individuos que las componen. Esta cultura determina de cierta forma el destino de las personas, al atribuirle ciertas características y significados a las acciones que unas y otros lleven a cabo o se espera que realicen.

1.3.1 El género y la elección de carrera

Lamas (1996) considera que el género es: "al mismo tiempo, un filtro a través del cual miramos e interpretamos al mundo, y una armadura, que constriñe nuestros deseos y fija límites al desarrollo de nuestras vidas" (p.1)

Si el género desde esta perspectiva, impone nuestros deseos, fija límites al desarrollo de nuestras vidas entonces: ¿Puede el género de un individuo influir en la elección profesional de carrera? Es decir, esas percepciones o estereotipos de género, o bien aquellas características que se piensa son propias o deseables en la mujer y en el hombre, ¿Influirán en la elección de profesional?

Esas percepciones específicas sobre las mujeres y los hombres a las que se refiere Lamas, y que según la autora, se constituyen en prescripciones sociales, bien se pueden representar en la elección de profesión.

Según Flores, (2005) cuando se habla de elección profesional, esta responde a particularidades de masculinidad y de feminidad resultados de la construcción social, debido a esta marcada distinción se pueden encontrar profesiones y empleos claramente distinguibles para hombres y mujeres, sin tener en consideración las capacidades y competencias que se posee como individuo, y es que como afirman Padilla (2001) y Santana, Feliciano y Jiménez (2010) en la elección de profesión posee un mayor influencia el género que la clase social.

Resultado de esto, prevalece un buen número de factores que orientarán tanto a hombres como a mujeres a elegir la profesión que desean desempeñar a lo largo de su vida y la cual estará marcada por los papeles que deben cumplir, papeles que son determinados socialmente, en el caso de la mujer debe considerar además que la mayoría de las responsabilidades del hogar recae directamente en ella y se considera el papel más importante que puede desempeñar, (Flores, 2005). Según Elejabeitia (2003) las representaciones culturales de lo femenino se centran en la esfera de la maternidad, preocupación por las relaciones con el otro además de su cuidado y bienestar, las representaciones culturales de lo masculino por el contrario se simbolizan en la producción de bienes que se aprecian por el valor económico y con el poder jerárquico.

Santana (2000) afirma que aún hoy en día la distribución de la población femenina y masculina está orientada a carreras afines a su género, es decir las mujeres optan por carreras de administración, salud (por ejemplo Enfermería), imagen personal, educación, es decir aquellos que tiene que ver con la atención a los demás, etc., mientras que los hombres eligen profesiones relacionadas con la informática, fabricación mecánica, electricidad-electrónica, (Ingenierías) etc., (Sánchez, et al., 2011).

A pesar de que tanto hombres como mujeres posean las mismas oportunidades para ingresar a cualquier carrera universitaria, llama la atención que aún hoy en día existan carreras en las cuales predomina uno u otro género. Para comprender estas elecciones, López-Sáenz, Lisbona y Sáinz (2004) consideran que se debe recurrir al análisis de algunos factores psicológicos y sociales que las condicionan. Eccles et al. (López-Sáenz, Lisbona y Sáinz, 2004) afirman que una socialización diferenciada influye en la identidad social y personal, en la interiorización de creencias sobre uno mismo, en las expectativas por el hecho de ser mujer u hombre, además de las expectativas de éxito y valorización

diferenciada que se da a ciertas profesiones y roles en función de que las ocupe un hombre o mujer.

Desde el punto de vista de Elejabeitia y López-Sáenz (2003) este tipo de socialización diferenciada por género es lo que motiva al individuo a elegir determinada profesión, y afirman además que estas elecciones no están basadas en ningún momento en aspectos biológicos o aquellos considerados como "naturales".

1.3.2 Los roles y estereotipos de género

Los roles de género son conductas estereotipadas por la cultura, por tanto, pueden modificarse puesto que son tareas o actividades que se espera que realice una persona por el sexo al que pertenece (Elejabeitia y López-Sáenz, 2003).

Estos estereotipos son creencias sociales compartidas acerca de las características de un determinado grupo (hombres o mujeres) o categoría social. Según Elejabeitia y López-Sáenz (2003) una de las características de los estereotipos de los géneros es la de establecer una dicotomía entre lo femenino y lo masculino, en donde el estereotipo de la mujer la caracteriza como una persona preocupada por el bienestar de los demás, interesada en las relaciones interpersonales afectivas, en la búsqueda de armonía entre los individuos que le rodean y con la capacidad de mostrar abiertamente sus emociones. Por el contrario el estereotipo de hombre comprende características tales como un ser preocupado por la propia autoafirmación, orientado hacia el control y dominio (García, 2006) e interesado en mayor medida en alcanzar los logros y metas planteados que en aquello que tenga relación con aspectos emocionales.

Es importante subrayar que los estereotipos son la base de los prejuicios, que afectan tanto a hombres como a mujeres, ya que no únicamente se limitan a describir sino a prescribir conductas, actitudes, respuestas, etc. Una vez que una persona aprende que es niño o niña,

sigue las prescripciones culturales asociadas a su sexo y de esta forma aprende cuales son las conductas apropiadas para esa auto-categorización (Elejabeitia, y López Sáenz, 2003).

Esto concuerda con lo que afirma Lamas (2002 en Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES) quien señala que "el papel *(rol)* de género se configura con el conjunto de normas y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino. Aunque hay variantes de acuerdo con la cultura, la clase social, el grupo étnico y hasta el estrato generacional de las personas, se puede sostener una división básica que corresponde a la división sexual del trabajo más primitiva: las mujeres paren a los hijos y, por lo tanto, los cuidan: por tanto, lo femenino es lo maternal, lo doméstico, contrapuesto con lo masculino, que se identifica con lo público. La dicotomía masculino-femenino, con sus variantes establece estereotipos, las más de las veces rígidos, que condicionan los papeles y limitan las potencialidades humanas de las personas al estimular o reprimir los comportamientos en función de su adecuación al género". Según la autora el hecho de que entre mujeres y hombres existan diferencias anatómicas les hace creer que sus valores, capacidades intelectuales, aptitudes y actitudes también lo son (INMUJERES, 2007), son los estereotipos los que rigen cómo son y cómo deben comportarse los hombres y las mujeres (Delgado, et al. 1998, en INMUJERES, 2007). De aquí surgen los conceptos de masculinidad y feminidad los cuales de cierta forma determinan el comportamiento, las funciones, las relaciones entre hombres y mujeres (INMUJERES, 2007).

Desafortunadamente, los estereotipos y roles de género aún hoy en día y a pesar de tantos cambios en las creencias del deber ser o hacer, permanecen vigentes gracias a que las mujeres y los hombres de cierta forma mantienen estas creencias acerca de los atributos asignados a cada sexo. Los estereotipos han funcionado durante muchos años como fuertes obstáculos tanto para hombres como para mujeres. En el caso de las mujeres han

funcionado como limitantes de sus derechos a la igualdad de oportunidades en la educación, en el trabajo (ámbito que se desea investigar) la familia y la sociedad. En el caso del hombre, los estereotipos lo han limitado a expresar sus afectos bajo el supuesto de fortaleza e insensibilidad. "De tal suerte que los estereotipos se han erigido en agentes de desigualdad y discriminación entre los sexos impidiendo su desarrollo personal e integral" (Loria, 1998 en INMUJERES, 2007).

1.3.3 La relación de la mujer y el trabajo

A finales del siglo XX se originó un extenso debate social y académico acerca del "trabajo" y su transformación. Algunos de los posicionamientos que surgen en este contexto se atribuyen a voces andróginas, las cuales incluyen o restringen la cuestión del trabajo de la mujer como una nueva forma de pobreza social, una pobreza feminizada (Collado, 2009).

El trabajo es considerado como actividad humana que ocupa un lugar importante en la sociedad, no sólo por ser necesario para la producción de los bienes y servicios, sino porque se establece cada vez más un mecanismo de pertenencia social en el individuo, pero a la vez también se convierte en un elemento de exclusión y de discriminación, sobre todo cuando de género se trata. Es esencial en este sentido, identificar las diferencias de género presentes en el ámbito laboral, primero desde una perspectiva amplia de lo que es el trabajo para posteriormente mostrar la forma en que estas diferencias afectan la participación de hombres y sobre todo de las mujeres en este ámbito o bien incrementan dichas inequidades.

El concepto de trabajo, ha sido entendido como un ámbito que permite la integración a la vida social y la realización de la persona, debido a que por medio de éste los sujetos reproducen su existencia tanto en el plano material como existencial en esto radica su importancia por elegir una u otra carrera. (Sen, 2000). Por otro lado, el trabajo es

reconocido como una actividad exclusivamente de los seres humanos, a través de la cual el hombre transforma la naturaleza para su beneficio. Autores como Engels (1876) han definido el trabajo como la fuente de toda riqueza, como la condición básica y fundamental de toda la vida humana. Entonces se puede reconocer el trabajo no sólo en un sentido material y productivo, sino que además permite al individuo desarrollar capacidades humanas fundamentales como la capacidad de motivarse hacia el desarrollo y logro de proyectos, establecer relaciones sociales con otros individuos, y promover experiencias de identidad y afiliación social. Desde esta perspectiva se puede entender el trabajo no solamente como el resultado de un proceso de producción, sino como una actividad social inmersa en un ambiente cultural específico, que permite por lo tanto la expresión social de la persona.

Como ya se mencionó, algunos autores consideran que el trabajo es la actividad por la cual los seres humanos trasforman la naturaleza para poder utilizarla para sus fines. Ante esto surge una determinada división del trabajo, llamada por Marx y Engels como división sexual del trabajo, o división natural del trabajo, donde el hombre se ha identificado como el proveedor de los bienes para el hogar y la mujer como responsable de las actividades dentro del hogar además del cuidado de los hijos, y es debido a esto que en muchos casos los hombres y las mujeres se definen como tales, es decir asumen los roles que les impone la sociedad.

Esta diferenciación sexual del trabajo ha sido conceptualizada como inherente a la diferenciación sexual de los individuos, se le ha relacionado con la presencia o ausencia de cualidades y capacidades físicas, emocionales e incluso intelectuales, inclusive ciertos aspectos de la reproducción fueron la base para esta división en el trabajo, división que se ha perpetuado hasta nuestros días. Sin embargo diversas investigaciones han mostrado que

las características sexuales no han sido las únicas que han justificado formas supuestamente naturales de división del trabajo, puesto que en ciertas sociedades existen actividades que son propias de los hombres, mientras que en otros grupos sociales esas mismas actividades son exclusivamente realizadas por mujeres. Lo que demuestra que la división del trabajo no está sustentada biológicamente, en diferencias sexuales.

Cabe recordar que en algunas sociedades los seres humanos han sido especializados (Durkheim, 1993) en trabajos a partir de características como el sexo, la edad, etc. y otros aspectos a los que se les ha considerado como raciales por ejemplo, el color de piel (Lagarde, 1997).

La relación entre el trabajo y exclusividad es paradójica, mientras que ciertas capacidades o condiciones pueden permitir a un sujeto incluirse en determinada actividad laboral, puede ser por las mismas capacidades o condiciones por las cuales puede ser excluido, por ejemplo, el matrimonio. En ciertos empleos para el hombre estar casado se convierte en una ventaja mientras que esta misma condición para la mujer puede ser incluso un motivo para excluirla de ciertos puestos o promociones, ya que se considera que un hombre casado es más "responsable" y comprometido con su trabajo, mientras que en el caso de la mujer, su compromiso con la familia probablemente desvíe su atención del trabajo, lo cual resultará en un menor rendimiento laboral. Esto tiene que ver con las condiciones de productividad y condiciones de trabajo. Por lo que más que biológico es social (la economía, producción, poder, etc.)

En relación al trabajo que realiza la mujer se pueden distinguir dos tipos: **el público productivo** remunerado, bajo contrato, que generalmente se lleva a cabo fuera de casa en la fábrica, oficina, etc. y el **privado reproductivo** realizado dentro de casa, no remunerado económicamente A la suma de ambas jornadas (Lagarde, 1997) se les ha conceptualizado

como doble jornada de trabajo o doble presencia (Carresquer, 1997; Silveira en Pieck, 2001). Cuando la mujer hace los dos tipos de trabajo. Mientras que el varón se desarrolla solamente en el trabajo público, remunerado, el cual posee además mayor reconocimiento y prestigio social que el de las mujeres.

Es así como el quehacer de hombres y mujeres surge a partir de la división sexual del trabajo, la cual asigna tareas y actividades diferenciadas a cada uno y se convierte en una estructura social en la medida que impone límites bien claros acerca de lo que uno u otro género debe hacer. Esta división rige las relaciones de género y establece normas y comportamientos que deberán ser seguidos en todo momento. Lo que comenzó como una forma de organizar el trabajo determina entonces la división de las tareas así como quién las realiza.

1.3.4 Discriminación-exclusión- segregación

Esta diferenciación de tareas y actividades entre los hombres y las mujeres promueve serias pautas de discriminación, exclusión y segregación entre ellos. La desigualdad se acentúa cuando estos tres conceptos se entrelazan e impiden un desarrollo pleno del sujeto.

A lo largo de la historia hemos podido observar cómo los hombres y las mujeres han sido discriminados. Las pautas de género por su parte han promovido y reforzado esta discriminación al marcar claramente los límites entre unos y otros.

Esta discriminación hace referencia a aquellas restricciones de oportunidades, que uno o varios grupos de poder imponen sobre un determinado colectivo (Weber en Gallego, 2009) de tal forma que el grupo en desventaja aporta tal característica a cada uno de sus miembros por el mero hecho de pertenecer a éste. Los grupos discriminados suelen denominarse, actualmente, “minorías” y en general los grupos que discriminan son las “mayorías”; aunque en ocasiones el número de personas no se corresponde con estos grupos.

Existen diversos tipos de discriminación: por razón de sexo, de religión, de raza, de género, discriminación estadística, por el monopolio del grupo aventajado, entre otras etc. Cualquier persona inmersa dentro de estas categorías puede sufrir a la vez varias formas de discriminación; así, por ejemplo, una persona por el hecho de ser mujer, negra e inmigrante, tendría los inconvenientes atribuibles, subjetivamente, a tres categorías sociales. Por otra parte, los grupos discriminados, pueden verse sometidos a una discriminación absoluta, cuyo ejemplo más extremo sería la esclavitud (o el patriarcado tradicional en su forma extrema), o bien, pueden padecer una discriminación relativa, como en el caso de los "empleos femeninos" (Gallego, 2009).

Por su parte el concepto de exclusión ha sufrido numerosas variaciones a lo largo de la historia, hoy en día ha permitido designar a los grupos sociales desplazados como los desempleados, las minorías étnicas, los jóvenes sin cabida en el mercado de trabajo, las mujeres en ocupaciones precarias, los migrantes, etc. son algunos de los segmentos sociales a los que el nuevo concepto engloba. Una características de este concepto es que hace referencia a los mecanismos y procesos que se encuentran en la base de la misma, a los actores involucrados y a las políticas que suscita, y que en su interpretación se pone énfasis en el entramado de relaciones sociales que la hacen posible más allá de la simple descripción factual (Oliveira y Ariza, 2000).

Sin embargo considero importante señalar que coincido con la definición que las autoras hacen, Oliveira y Ariza (2000) con respecto al concepto de exclusión que ellas emplean, al considerar la exclusión "como una forma precaria o parcial de inclusión en el mundo del trabajo" conceptualización que considero apropiada al referirme a la exclusión en el presente trabajo.

La división sexual del trabajo se ve reflejada en la segregación ocupacional en el mercado de trabajo. La segregación ocupacional por sexo es de acuerdo a Guzmán (2011) la tendencia a que hombres y mujeres se empleen en diferentes ocupaciones, separados unos de otros en la estructura ocupacional, sin duda esta diferenciación de actividades significa discriminación y exclusión social de las mujeres pero también de los hombres (Guzmán, 2011). La segregación es un aspecto importante que contribuye a los procesos de exclusión y discriminación.

Según Oliveira (2000) afirma que la segregación por si misma puede ser vista como un modo de exclusión que delimita espacios diferenciados entre grupos sociales a partir de atributos particulares. La distinción no es neutra pues legitima esferas de autoridad y competencia y determina un acceso desigual a los recursos sociales. Se puede entender entonces que la segregación repliega a un conjunto de individuos con el objetivo de mantener una distancia y una diferencia que ratifica a su vez un orden social.

La relación que se establece entre segregación ocupacional y división sexual del trabajo pone de manifiesto no sólo la continuidad de los roles de género sino la interdependencia entre ambos mecanismos de exclusión. La incorporación de las mujeres en ocupaciones consideradas como femeninas, refuerza de cierta forma los rasgos de domesticidad, subordinación que han sido atribuidos a la mujer a lo largo de la historia, puesto que generalmente las profesiones consideradas como femeninas gozan de menor estatus y prestigio social que las de los hombres así como de condiciones de trabajo menos favorables.

Los estudios acerca de la elección de carrera (Santana, Feliciano y Jiménez, 2010) muestran que las mujeres se encuentran concentradas en ocupaciones de corte femenino y los hombres en las reconocidas como predominantemente masculinas, lo que de alguna manera

permite a hombres y mujeres reproducir los roles y estereotipos de género impuestos por la sociedad. Esta segregación trae serías consecuencias en el ámbito de la formación profesional y laboral ya que perpetúa las desigualdades entre hombres y mujeres, sobre todo en el caso de ellas, pues se encuentran como se mencionaba anteriormente, en una situación desfavorable con respecto a los varones por el hecho del menor reconocimiento social de las profesiones femeninas.

Anker (1997) enumera trece características que se atribuyen comúnmente a las mujeres y que pueden influir en la segregación ocupacional. Los estereotipos que él menciona como positivos, son disposición natural a ocuparse de los demás, destreza y experiencia en las tareas del hogar, mayor agilidad manual y honradez, y aspecto físico atractivo lo cual en caso de ser real calificarían a las mujeres como más aptas para ocupaciones como enfermera, asistente social, maestra, etc. profesiones marcadamente femeninas.

Afirma además, que existen cinco estereotipos negativos de igual forma atribuibles a las mujeres como: renuencia a supervisar el trabajo, menor fuerza física, menor aptitud para la ciencia y las matemáticas, entre otros. Lo que de ser verdad las excluiría de ciertas ocupaciones como: director, arquitecto, ingeniero, policía, vigilante, entre otros. Además, encontró otros estereotipos que se adjudican a las mujeres, mayor docilidad y disposición a realizar tareas monótonas o repetitivas, mayor interés por trabajar en casa, etc. Estos estereotipos si coincidieran con la realidad coadyuvarían a descalificar a las mujeres de ciertas ocupaciones independientemente de sus capacidades intelectuales y su preparación profesional y académica. De la misma forma los hombres serían también excluidos automáticamente de ciertas ocupaciones que desde esta perspectiva señala a las mujeres como más idóneas.

Los estereotipos de género presentes en nuestra sociedad, mantienen de alguna forma la segregación de hombres y mujeres en profesiones consideradas como femeninas y masculinas, sin embargo y a diferencia de los hombres, las mujeres sufren doblemente de discriminación ya que los estereotipos de género sumado a la posición de inferioridad de la mujer en la sociedad, perpetúan la dominación masculina que puede definirse como una especie de modelo de la violencia simbólica, ella es todo poder que logra imponer significaciones e imponerlas como legítimas, disimulando las relaciones de fuerza en que se funda su propia fuerza, en definitiva, añade la fuerza simbólica a las relaciones de fuerza" (Bourdieu y Passeron en García de León, 2002) como lo afirma García de León (2002) en la actualidad se considera la masculinidad como una especie de "nobleza", que desvaloriza lo femenino generando una especie de violencia simbólica hacia la mujer y todo aquello que posea relación con ella.

Desde la perspectiva de García de León, la violencia simbólica se logra a través de una equivocada valoración de la realidad. En este caso, hombres y mujeres reconocen la dominación masculina como el orden social de la vida. En las sociedades antiguas, los juegos de honor y guerra y la fuerza física establecían la escala social de valor impuesta por los hombres. En las sociedades modernas se puede encontrar una situación similar ya que se perpetúan el reconocimiento social de la superioridad de los hombres en los juegos de la política, la ciencia, el arte, etc. por lo tanto, las mujeres se verán seriamente afectadas por dicha escala de valoración social (García de León, 2002) menoscabando todo aquello que emerja de ellas, por ejemplo su trabajo.

Todo esto pone de manifiesto cómo la masculinidad goza de privilegios meramente simbólicos, que generan desigualdad genérica y discriminación y exclusión de la mujer en diversos ámbitos. El ejercicio de la autoridad es uno de esos privilegios de la masculinidad,

pues según Simpson (2004) el efecto de autoridad asumida o excedente de valoración (Jónasdóttir en García de León 2002) invertido en los hombres los dota de autoridad masculina además, esta autoridad tiene la apariencia de no ser masculina, sino humana en general y generada exclusivamente de los méritos logrados de forma individual.

Esto coadyuva a que aquellos puestos de alta valoración social sean asignados al varón segregando a las mujeres a actividades de menor reconocimiento social, con menores oportunidades de crecimiento profesional y laboral. Dotar al varón de privilegios o beneficios promueve que ellos sean más y mejor aceptados en diversos ámbitos, incluso aquellos en las cuales son minoría.

Según un estudio elaborado por Simpson (2004) con hombres en ocupaciones femeninas (enfermeros, bibliotecarios, azafatos de aviación, maestros) encontró que los varones poseen ciertas ventajas o beneficios de la masculinidad dentro del ámbito laboral

Estas son el "efecto de consideración especial", ya que obtienen un trato diferencial y consideraciones especiales por parte de los individuos con los que tienen relación en su espacio de trabajo. El "efecto de carrera" se refiere a que ellos son asociados a diferencia de las mujeres, con una actitud ante el trabajo más centrada en la carrera, más profesionalizada; y por último "efecto de zona de confort", por el que, al mismo tiempo, se sienten relajados y a gusto trabajando con mujeres (Simpson, 2004). Estas ventajas son especialmente evidentes en la enseñanza y la enfermería donde los hombres se sintieron bien recibidos.

Hernández (2011) y Simpson (2004) encontraron que en el caso de la profesión de enfermería (una profesión considerada como femenina) los varones ocupan cargos de mayor prestigio, como especialidades administrativas, jefes de área, jefes de piso, etc., puestos en los que según García de León, el hombre a diferencia de la mujer puede acceder

más rápidamente, pues posee además de sus conocimientos el excedente de valoración masculina que lo dota de autoridad en cualquier ámbito y que sin duda otorgarán al varón de mayores y mejores posibilidades de ingreso y aceptación en estos cargos.

A diferencia de los varones que ingresan en ámbitos femeninos, las mujeres que intentan insertarse en ámbitos que han sido considerados como masculinos se enfrentarán con un déficit de valoración sumado a una ilegitimidad al intentar pertenecer a estos ámbitos, tal es el caso de las mujeres que eligen la profesión de ingeniería.

Uno de los ejemplos más representativos de esta exclusión de las mujeres es, sin duda, la tecnología y el oficio de ingeniero, ligados al dominio sobre la materia, a la facultad de actuar sobre ella y sobre el mundo, ligado a la máquina y por lo tanto a su poder, (Beraud, en Guadarrama, 2007)

La profesión de ingeniería está enmarcada por la masculinidad desde el imaginario social, pues es sin duda el dominio de los hombres sobre la tecnología y las destrezas de los ingenieros ligadas a la máquina y por lo tanto al poder, ámbito del cual la mujer es excluida en su totalidad.

Sin embargo Kanter (1997) considera que aquellas mujeres que optan por este tipo de profesiones consideradas como masculinas ingresan a una dinámica determinada entre aquellos que dominan (en este caso los varones) y la minoría (las mujeres Imes en este caso) denominadas por la autora como mujeres símbolo.

El trabajo de Kanter (1997) apunta a un sistema de prejuicios y de discriminación mediante el cual el grupo dominante (hombres) controla la cultura del grupo y a través de diversos procesos margina y excluye a la minoría de las mujeres imposibilitándoles su desarrollo, aceptación plena e incluso en el peor de sus casos su ingreso.

García de León (2002) ha denominado a estas mujeres como élites discriminadas, haciendo alusión a las primeras mujeres que ingresaron en la cúspide de las profesiones, minoritariamente (por ejemplo la ingeniería) a partir de los años sesenta del pasado siglo. Sin embargo, estas mujeres dadas ciertas condiciones por ejemplo el número, la cultura "superior" relativa al grupo dominante acabará siendo "contaminada" por la cultura de los dominados, sólo que en mucha menor medida a corto plazo y de manera mucho más asistemática que a la inversa (Simmel, 1938, 1966 en García de León, 2002)

Dicho en palabras de la autora, cuando dos grupos con diferente bagaje entre sí interactúan socialmente se produce irremediablemente un fenómeno de aculturación, por el que el grupo con menor poder se incorpora o se adhiere inevitablemente a la cultura del grupo con mayor poder (García de León, 2002). La respuesta de las mujeres ante esta situación se presenta de dos formas, como "síndrome de la abeja reina" (Callejo, et al., 2004 en Osborne, 2005) entendiéndose esto como, tomando distancia de aquellas mujeres que no han logrado incorporarse a una profesión masculinizada o, solidarizándose con ellas.

Sin embargo, García de León, (2002 en Osborne, 2005) considera que aquellas mujeres que intentan o han logrado "incorporarse" en estos ambientes laborales, se encuentran aisladas, tanto de la élite masculina, de quien depende su legitimación interina y precaria, como de sus pares femeninos, que no ha podido incorporarse a esos ambientes, dinámica que se crea a partir de la interacción de grupos compuestos por personas que encarnan sexos con una diferente categoría social o estatus.

Esta "ilusión" de igualdad, aceptación e inclusión se traduce en una serie de fenómenos llamado "tokenismo" (Kanter, 1977) y que según García Prince, (2006) se puede considerar como una de las formas en las cuales se hace presente con mayor frecuencia la resistencia

de la organización a la inclusión de la mujer y al establecimiento de la "igualdad real" sobre la creencia de que la igualdad existe con la presencia de estas mujeres élite.

Este fenómeno ha sido nombrado como "tokenismo" al referirse a las mujeres coartadas, floreros, vitrinas, símbolos o tokens (García Prince, 2006, Osborne, 1996).

El concepto de token (Williams, 1995 en Hernández, 2011) se refiere a aquellas mujeres insertas en ocupaciones masculinas, las cuales son segregadas y excluidas por ser el hecho de ser minoría. Son consideradas como mujeres símbolo (Kanter, 1997) y se caracterizan por ser mujeres que "tendrán que enfrentarse no sólo a un insuficiente reconocimiento de su trabajo, sino a situaciones de especial dificultad por su nuevo estatus profesional".

Según Kanter (1997) las mujeres "tokens" (por ejemplo las Imes) pueden verse seriamente afectadas por su condición de minoría, al enfrentarse con una serie de conflictos en su ambiente laboral, tales como a) visibilidad: las mujeres atraen una atención desproporcionada sobre sí mismas sin proponérselo en el cual el grupo dominante observa con detalle las acciones y actividades que la mujer emprende en su día laboral esto crea por lo tanto un aumento de las presiones en el desempeño de estas mujeres; b) la polarización: se refiere a grandes diferencias entre ellas y el grupo dominante que conducen les recuerdan que ellas están inmersas en un mundo que ha sido considerado como exclusivo del ámbito masculino que lleva a las mujeres a vivir una especie de separación y aislamiento del resto de los varones que la rodean, y c) la asimilación: los atributos de la minoría en este caso de las mujeres, se distorsionan para que encajen en las ideas preconcebidas (Simpson, 2004) acerca de su sexo imponiéndoles una serie de roles que más que promover su desarrollo dentro de la organización, lo restringen.

Estas reflexiones permiten, rechazar la creencia acerca del temor que las mujeres tienen al éxito, lo cual sería mejor entendido como temor a ser "visible" dentro de organizaciones

masculinas por el enorme rechazo del cual serían víctimas, lo cual las mantiene en una posición subordinada buscando cierta seguridad.

El presente estudio es realizado desde una perspectiva de género, incluyendo no sólo a las mujeres sino también la perspectiva masculina intentando con esto obtener una mirada más amplia de los estereotipos y roles de género presentes en el ámbito laboral específicamente en el caso de profesiones como la enfermería y la Ingeniería mecánica electricista.

Para la presente investigación se considera la exclusión como la inclusión precaria y parcial en este caso de las Imes en ámbitos laborales masculinos y los enfermeros en campos laborales femeninos. La discriminación será comprendida como la restricción en el ingreso, contratación, selección y/o desarrollo laboral pleno de mujeres que han optado por una carrera masculina, específicamente las Ingenieras mecánicas electricistas, y hombres insertos en una carrera femenina, la enfermería; y quienes además son reconocidos como minoría siendo menospreciados y reprimidos y los cuales se enfrentan a numerosas restricciones de oportunidades y limitaciones a las que sus compañeras enfermeras y compañeros Imes no se enfrentan.

En el caso de la segregación, tanto las Imes como los enfermeros son asignados en tareas, actividades y áreas diferentes con respecto a sus pares con la misma preparación profesional, manteniéndolos separados del grupo dominante, en este caso los Imes y las enfermeras.

1.4 Estrategia metodológica.

1.4.1 Participantes clave

El universo en esta investigación está conformado por mujeres y hombres que han optado por profesiones consideradas o de corte tradicionalmente y típicamente masculino o femenino. Las carreras que se ha elegido en este caso son la de Ingeniería mecánica

electricista, en la cual la presencia de las mujeres (observada a través de la matrícula de ingreso) se sitúa en el más bajo porcentaje en los últimos años, alrededor del 5%, en contraste la carrera de Enfermería, la cual se ha seleccionado por ser aquella que incluye el porcentaje más elevado de presencia de mujeres, alrededor del 80% en los últimos años. Ambas carreras pertenecen a la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP).

Los criterios de inclusión fueron:

a) Que fuesen Imes o Enfermeros egresados de la UASLP

b) Que contaran con experiencia laboral en áreas afines a su profesión.

Cabe mencionar que los nombres de los participantes clave fueron cambiados para proteger su identidad, de la misma forma se omiten los nombres de los centros de trabajo, con el mismo objetivo.

Para la realización de este estudio se contó con seis Imes, cuyo promedio de edad es de 28.5, con una edad mínima de 23 y máxima de 38. Mientras que en el caso de los enfermeros fueron 9 participantes, en los cuales su edad oscilaba entre los 23 y 42 años, con un promedio de 31. Ambos profesionistas son egresados de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP) de las facultades de Ingeniería y Enfermería respectivamente con experiencia laboral previa en áreas que son consideradas afines a su profesión. Puede observarse que pese a que los rangos de edad difieren en ambos grupos, las experiencias laborales son similares en cuanto al trato se refiere, lo cual permite observar que las experiencias de ambos profesionistas en sus ambientes de trabajo no están en función de sus edades.

Tabla 1. Imes participantes.

Nombre	Generación (período)	Edad	Experiencia laboral (años)	Lugar de trabajo	Área
Dulce	2008-2013	24	1	Empresa Industrial Corporativo multinacional	Centro de control de motores
Ana	2005-2012	25	2	Empresa Industrial Empresa de fabricación	Diseño de tableros eléctricos
Claudia	2008-2013	23	0.6	Empresa de fabricación de equipo eléctrico y electrónico	Diseño de proyectos eléctricos
Estela	2003-2008	28	5	Empresa Industria del sector de energía	Instalaciones eléctricas
Diana	1999-2004	33	6	Universidad pública	Jefa de maquinaria
Perla	1996-2000	38	14	Universidad pública	Docente mecánica y mecatrónica

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas transcritas a Imes participantes.

Tabla 2. Enfermeros participantes.

Nombre	Generación (período)	Edad	Experiencia laboral (años)	Lugar de trabajo	Área
Fernando	2009-2014	23	1	Clínica psiquiátrica	Asistencial
Luis	2006-2010	38	3	Consultorio en oficinas administrativas.	Promoción a la salud
Iván	2009-2014	23	1	Hospital privado y tutor	Todas las áreas
José	1994-1999	35	15	Hospital	Todas las áreas
Miguel	2004-2009	27	5	Hospital público y casa hogar	Todas las áreas
Ramiro	22003-007	31	8	Hospital público	Quirófano
Aldo	2002-2006	36	7	Centro de atención de adicciones, institución pública.	Atención primaria
Luis Alfredo	2005-2009	23	1	Asilo público y empresa Industrial.	Atención primaria
Edgar	2006-2010	36	10	Hospital público	Unidad Cuidados Intensivos

Fuente: Elaboración propia a partir de entrevistas transcritas a Enfermeros participantes.

a) La experiencia laboral de ellos.

En el caso de los enfermeros, la experiencia laboral abarca de entre 1 hasta 15 años y el lugar más común de trabajo es en hospitales públicos y privados. Todos los enfermeros participantes han laborado antes de concluir con sus estudios, es decir mientras han sido estudiantes han trabajado, sobre todo en clínicas privadas y en turnos nocturnos, además de brindar atención a pacientes de manera particular.

Un aspecto importante a considerar es el requisito que debe cubrir el estudiante de enfermería, la realización del servicio social. Este servicio social debe ser llevado a cabo durante un año en hospitales públicos, tiempo en el cual deben cubrir un horario preciso y

cuentan además con un apoyo económico menor para sufragar sus gastos personales. En la presente investigación esto se ha considerado esto como experiencia laboral, ya que si bien, esta experiencia es considerada como una extensión de su plan curricular y además tiene como objetivo desarrollar actividades teórico prácticas que contribuyan a su formación integral y desarrollen sus conocimientos, habilidades y valores comprendiendo la función social de su perfil académico, ellos llevan a cabo actividades como profesionales independientes con casi todas las responsabilidades de un trabajador de la institución. Al finalizar este servicio social que es considerado un requisito indispensable para obtener la titulación, ellos se encuentran en posibilidades de concluir sus estudios como profesionales de la enfermería. Por otro lado, otro de los propósitos indirectos de este servicio social es vincular al estudiante con empresas e instituciones que les brinden la oportunidad de incorporarse como trabajadores formales al concluir este periodo de formación.

En el caso de los enfermeros entrevistados se encontró que algunos de ellos lograron ser parte de la institución al finalizar su servicio social y de esta manera comenzaron a laboral formalmente.

Actualmente la gran mayoría de los entrevistados labora en hospitales generales públicos y privados en el estado de San Luis Potosí, obteniendo experiencia en la mayoría de las áreas como resultado de la rotación de personal. Algunas de las áreas en la cuales se encontraban laborando durante el período de entrevistas eran maternidad, cuidados intensivos y quirófano. Uno de los enfermeros entrevistados labora en una clínica psiquiátrica y el resto en asilos, áreas de promoción de la salud en la industria, en clínica pública de atención a jóvenes con problemas de adicción y en el área de promoción a la salud en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

b) Área familiar

En lo que respecta a la cuestión familiar se encontró que ninguno de los entrevistados tiene algún familiar vinculado con la enfermería salvo el caso de un enfermero quien manifestó que su padre labora en un hospital en un área administrativa e incluso fue él quien le aconsejó estudiar esta carrera por las numerosas posibilidades de trabajo que existen.

c) Elección de carrera

Aunque no fue un aspecto en el cual se indagó profundamente, el tema de la elección de carrera apareció en la mayoría de las entrevistas de manera espontánea, o como resultado del cuestionamiento directo de la entrevistadora. Considero importante sino bien no profundizar, si analizar las motivaciones e intereses que llevaron a los entrevistados a elegir una profesión que ha sido considerada como femenina y que por lo tanto se podría considerar como distante de las elecciones del varón. En cuanto a los motivos de la elección de esta carrera se encontró que algunos de los entrevistados eligieron la carrera considerando la amplia oportunidad laboral que existe para esta profesión, uno de ellos como se mencionó anteriormente lo compartió con su padre quien lo apoyo con su decisión por considerar que existen buenas oportunidades de empleo.

Algunos más también compartieron su decisión de estudiar enfermería con sus familiares, ante lo cual ellos les respondían que debía elegir lo que fuese afín a sus intereses y respetarían su decisión en todo momento cualquiera que fuera.

Un dato interesante es que cuando ellos compartieron su decisión de estudiar enfermería, ninguno de los familiares los cuestionó ni los juzgaron ante su elección, antes bien apoyaron su decisión. Al parecer no hubo extrañezas ni asombro por la elección de esta profesión. En cambio en el caso de los amigos de los entrevistados si hubo ciertos

comentarios de sorpresa y burlas en contra de algunos de los enfermeros, quienes se limitaron a hacer caso omiso de los comentarios y seguir con su elección.

Casi todos los enfermeros entrevistados concluyeron sus estudios en tiempo y forma, sólo uno de ellos abandonó la facultad durante aproximadamente diez años para reincorporarse y concluir en esta segunda oportunidad sus estudios.

d) Las Imes. Su experiencia laboral.

La experiencia laboral de las Imes abarca de los seis meses a los 14 años. A diferencia de los enfermeros, ellas no habían laborado antes de concluir sus estudios de ingeniería. En el caso de Claudia y Dulce, las entrevistadas de menor edad, se encontraban realizando sus prácticas profesionales en empresas del área industrial con un apoyo económico al cual le consideran ellas como beca. Posteriormente Claudia comenzó la Maestría fuera del estado de San Luis Potosí.

Al igual que los enfermeros, las Imes deben realizar una estancia de prácticas profesionales en una empresa que les permita poner en práctica los conocimientos adquiridos en su desarrollo profesional. La estancia es de por lo menos seis meses y hasta un año, y al igual que los enfermeros gozan de una beca económica durante este período. Tal es el caso de Dulce y Claudia.

Todas las participantes tienen experiencia en el ámbito industrial, espacio que es considerado como el propio para que las Imes puedan ejercer su profesión, sólo Perla no posee esta experiencia. Ella se desempeñó como asesora de prácticas profesionales con estudiantes de los últimos grados de las carrera de ingeniería en mantenimiento y mecánica electricista durante aproximadamente un año, lo cual fue considerado como servicio social esto dentro de las instalaciones de la misma Facultad de Ingeniería de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, donde egresó. Actualmente ella se encuentra laborando en

una universidad pública como docente en áreas como mecánica y mecatrónica, en las cuales pone en práctica conocimientos pertinentes a su profesión.

En el caso de Claudia y Estela durante el período de entrevistas, se encontraban llevando a cabo estudios de maestría en mecánica y electricidad, fuera del estado ambas contaban con beca CONACYT.

La experiencia laboral de Estela abarca 5 años. Ella comenzó sus prácticas profesionales en una empresa industrial realizando proyectos de instalaciones eléctricas y al concluir este periodo se le brindó la oportunidad de ser contratada por la empresa en la cual, permaneció casi 5 años. Posteriormente realizó trámites a la maestría mientras al mismo tiempo apoyaba a su padre con algunos proyectos de electricidad.

La experiencia laboral de Ana es de 2 años aproximadamente, durante este período ha laborado en dos empresas, la primera corresponde a sus prácticas profesionales en la cual permaneció alrededor de seis meses y en la actual poco más de un año. En esta última empresa se dedica a diseñar y fabricar tableros eléctricos a solicitud de los clientes.

La experiencia de Claudia alcanza casi el año, en éste realizo dos estancias de prácticas profesionales en las cuales se insertó en empresas industriales, en la segunda empresa donde concluyo sus prácticas llevó a cabo el diseño y producción de tableros eléctricos. Por cuestiones personales se vio en la necesidad de repetir otro período de prácticas en otra empresa. En esta última llevaba a cabo además del inventario, el diseño y elaboración de tableros electrónicos.

La experiencia laboral de Dulce como Ime es de un año. Durante seis meses realizó sus prácticas profesionales en una empresa industrial, dedicada a la energía y automatización, al concluir le extendieron su beca tres meses más y poco tiempo antes de terminar este segundo período solicito su ampliación por un período similar. Al término de este nuevo

lapso, fue contratada como personal de la empresa. Sus actividades principales consisten en diseño de tableros eléctricos y su área de trabajo es el centro de control de motores.

Diana labora actualmente en una universidad del estado. Comenzó como profesora de las áreas de mecatrónica y mecánica, a los seis meses aproximadamente le ofrecieron el puesto de jefa de maquinaria. Este puesto consiste en dotar de equipo a los laboratorios de la universidad específicamente los que tiene que ver con mecánica y electricidad. Supervisar el mantenimiento del equipo y gestionar las compras del material.

e) Área familiar

A diferencia de los enfermeros, algunas de las Imes entrevistadas cuentan con familiares inmersos en el mundo de la ingeniería. En el caso de Estela, su padre es Ingeniero mecánico electricista (Ime) egresado de la misma universidad, el padre y hermano de Claudia poseen la misma profesión. El tío de Ana también es egresado de la misma ingeniería. En el caso de Dulce, su hermana mayor es Ingeniera en mantenimiento (Ima) egresada desde hace varios años pero con poca experiencia laboral ya que no ha logrado colocarse en un puesto de manera permanente. En el caso del resto de las participantes no conoce a un Ime o algún otro egresado de carreras afines.

La mayoría de las Imes concluyeron sus estudios en tiempo y forma sólo Perla cursó algunos semestres de una ingeniería distinta a la Ime y posteriormente realizó nuevamente los trámites correspondientes para ingresar a Ime.

f) Elección de carrera

En el caso de Dulce fue motivada por su hermana (quien es Ima) a ingresar a esta carrera, pero debido a un empleo en un local de venta de refacciones Dulce se decidió por la Ime. En el resto de las Imes no logran identificar el motivo de su elección, algunas consideran que les parecía interesante sin profundizar en el asunto. En el caso de Perla, ella en un

primer momento optó por la ingeniería en sistemas computacionales pero al concluir el primer año se dio de baja y realizó los trámites correspondientes para iniciar la carrera de Ime. Con respecto a la elección de carrera comenta que su madre deseaba que fuera maestra.

g) El salario.

A pesar de que existen numerosas investigaciones que consideran que el salario es un factor que demuestra la gran discriminación de la que son objeto las mujeres, este tema no fue abordado con ninguno de los participantes por no estar considerado dentro de los aspectos a analizar y no porque este factor no fuese importante sino más bien la decisión obedece al interés de resaltar el aspecto relacional entre los y las profesionistas y las personas que los rodean es decir realzar aspectos sociales más que cuestiones de índole económico, sin embargo en el segundo capítulo se exponen algunos datos que permiten visualizar las percepciones de ambos profesionistas.

1.5 Sobre el procedimiento de recolección de datos

Para la recolección de datos se aplicó la técnica de la entrevista semiestructurada, en un primer momento se centró la atención en sus trayectorias laborales con el fin de conocer su experiencia en el ámbito laboral. Posteriormente las entrevistas se inclinaron a conocer los siguientes aspectos:

a) Su paso por la facultad de egreso, haciendo énfasis en el trato que recibieron del personal, llámese maestros, compañeros, directivos, etc., como estudiantes en una carrera considerada como poco afín a su género.

b) El o los procesos de selección y contratación por los que han pasado a lo largo de su vida laboral.

c) Las relaciones que establecen con: sus jefes, compañeros, subordinados, clientes, es decir aquellas personas con las que se relacionan en su ámbito laboral.

d) El trato que ellos y ellas perciben de parte de aquellos individuos que comparten su espacio laboral.

e) La asignación de actividades y tareas que realizan en sus espacios de trabajo y
f) Su percepción acerca de la influencia de su género en su desarrollo laboral.

Esta técnica permitió acceder a una gran e interesante cantidad de información de manera directa entre el investigador y el sujeto de estudio, logrando con esto conocer la vivencia de estos profesionistas a través de la narración de sus experiencias.

La entrevista fueron elaboradas a partir de algunas preguntas detonantes que sirvieron de guía para la consecución de los objetivos que se pretendían alcanzar, sin embargo, estas no fueron de ninguna manera rígidas; esta guía se diseñó para ser flexible y permitir al entrevistado abordar temáticas de acuerdo a sus intereses. Cabe mencionar que la guía de entrevista fue la misma para ambos profesionistas pero, aunque si bien, tanto las Imes como los enfermeros se encuentran en campos laborales poco afines a su género y comparten experiencias similares, las preguntas se adecuaron a las características de sus profesiones.

Las entrevistas fueron programadas en diversos momentos y lugares, muchos sugeridos por los mismos entrevistados eligiendo lugares donde se sentían cómodos, puesto que era la primera vez que eran entrevistados, los lugares fueron la biblioteca del estado y diversos cafés y restaurantes del centro pues era un área accesible para ambos interesados. El tiempo de duración dependió de la disponibilidad de tiempo de los participantes, así como del ritmo de la entrevista, pretendiendo mantener un buen rapport y evitar la monotonía y cansancio que bien podrían influir en las respuestas proporcionadas. Con respecto al número de entrevistas en promedio se llevaron a cabo dos a cada participante, sin embargo en ocasiones fue necesario llevar a cabo una tercera entrevista, buscando obtener la mayor cantidad de información posible.

1.6 Análisis de la información

El proceso de recolección de datos se llevó a cabo empleado la técnica de la entrevista semiestructurada y cualitativa. El objetivo del empleo de esta técnica fue conocer la perspectiva del sujeto estudiado, comprender sus códigos de significado, sus interpretaciones, sus percepciones y sentimientos, los motivos de sus actos. Es decir, el objetivo prioritario de la entrevista cualitativa es proporcionar un marco dentro del cual los entrevistados puedan expresar su propio modo de sentir con sus propias palabras.

Cada una de las entrevistas, fueron grabadas y transcritas en su totalidad con la finalidad de conformar un primer texto que permitiera recuperara y agrupar de manera sistemática las narrativas acerca de las experiencias de los y las participantes.

Al completar este documento y como resultado de la gran cantidad de información y temáticas desarrolladas se elaboró una construcción de índices temáticos surgidos de las narrativas de los entrevistados, (Shagoury y Miller, 2000) es decir se sistematizó la información en una tabla donde se incluyeron las categorías que surgieron del contenido de las entrevistas, que permitieron confrontar, contrastar y dar respuesta a las preguntas de investigación y permitieron el logro de los objetivos planteados al inicio del estudio.

La finalidad de esta construcción de índices temáticos fue en un primer momento conocer a profundidad las experiencias de estos sujetos en sus ámbitos laborales, a través de la lectura y relectura de sus comentarios; en un segundo momento se realizaron varias lecturas que permitieron encontrar patrones recurrentes, temas comunes, coincidencias y divergencias con respecto a ciertos aspectos y situaciones que comparten estos profesionistas, que permitieron la elaboración de ejes temáticos analíticos. Estos ejes temáticos fueron la base para el análisis que se presente en los capítulos posteriores.

Para el análisis de la información de resultado de estos índices temáticos se recurrió a la teoría existente además de las investigaciones que muestran resultados similares a los encontrados en este estudio, esto con la finalidad de interpretar y comprender las experiencias de los enfermeros y las Imes.

1.7 Localizando a los participantes, todo un reto.

En cuanto a la localización de los sujetos se encontraron ciertas dificultades que considero merecen ser descritas. En el caso de los enfermeros la dificultad se centró en que la mayoría de ellos posee dos empleos, en los cuales rolan turnos o bien trabaja de noche, de manera que los espacios de descanso son limitados y por lo tanto de difícil acceso para la entrevistadora. La mayoría de los enfermeros contactados en un primer momento se negaban a participar por el enorme cansancio que sentían después de dos jornadas diarias de trabajo, sin embargo y gracias a una conocida que labora en el ambiente de salud logré contactar a un enfermero quien me relacionó con otros más quienes a su vez me recomendaron con otros enfermeros.

En el caso de las Imes el acercamiento no fue más fácil. Se recurrió a los responsables de la carrera para localizar a las egresadas, sin embargo y debido al escaso seguimiento que se da a los estudiantes que concluyen sus estudios esto no fue posible. En la facultad no existen registros claros de los egresados y egresadas de la carrera, los cambios en el personal responsable de esta área además de la creciente desconfianza de las personas para atender llamadas o proporcionar datos personales debido a la inseguridad que se vive en nuestro estado, provoca que no se posean registros claros de los y las jóvenes que concluyen sus estudios.

Después de una ardua búsqueda se logró poner en contacto con una Ime que recién egresada que aún asistía a la Facultad para concluir con sus trámites escolares, ella a su vez

me puso en contacto con otra Ime que acababa de egresar de la misma generación. Posteriormente se recurrió a amigos ingenieros que me contactaron con familiares y amigas egresadas de la carrera de Ingeniería mecánica electricista. Al solicitar la ayuda de estas, para localizar a otras Imes me encontré con la sorpresa de que eran únicas en las generaciones en las cuales egresaron o bien la otra compañera de generación estaba fuera de sus contactos, fuera del estado e incluso fuera del país. De manera que tras una larga búsqueda se logró entrevistar a seis Imes.

Al lograr concertar la primera entrevista tanto con las Imes como con los enfermeros, se contó con una gran disposición para contestar todas y cada una de las preguntas que lleve a cabo, además de profundizar en detalles cuando así lo solicité, y proporcionar mayor información en cuanto a términos propios de su profesión que emplean en su ámbito de trabajo frecuentemente y que yo desconocía. Posteriormente, tanto la segunda como tercera entrevista (cuando fue necesario) fueron realizadas con mayor facilidad en cuanto al tiempo de espera para planearlas y llevarlas a cabo, de esta manera se logró conocer diversos aspectos de su ámbito laboral con gran cantidad de detalles.

Capítulo 2 Los profesionistas en México y en el Estado de San Luis Potosí. Panorama laboral.

Introducción

El ingreso a la universidad ha sido considerado a lo largo de la historia como una oportunidad fundamental para el ingreso a un mundo nuevo, con mayores y mejores oportunidades de desarrollo profesional y personal, sobre todo económicas, sin embargo la inserción a la educación superior y la conclusión de una carrera profesional no es suficiente para lograr una estabilidad económica, como se verá más adelante, existen numerosos

factores que inciden directamente en la incorporación al trabajo remunerado y al ejercicio pleno de las profesiones.

En el presente capítulo describo brevemente el panorama de los profesionistas en México y en el Estado, para posteriormente presentar la posición de la Ingeniería mecánica electricista y la Enfermería en el mundo, México y el Estado de San Luis Potosí. Se incluyen la matrícula de estas carreras, los profesionistas ocupados, la presencia de las mujeres en cada una de estas profesiones así como el nivel de ingreso, las oportunidades de empleo, entre otros temas, que permiten plantear un contexto general de ambas carreras.

En relación a la presencia de la mujer en los estudios universitarios en México esta aumenta cada vez más, sin embargo, persiste la existencia de carreras o áreas de estudio consideradas como "propiamente femeninas" ya que el desempeño de las mismas está relacionado directamente con la extensión de los papeles tradicionales de la mujer en el espacio privado, tales como el cuidado y atención de personas dependientes, y tareas asociadas a la alimentación, vestimenta, educación básica, salud primaria, relaciones públicas, entre otros.

Las ciencias sociales y la educación aún hoy en día son áreas consideradas como propias de las mujeres y, por lo tanto, históricamente, han concentrado la mayor presencia femenina frente a las áreas tecnológicas y las ciencias básicas, las cuales son percibidas como espacios para hombres. En estas continúan concentrando, efectivamente, mayores números de presencia masculina (tal como la carrera de Ingeniería mecánica electricista) a pesar del logro del acceso masivo femenino a la educación superior en los últimos años.

De esta forma, la carrera de Enfermería, Nutrición y Educación Básica, (como veremos más adelante) entre otras opciones de oferta educativa, están relacionadas a roles considerados

culturalmente como “típicamente” femeninos y continúan siendo espacios de concentración de la matrícula femenina en la educación superior.

Las dificultades de superación de estas barreras culturales en la inserción de varones y mujeres en la educación superior no son fácilmente superables. Por el contrario, los mecanismos de segregación sexual en el ámbito de la formación profesional operan como limitantes en el plano de las decisiones individuales entre uno y otro tipo de estudios e inciden en la evaluación de costos y beneficios de los estudiantes a la hora de su inserción laboral ya que como veremos más adelante los mecanismos de selección y reclutamiento del mercado laboral también reproducen de ciertas formas este tipo de diferenciación de género (Papadópulos y Radakovich, 2006).

2.1 La carrera de Enfermería.

En relación a la Enfermería se le ha conceptualizado como “la ciencia y arte del cuidado autónomo y colaborativo del individuo sano y enfermo en todas sus etapas de desarrollo, inserto en la familia y comunidad, que incorpora la promoción, prevención y educación en salud, los aspectos curativos y la recuperación de la salud, la gestión y la contribución al crecimiento social y profesional, además del conocimiento al interior de la disciplina apoyado en la investigación con su correspondiente contribución a la definición de las políticas de salud” (PLAN CURRICULAR, FACULTAD DE ENFERMERÍA, Universidad Autónoma de San Luis Potosí, (UASLP).

El arte del cuidado es la utilización creadora y estética de la ciencia de Enfermería (PLAN CURRICULAR, FACULTAD DE ENFERMERÍA, UASLP). Se demuestra en la relación interpersonal y en la aplicación de diversas técnicas y procedimientos, donde se relacionan la reflexión, las creencias y valores, el análisis, la aplicación del conocimiento, el juicio

crítico y la intuición las cuales al vincularse permiten proporcionar el cuidado al individuo. La Enfermería es un arte, es emplear el conocimiento al servicio del ser humano, para esto el profesional de Enfermería debe echar mano de los conocimientos adquiridos del arte, las humanidades, las ciencias sociales y conductuales en la asistencia humana, (ídem).

La Enfermería aún en la actualidad es considerada como una profesión casi exclusivamente femenina por tener como fin último el cuidado del otro. Como lo afirma Martín (2011) aún en la actualidad se concibe que el trabajo de cuidados hacia el individuo sano o enfermo, dependiente o adulto, sea llevado a cabo por las mujeres casi de forma exclusiva, esto debido fundamentalmente a la división sexual del trabajo, donde se sostiene que aquellas actividades relativas al cuidado del otro quedará en manos de la mujer, mientras que en el caso del hombre su función principal estará orientada al trabajo público, fuera de casa. El trabajo informal de "cuidado" hacia el otro por parte de la mujer es una actividad esperada en relación a su género, mientras que en el caso de los hombres el cuidado de otros no es un comportamiento esperado socialmente (Martín, 2011), por lo tanto el reconocimiento social será completamente distinto en ambos casos.

2.2 La carrera de Ingeniería.

El concepto de Ingeniería puede ser entendido desde dos vertientes, por un lado como un arte y como una profesión por otro. Se considera como arte por su instinto creador, por su manera flexible de combinar métodos y teorías y su orientación hacia la belleza o la producción de bienes y servicios útiles para el hombre. Como profesión se caracteriza por poseer a) un cuerpo de conocimientos especializados que guían la práctica profesional; b) una orientación de servicio a la sociedad; c) una autonomía en la prestación de servicios profesionales, y d) la sanción social del ejercicio profesional. (Dettmer, 2003).

Las ciencias de la Ingeniería han sido definidas de múltiples formas, muchas de ellas dependen también del contexto histórico, geográfico y socio-cultural al cual se aplica., sin embargo pueden ser entendidas como un modo intermedio de conocimiento entre el conocimiento científico y el conocimiento puramente práctico. Ellas operan como una especie de "traductor" entre el nuevo conocimiento y/o información generado por la ciencia y su aplicación a un dispositivo o diseño (Chanell, 1998 en Dettmer, 2003).

Venables (1959 en Dettmer, 2003) define al ingeniero profesional como un individuo competente por virtud de su educación fundamental y entrenamiento para aplicar los métodos científicos y perspectivas para el análisis y solución de los problemas de Ingeniería. Lo caracteriza como un ser capacitado para asumir la responsabilidad personal por el desarrollo y aplicación de la ciencia de la Ingeniería y el conocimiento, notablemente en la investigación, diseño, construcción, manufactura, supervisión, gestión y en la educación de los ingenieros. El trabajo del ingeniero es predominantemente intelectual y variado y no de rutina mental o de carácter físico. Este requiere del ejercicio de un pensamiento original, juicio y habilidad para supervisar el trabajo técnico y administrativo de otros. Su educación y adiestramiento debería haber sido tal que él habrá adquirido una extensa y general apreciación de las ciencias de la Ingeniería así como también a través de una reflexión dentro de las características especiales de su propia rama. A su debido tiempo, él será capaz de dar consejo técnico autorizado para asumir la responsabilidad por la dirección de importantes tareas de su rama (Venables, 1959 en Dettmer, 2003).

La Ingeniería ha sido considerada a lo largo de la historia como una disciplina típicamente masculina, donde la exclusión de la mujer se ha dado de manera explícita e implícita. En los últimos años la presencia de la mujer en esta profesión ha mostrado un incipiente aumento. Actualmente la participación de la mujer en la Ingeniería sigue siendo menor que

la de los hombres, sobre todo en áreas como la Ingeniería mecánica, eléctrica y civil que son consideradas como de baja o nula preferencia por las mujeres (Gutiérrez y Duarte, 2012) muy probablemente debido a que estas áreas dificultan la reproducción de los roles que las mujeres han asimilados como exclusivos del ámbito femenino.

El hecho de que las áreas de mecánica, electricidad e Ingeniería civil estén representadas casi de manera exclusiva por el género masculino demuestra que la mujer aún no ha renunciado a la reproducción de roles que le ha asignado nuestra sociedad, a través de la división de trabajo. Esta división asigna a las mujeres ciertas habilidades poco afines a las requeridas dentro de la Ingeniería y que de manera cultural son concedidas a los hombres.

La caracterización de carrera masculina que se le otorga a la Ingeniería y a su vez la identificación de la profesión de Enfermería como femenina, es lo que ha motivado a su elección para el presente estudio. Es un hecho que en hombres y mujeres optan por profesiones que les permitan llevar a cabo los roles genéricos que les han sido asignados, los sujetos que han optado por la situación contraria, es decir elegir profesiones consideradas como poco afines a su género son el interés principal de esta investigación.

2.3 La educación superior y el mercado de trabajo

La educación superior a lo largo de la historia ha jugado un papel sumamente trascendente en la consolidación de estructuras igualitarias de oportunidades entre varones y mujeres en el ámbito de la formación académica.

En México y de acuerdo con información de SEP-ANUIES, el número de egresados de nivel superior pasó de 149 000 en 1991 a 268 000 en 2000. Los egresados con posgrados por su parte, (que son parte de las cifras anteriores) pasaron de 9 885 a 28 943 en el mismo período (Hernández Laos, 2004).

Otro dato interesante de este período es que dentro de la oferta de egresados fue cada vez mayor la participación de las mujeres, en 1970 fue de 15.5%, en 1980 de 29.8%, en 1990 de 40.3% y para el 2000, 51.03 por ciento. Sin embargo y pese a la mayor participación de la mujer en este ámbito la estructura de la oferta de egresados de 1991 y de 2000 es estadísticamente similar, ya que la concentración en las primeras 20 carreras es de más de 80%, lo que sugiere que las casi mil instituciones de educación superior públicas y privadas repartidas en todo el país formaron, sin acuerdo previo, un conjunto de egresados cuyo perfil de carreras es estadísticamente muy similar en 1991 y en el 2000 (Hernández Laos, 2004).

Por otro lado, según Hernández Laos (2004) en este mismo período, la oferta de egresados creció 6.7% anual mientras que la economía mexicana registró 3.5%, por lo cual la oferta de egresados se enfrentó a un mercado laboral poco capaz de ofrecer las oportunidades para quienes egresaban de las universidades en empleos en correspondencia con su formación.

Este desequilibrio tiene implicaciones directas en el mercado laboral, además de un impacto negativo en el sistema educativo, al destacar una dificultad estructural para garantizar la inserción optima en el mundo del trabajo profesional de sus egresados.

2.4 Diferenciación de género en las áreas de estudio: masculinización y feminización. América Latina y el Caribe.

El proceso de feminización de la matrícula en la educación superior para América Latina y el Caribe se ha caracterizado por un crecimiento progresivo en todas las áreas de estudio. Así mismo se observa, la existencia de una dificultad permanente en éstos países a la superación de algunas de las “barreras intangibles” entre tipos de estudios considerados “femeninos” o “masculinos” que sustentan la “segregación sexual de las ocupaciones”; expresando así un fenómeno de transición cultural de gran relevancia para la igualación de

oportunidades de género en el continente (Papadópulos y Radakovich, 2006). Por ejemplo, en Brasil la matrícula femenina se concentra en las áreas de Humanidades y Artes, Ciencias Sociales, Derecho, Salud y Educación y países como México, El Salvador, Cuba, Costa Rica, Uruguay muestran una tendencia similar.

En el caso de México, de acuerdo al Informe Nacional de México, incluido en el Informe sobre la Educación Superior en América Latina y el Caribe, 2000-2005 (IESALC/UNESCO, 2006 en Papadópulos y Radakovich, 2006) existe un proceso interno de equiparación de la matrícula por sexo en las universidades y en la educación superior. Los datos indican que en la distribución de la matrícula por sexo existe equidad a nivel nacional. Además, esta situación muestra un incremento femenino a nivel de la matrícula que comienza a alterar los patrones de comportamiento de la matrícula a nivel histórico, invirtiendo la relación entre hombres y mujeres a favor de estas últimas por ejemplo, en el caso de las Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Administrativas (Papadópulos y Radakovich, 2006).

Sin embargo existen diferencias sobre todo en la distribución de la matrícula de algunas áreas del conocimiento fuertemente afectadas por la segregación sexual de las ocupaciones como Ingeniería como reducto masculino, y Enfermería o las áreas de educación y humanísticas fuertemente feminizadas. A nivel de sub-área de conocimiento para 1999 los sectores más fuertemente masculinizados son: agronomía (79. 1%) y ciencias forestales (76.5%).

En el área de Ciencias de la salud (en la cual hasta el año 1999 la presencia de las mujeres superó al de los hombres) los sectores con mayor presencia femenina son Enfermería y obstetricia (87.2%), Nutrición (83%) y Terapia (82.6%), mientras que sólo en investigación biomédica (54%) y en el área de medicina (50.8%) la presencia masculina es

mayoritaria, mientras que en Odontología la proporción femenina es de dos tercios de la matrícula.

El área de ciencias naturales y exactas continúa siendo un sector masculinizado, especialmente Geología (76.4%) y Física (72.9%). Por el contrario, biología (52.3%), Bioquímica (58.4%) y Química (52.1%) tienen mayoría femenina.

El área de Ciencias Sociales y administrativas incrementó la participación femenina en la última década (1992-1999) logrando superar el número de varones matriculados.

El área de Educación y Humanidades, caracterizado como sector femenino, mantiene esta tendencia. Particularmente feminizados están los sectores de Danza (87.4%) y Educación y docencia (70.1%) además el área de Música (64.1%) y Filosofía (55%). Por último, Ingeniería y tecnología continua siendo un sector masculinizado, especialmente Ingeniería Naval (96%), Ingeniería Mecánica y Eléctrica (93.4%), Aeronáutica (91%), Ingeniería eléctrica y electrónica (90.7%) e Ingeniería en control instrumentos y procesos (90.1%). En algunas sub-áreas existe una presencia femenina mayoritaria como en Ingeniería Textil (65.3%), Tecnología de Alimentos (61.7%), Planeación (54.1%) Ingeniería Bioquímica (54.5%) y Diseño (56.3%) (Papadópulos y Radakovich, 2006).

La concentración de mujeres en estas áreas y disciplinas se encuentra en estrecha relación con la flexibilidad en el horario que otorgan, lo que de cierta forma les permite un ejercicio libre, variado y sobre todo les facilite la posibilidad de compatibilizar el cuidado de la familia y trabajo doméstico que consideran su principal responsabilidad, es decir puedan compatibilizar su doble jornada, el trabajo remunerado y el trabajo en el mundo privado.

Es decir la elección de las carreras humanísticas y algunas de la salud tiene sustento en la lógica patriarcal que se ha establecido en nuestra sociedad, quien asigna el peso de la

familia y las funciones de cuidado a la mujer mientras que el hombre posee el peso de las funciones de proveedor.

En cambio, las carreras de ingeniería y tecnología por su parte, se caracterizan por horarios más exhaustivos, desplazamientos fuera de casa, viajes, turnos variables que se extienden gran cantidad de horas, y que impiden compatibilizar el trabajo con la vida familiar (Urquizu, et al, 2006).

Para concluir, de acuerdo a los datos presentados es importante señalar que aunque existen avances significativos en la matrícula en la educación superior sobre todo en relación a la presencia de la mujer en los estudios universitarios, aún hoy en día continúan operando mecanismos de diferenciación de roles femeninos y masculinos lo cual trae como consecuencia situaciones de desigualdad entre los género limitando las oportunidades de inserción laboral. Además, como puede observarse a pesar del aumento de la presencia de la mujer en áreas consideradas como masculinas, aún existen carreras consideradas de corte femenino pues sus actividades están íntimamente asociadas a la extensión de papeles tradicionales de la mujer y el trabajo privado.

En México, las áreas de ciencia y tecnología consideradas como masculinas se presentan en oposición a las áreas de Ciencias sociales y educación consideradas tradicional e históricamente femeninas a pesar del aumento en la matrícula de acceso a la educación superior. Esto trae como consecuencia que los mercados laborales reproduzcan estos mecanismos de segregación tanto en la selección como en el reclutamiento de personal.

2.5 El mercado laboral en México

En la actualidad se reconoce a la educación superior como uno de los motores para el crecimiento económico y social ya que fomenta el desarrollo de habilidades y competencias que al ser usadas en el sector productivo, permiten a las personas obtener mayores ingresos

y mejores oportunidades (Rodríguez, 2006; Rojas *et al*., 2000 en Salas y Murillo, 2013). Asimismo, la educación fuera del ámbito económico posibilita la obtención y desarrollo de valores, hábitos y formas de ser y hacer que influyen directamente en el bienestar de las personas (Rodríguez, 2006 en Salas y Murillo, 2013). Todo ello refuerza la importancia de la presencia de la universidad en la región y el papel que juega la preparación académica en el desarrollo regional en términos tecnológicos, educativos, económicos y sociales (Segundo, 2009 en Salas y Murillo, 2013). Sin embargo, el hecho real es que la educación sólo constituye un factor, aunque de mucha importancia, en el conjunto de elementos y condicionantes que determinan la productividad y la competitividad económicas, así como los niveles de participación política, los niveles de salud, etc., de la sociedad. La educación ejerce efectos potenciales muy poderosos en cada una (Levin y Kelley, 1994 en Hernández Laos, 2004) de esas áreas… si las condiciones necesarias y los insumos requeridos se encuentran presentes (Hernández Laos, 2004) o dicho de otra forma: empleos productivos y bien remunerados.

Según Hernández Laos, (2004) no es suficiente con el aumento en el número de egresados sino que es necesario un incremento en las oportunidades de empleo productivo y bien remunerado sobre todo para los profesionistas, aquellos jóvenes egresados de las aulas universitarias que concluyen sus estudios de educación superior.

En el mercado laboral de los profesionistas intervienen una serie de fenómenos de corto, mediano y largo plazos que son difíciles de coordinar para garantizar un desempeño eficiente en términos educativos y económicos de manera simultánea (Salas y Murillo, 2013). Además de estos fenómenos es posible afirmar que el mercado de trabajo es sensible a la influencia de diversos ámbitos como el desarrollo tecnológico (Meza, 2003 en Salas y Murillo, 2013), el grado de madurez de la democracia (Subirats, 2012), el nivel de

consolidación de políticas públicas (Rodríguez, 2003), la composición social (Prieto, 2000) la equidad de género (Abramo y Armijo, 1997 en Salas y murillo, 2013) y condicionantes demográficas (Hernández Laos, 2004) entre otros los cuales lo convierten en un ámbito sumamente complejo y cambiante.

Los egresados universitarios están asociados directamente a la productividad de un país, y se posicionan como uno de los principales agentes de cambio, pues se considera poseen las capacidades suficientes para elevar la productividad de un país y promover mayor innovación y desarrollo tecnológico además, los egresados son capaces de adaptarse más fácilmente a los cambios que se experimentan en economías globales (Urciaga y Almendarez, 2008 en Salas y Murillo, 2013) están más capacitados para resolver problemas prácticos que permiten atender demandas sociales (López, 2006) y se caracterizan por contar con mayor estabilidad laboral y mejores ingresos (Albert y Davia, 2004 en Salas y Murillo, 2013). Sin embargo, es factible pensar en cierto grado de incertidumbre de los estudiantes sobre sus posibilidades reales de ser empleados al concluir sus estudios (Gutiérrez, 1999 en Salas y Murillo, 2013). En un reciente comunicado de prensa la Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirma que la globalización no está creando empleos nuevos ni de calidad, ni tampoco se estaba reduciendo la pobreza (OIT, 2005) aunque aclara que, si bien en algunas zonas de Asia la expansión económica está promoviendo un crecimiento sólido del empleo y mejoras de las condiciones de vida, en otras zonas, como África y en algunas partes de América Latina, se observa un número creciente de personas que trabajan en condiciones menos favorables.

En México, y como resultado de diversos estudios realizados a partir de los datos obtenidos en la Encuesta Nacional de la Juventud (ENJUVE, 2000), apuntan a que los jóvenes asalariados en nuestro país están situados en empleos de precariedad moderada a muy alta;

siendo que sólo la tercera parte está situada en un empleo con bajas o nulas condiciones de precariedad (Oliveira, 2006 en Salas y Murillo, 2013).

Uno de los aspectos más preocupantes de las condiciones salariales de este grupo es que la débil acumulación de experiencia incidirá negativamente en el salario que percibirán en los próximos años (Coloma y Vial, 2003 en Salas y Murillo, 2013). La precariedad del trabajo no sólo involucra al salario sino también las prestaciones, condiciones de contratación y la duración de la jornada laboral (Oliveira, 2006 en Salas y Murillo, 2013).

Según Hernández Laos, (2004) durante los años sesenta y setenta se observó un crecimiento de la economía en México pero para los ochenta sufrió severas y repetidas crisis recesivas. De 1990 al año 2000 el empleo creció a tasa más dinámicas, sobre todo para las personas con mayores niveles de escolaridad como los profesionistas (Hernández Laos, 2004) siguiendo al mismo autor, un análisis más detallado del empleo en México, da cuenta de que la mayoría absoluta (60%) de profesionistas mexicanos se emplean en ocupaciones de tipo profesionalizantes sin embargo, se detecta de igual forma un crecimiento mayor en el número de profesionistas que se insertan en ocupaciones de carácter comercial, técnico y operarios calificados y en ocupaciones que pueden ser desarrolladas indistintamente por personas con y sin educación profesional en su mayor parte.

La estructura de la ocupación de los egresados de las diversas carreras, aunque diferente y con notables contrastes entre las mismas, permite identificar varios patrones ocupacionales 39 carreras se orientan preferentemente a ocupaciones profesionalizantes; nueve de este tipo de carreras pasaron de mantener a sus egresados en ocupaciones profesionalizantes a ocupaciones de carácter técnico, comercial y operarios calificados, y; cinco carreras universitarias mantiene a sus egresados en actividades que pueden ser desarrolladas con y sin estudios profesionales. Se encontró además que todas las carreras aumentaron, en mayor

o menor proporción, el número de egresados en ocupaciones en las cuales no es necesario un título universitario para desempeñarlas eficientemente, lo que confirma la relativa saturación del empleo en ocupaciones profesionalizantes (Hernández Laos, 2004) y por lo tanto la necesidad de los universitarios a incorporarse en actividades laborales poco afines a sus competencias profesionales.

Hernández Laos, (2004) en un estudio realizado con profesionistas en México, encontró que las condiciones del mercado laboral para la mayoría de las carreras muestra también un marcado excedente de oferta, entre estas carreras se encuentra Psicología, Pedagogía, Educación especial y deportes, Ingeniería eléctrica y electrónica, Arquitectura, Ciencias de la comunicación, Ingeniería civil y de la construcción, Agronomía; Ciencias políticas y administración pública, Química en ciencias biológicas y de la salud, Administración, Derecho, Ingeniería en computación y sistemas, Ingeniería mecánica e industrial y Contaduría. Sin embargo, a pesar de que Rojas, Angulo y Velázquez (2000 en Salas y Murillo, 2013) afirman que las personas con estudios universitarios ganan en promedio 73% más que las personas que no realizaron algún tipo de estudio, el exceso de oferta en el mercado de trabajo, tendería a ofrecer empleos con sueldos precarios o bien oportunidades laborales en ocupaciones en las cuales no es necesaria la educación universitaria.

2.6 Los profesionistas en México

En relación al número de profesionistas ocupados en el país, el Observatorio Laboral Mexicano (2015) con datos al primer trimestre de 2015 de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), muestran que el número de profesionistas ocupados en el país es de 7.6 millones de personas, cifra que representa tan sólo el 15.2 % de la población ocupada. Las áreas con el mayor número de profesionistas ocupados se encuentran representadas por la Económico Administrativa, las Ingenierías y la de Educación, estas

tres áreas alcanzan los 4.9 millones de profesionistas ocupados, los cuales representan el 28.3 % del total de los profesionistas ocupados. Las áreas que muestran el menor número de ocupados en el país, son Ciencias Físico-Matemáticas, Humanidades y Ciencias Biológicas (enfermería y medicina) con apenas 318 mil 646 profesionistas ocupados entre las tres.

Durante el primer trimestre del 2015, el porcentaje de mujeres profesionistas ocupadas en el país alcanzó el 44.5 % del total de los profesionistas ocupados. Las áreas profesionales en donde las mujeres representan a más de la mitad del total de profesionistas ocupados son Educación, Ciencias de la Salud, Humanidades, Ciencias Biológicas y Artes, en contraste las mujeres profesionistas tienen menor presencia en la ocupación en las áreas de Ingenierías, Arquitectura, Urbanismo y Diseño y en el área de Ciencias Físico Matemáticas (Observatorio Laboral Mexicano, 2015).

2.6.1 Profesionistas ocupados por grupos de edad

Con respecto a grupos de edades, según el Observatorio Laboral Mexicano (2015) al primer trimestre de 2015, tan sólo el 6.1 % de los profesionistas ocupados del país, se encuentran dentro del grupo de 20 a 24 años de edad, el cual se concentran mayoritariamente dentro de las áreas de Artes, Ingenierías y finalmente en Arquitectura, Urbanismo y Diseño, mientras que los profesionistas ocupados de 25 a 34 años se concentran en mayor medida en las áreas de Artes, Ciencias Sociales e Ingenierías. Por su parte, los profesionistas ocupados de 35 a 44 años tienen una mayor representación en las áreas de Económicas Administrativas, Educación y Ciencias Sociales. Para el grupo de profesionistas ocupados mayores de 45 años, la mayor concentración se observa en las áreas de las Ciencias Biológicas, Humanidades y en el área de Ciencias Físico Matemáticas (Observatorio Laboral Mexicano, 2015).

2.6.2 Posición en la ocupación

Según datos del Observatorio Laboral Mexicano (2015) 8 de cada 10 profesionistas ocupados en el país son trabajadores subordinados y remunerados, 6.1 % son empleadores y tan sólo 1 de cada 10 trabajan por cuenta propia. Al primer trimestre de 2015, el área de Educación es la que cuenta con la mayor proporción de profesionistas subordinados y remunerados (95 de cada 100).

Tabla 3. Carreras que poseen los porcentajes más elevados de profesionistas subordinados y remunerados en México.

Carreras que poseen los porcentajes más elevados de profesionistas subordinados y remunerados	%
Física	98.3
Formación docente, programas multidisciplinarios o generales	96.5
Formación docente para educación básica, nivel primaria	96.3
Enfermería y cuidados	96.1
Ciencias de la educación, programas multidisciplinarios o generales	96.0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos disponibles en Observatorio Laboral Mexicano (2015).

A diferencia del área de educación, los profesionistas del área Económico Administrativas (1 de cada 10 ocupados) son trabajadores por cuenta propia (Observatorio Laboral Mexicano, 2015).

Tabla 4. Carreras que poseen los porcentajes más elevados de trabajadores por cuenta propia en México.

Carreras que poseen los porcentajes más elevados de trabajadores por cuenta propia	Porcentaje
Estomatología y odontología	42.3%
Veterinaria	32.8%
Bellas artes	25.9%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos disponibles en Observatorio Laboral Mexicano (2015).

2.6.3 Promedio de ingresos de los profesionistas

En relación al ingreso promedio mensual de los profesionistas ocupados en el país este alcanza (al primer trimestre de 2015) los $10,384 pesos. En seis de las diez áreas de conocimiento el ingreso promedio se encuentra por arriba del ingreso promedio a nivel nacional.

En el país, el área de Ciencias Físico Matemáticas percibe los ingresos más elevados con $12,755, le sigue Arquitectura, Urbanismo y Diseño con $12,127 y en tercer lugar se encuentran las Ciencias Biológicas con $11,205 mensuales.

Tabla 5. Carreras con el ingreso promedio mensual más alto en México.

Carreras con el ingreso promedio mensual más alto	Cantidad mensual
Finanzas, banca y seguros	$ 22,186
Minería y extracción	$ 21,511
Servicios de transporte	$ 19,382

Fuente: Elaboración propia a partir de datos disponibles en Observatorio Laboral Mexicano (2015).

Las áreas que presentan niveles de ingreso mensuales por debajo del promedio de los profesionistas ocupados son Ciencias de la Salud ($10,218) Ciencias Sociales ($10,083) Artes ($9,708) y Educación ($8,882) (Observatorio Laboral Mexicano, 2015).

2.6.4 Relación entre ocupación y estudios realizados.

Al primer trimestre de 2015, el promedio nacional de afinidad de la ocupación de los profesionistas respecto a sus estudios realizados era del 80.2 %., siendo las áreas de Educación y Ciencias de la Salud las que contaban con mayor porcentaje de afinidad (superior al 90 %), le siguen las áreas de Humanidades, Ciencias Físico Matemáticas, Artes y Ciencias Sociales donde la afinidad de los profesionistas ocupados que trabajan en ocupaciones acordes con sus estudios es de 8 de cada 10. Así mismo las carreras con mayor afinidad en el país son Formación docente para la educación superior de nivel medio

superior con un porcentaje de 97.4 %, le sigue Medicina con un 95.5% y por último Formación docente, programas multidisciplinarios o generales con un 94,8%.

En contraste, tan sólo un poco más del 20 % de los profesionistas ocupados en las áreas de Económicas Administrativas e Ingenierías trabajan en ocupaciones que no son acordes con su formación profesional (Observatorio Laboral Mexicano, 2015).

2.7 Panorama laboral de Enfermería e Ingeniería Mecánica Electricista en México y el mundo.

En la actualidad en el mundo existe una preocupación creciente en los sistemas de salud sobre la situación educativa y laboral de las enfermeras, ya que se les identifica como un grupo que tendrá cada vez mayor importancia en la respuesta de los sistemas de salud a las condiciones epidemiológicas futuras de las poblaciones (OCDE, 2005).

De acuerdo con datos publicados por la Secretaría de Salud, en 2001 (Nigenda y Cols., 2005) el personal de todos los niveles de Enfermería que se encontraba laborando en instituciones en México, tanto públicas como privadas, ascendió a 222 389. De este total, 13.6% estaba ocupado en el sector privado. A pesar de estas cifras para al año 2002, las instituciones públicas no lograron incorporar un mayor número de trabajadores, ya que el personal creció únicamente 0.4% en relación con el año inmediato anterior. Tanto en países industrializados como en vías de desarrollo se considera que el número de enfermeras graduadas de universidades es menor a las necesidades de atención de las poblaciones. Esta percepción de escasez es generalmente compartida tanto por las instituciones como por los mismo profesionales (Nigenda y Cols., 2005).

Según un estudio de la OCDE sobre los sistemas de salud en México, (OCDE, 2005) en casi todos los ámbitos para los que se cuenta con datos, México se encuentra en niveles inferiores al promedio. Esto sucede en particular en el caso de las camas de hospital y el

número de personal de Enfermería, en donde, en relación con la población el nivel es de alrededor de una cuarta parte del promedio de la Organización, y aunque el número de médicos practicantes en México ha aumentado durante la década pasada, el país aún registra el segundo lugar más bajo en la OCDE, después de Turquía, en cuanto al número de doctores por cada 1 000 habitantes: 1.5 doctores por cada 1 000 habitantes en 2002, comparado con un promedio de la Organización de 2.9 doctores por cada 1 000 personas. Por otro lado, el personal empleado de Enfermería también es reducido en relación con otros países de la OCDE, de 2.2 por cada 1 000 habitantes en 2002 a 2.6 en 2012 (OCDE, 2014) en comparación con un promedio de alrededor de 8.8 para los países miembros.

Así mismo, Evans (2006) considera que en el mundo existe una escasez global de trabajadores de salud, enfermeras, médicos, etc., resultado de una escasa inversión en su educación, entrenamiento, salarios, y generación de ambientes laborales y gestión adecuada, lo cual ha provocado una severa carencia de habilidades, aumento de los niveles de cambio de carrera y retiros tempranos, así como a un incremento de la migración nacional e internacional.

México no es el único país con déficit de personal de Enfermería, España vive una situación similar, "no es sólo el Sindicato de Enfermería el que desde hace tiempo viene afirmando, que nuestro sistema sanitario adolece de muchos y diversos problemas, y que uno de los que más graves es la carencia de profesionales de Enfermería" afirma Aznar, Presidente del sindicato de Enfermería (SATSE) en España (2010).

Retomando el caso de México, se han registrado una reducción estable en las tasas de mortalidad desde la década de 1950 en el país. En la mayoría de los estados, los patrones de mortalidad y morbilidad ya no están dominados por enfermedades contagiosas y la participación de las enfermedades crónicas y relacionadas con el estilo de vida se ha

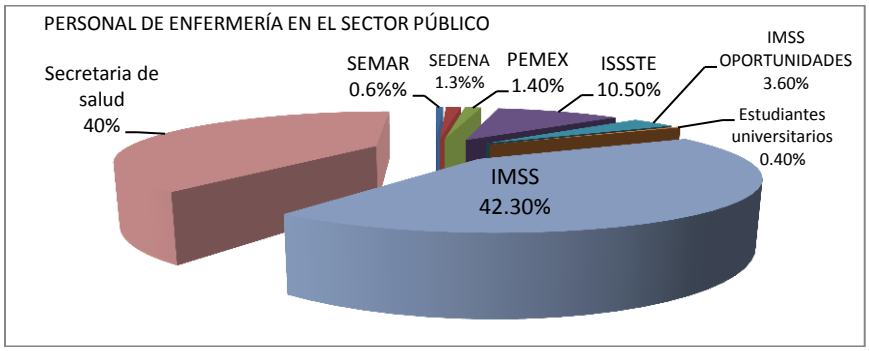
incrementado (OCDE, 2005). Así mismo, según datos de la OCDE (2014) la esperanza de vida en el país ha aumentado, la diferencia en longevidad entre México y otros países de la Organización ha crecido aproximadamente de 4 a 6 años, aunque para la OCDE es un avance lento, es posible afirmar que el aumento de la esperanza de vida, el déficit de personal de Enfermería a nivel mundial y sobre todo en México sumado a otros factores promoverá posiblemente en unos años, mayores y mejores oportunidades de empleo para estos profesionales.

En relación a la escolaridad del personal de Enfermería y según datos de la OCDE (2005) una proporción creciente de estos profesionales alcanza el nivel universitario, sin embargo de éstos sólo un tercio de las personas que terminaron la escuela de Enfermería están en el desempleo o inactivas y 15 por ciento adicional trabaja fuera del sector salud.

Entre el personal de Enfermería más joven, es común el trabajo a tiempo parcial, además es seis veces más probable que este grupo trabaje menos horas que el segmento de edad entre 30 y 45 años (OCDE, 2005).

En la actualidad y en relación a las oportunidades de empleo, el sector público ofrece la mayor parte de éstas al personal de salud, por ejemplo el IMSS capta un 40 por ciento de todos los médicos empleados en el sector público y el ISSSTE contrata otro 11 por ciento, comparado con 44 por ciento de quienes trabajan para la Secretaría de Salud y los Servicios Estatales de Salud (SESA). El panorama es similar en el caso del personal de Enfermería (Véase Gráfica 1).

Gráfica 1. Personal de enfermería en el sector público en México.



Fuente: Estudios de la OCDE sobre los sistemas de salud- México, 2005 (en OCDE, 2005).

En el sector privado el personal de Enfermería se caracteriza por ser menos calificado que en el público pero la proporción entre médicos y personal de Enfermería en el sector privado parece ser mayor que en el público, de igual forma se advierte una migración creciente de personal de Enfermería hacia Estados Unidos y Canadá (OCDE, 2005).

En relación a los métodos de pago al personal de salud, varían entre el sector público y el privado. Los médicos y el personal de Enfermería del sector público reciben un salario que paga la institución en la que trabajan, mientras que a los hospitales se les asignan fondos sobre la base de presupuestos históricos o el monto anual que se asigna a cada estado y que depende de la Secretaria de Hacienda y Crédito Público (SHCP) el cual se construye con base en los costos operativos y de servicios personales de cada entidad.

En el sector privado los proveedores reciben ingresos mediante el pago por servicio prestado. El pago por hora del personal de Enfermería tiende a ser particularmente bajo y representan cerca de una tercera parte menos que el salario promedio (Aguilar, 2003 en OCDE, 2005).

En cuanto a la carrera de Ingeniería mecánica electricista cabe aclarar que en el Estado de San Luis Potosí es la fusión de dos carreras, la Ingeniería Mecánica y la Eléctrica, de tal forma que en el siguiente apartado se encontrarán datos relacionados con el campo laboral

de una u otra dado que no en todas las universidades del país se desarrolla esta carrera por lo tanto, la información que se posee corresponde en ocasiones a ambas carreras o una sola especialidad.

Acerca del número de profesionistas ocupados en el país, por áreas, (CINTERFOR/OIT, 2011) se encontró que el primer lugar era ocupado por el área de Ciencias Sociales y Administrativas, en segundo lugar, se ubica la de Ingeniería y Tecnología, la cual concentra el 23.2 por ciento de los ocupados a nivel nacional. Las carreras de esta área que destacan son Ingeniería en Computación e Informática, Ingeniería Industrial, Arquitectura, *Ingeniería Mecánica*, Ingeniería Civil e Ingeniería Electrónica, las cuales representan el 87 por ciento del total de los ocupados del área.

En cuanto al crecimiento de profesiones a nivel nacional entre los años 2005 y 2010, se encontró que entre las carreras que crecieron por arriba de la media se encuentra Enfermería con un 50.6% mientras que la carrera de Ingeniería Mecánica alcanzó un promedio de 17.5% y la Ingeniería Eléctrica sólo un 14.6%.

Además se encontró, que poco más del 60 por ciento de los profesionistas ocupados en México pertenecía a tan sólo diez carreras: entre ellas *Ingeniería Mecánica* con un 2.7% del total de profesionistas a nivel nacional. Se puede observar con esto, cómo la carrera de Ingeniería Mecánica se encuentra entre la carreras críticas por poseer un marcado excedente de oferta en el mercado laboral, (Hernández Laos, 2004) lo cual traería como consecuencia, en un futuro no muy lejano, la falta de oportunidades laborales o bien la apertura de empleos con sueldos precarios.

De forma contrastante se encontró que en el año 2010 dentro de las carreras mejor pagadas, 17 se encuentran por encima de la media entre ellas se enlistan: Física, Medicina Física y Rehabilitación Integral, Ingeniería Naval y Aeronáutica, Ciencias Ambientales, Geofísica y

Geología, Ciencias de la Salud y Salud Pública, Ingeniería en Minas y Metalúrgica, *Ingeniería Mecánica*, Economía, Diseño Artesanal e Industrial, Ingeniería Civil, Recursos Humanos, Relaciones Internacionales, Ingeniería Química, Ciencias Administrativas, Mercadotecnia e Ingeniería Industrial, la *Ingeniería Eléctrica* se ubica cinco posiciones por debajo del promedio nacional; sin embargo, sólo el 58.94% de los profesionistas que estudiaron *Ingeniería Mecánica* y el 62.67% de los *Ingenieros Eléctricos*, llevan a cabo actividades afines a su profesión (a diferencia por ejemplo, del profesional de Enfermería que alcanza un 84.77% en este mismo rubro) (CINTERFOR/OIT, 2011).

2.8 El Estado de San Luis Potosí.

Según datos de la OCDE (2009) el Estado de San Luis Potosí en educación se ubica por debajo de los promedios nacionales, tanto en años de escolaridad como en la proporción de su población de 15 años de edad que ha terminado la escuela secundaria. El estado se encuentra por debajo de la mayoría de los demás en cuanto a índice de desarrollo humano, ocupando el lugar 20 de 32 estados.

En cuanto a la matrícula actual para el nivel de licenciatura en universidades e institutos tecnológicos el estado de San Luis Potosí muestra una concentración relativamente alta de estudiantes en programas de Ciencias Sociales y Administrativas, 46.5% contra un 46.9% en la mayor parte del país. Mientras que en la matrícula en Ingeniería y programas relacionados con la tecnología muestra una proporción ligeramente mayor a la presente en el panorama nacional 37.9% contra un 33.5% nacional. También debe considerarse que, de manera similar a lo que se observa en todo el país, San Luis Potosí tiene una población estudiantil relativamente pequeña en Ciencias Naturales y exactas, con un 12% del total (OCDE, 2009).

Con respecto a las evaluaciones PISA (Programa para la Evaluación Internacional de los Estudiantes) el estado ha realizado un enorme progreso entre las evaluaciones de 2003 y 2006, al ganar 11 lugares en ciencias, siete en matemáticas y dos en lectura. Sin embargo, estos puntajes están más de 2,5 desviaciones estándar atrás del promedio de la OCDE en las tres áreas (OCDE, 2009).

2.8.1 Mujeres y hombres en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP)

La Universidad Autónoma de San Luis Potosí, (UASLP) es la universidad pública más grande del estado. En ella se ofertan 87 licenciaturas, entre ellas Enfermería e Ingeniería mecánica electricista. Los datos acerca de la composición por sexo de la matrícula en la UASLP desde el año 2007 hasta el 2011 tanto a nivel licenciatura como posgrado, presenta mínimas diferencias en cuanto a la matrícula de mujeres y hombres en las carreras que ofrece esta universidad. Como puede observarse, en el año 2007, la diferencia en la matrícula entre hombres y mujeres en la licenciatura es de sólo tres puntos porcentuales, mientras que en el año 2011 esta diferencia disminuye hasta alcanzar sólo dos puntos porcentuales.

En el nivel de posgrado la diferencia en la matrícula entre hombres y mujeres en el año del 2007 es mínima, ésta alcanza nueve puntos porcentuales, mientras que en el año 2011 la diferencia es de un 5%, como puede observarse en la Tabla 6, las mujeres representan un 47% y los hombres ocupan el 52% de la matrícula total en este nivel.

Tabla 6. Matrícula de licenciatura y posgrado por sexos, UASLP.

	Licenciatura		Posgrado	
Año	Porcentaje de Mujeres	Porcentaje de Hombres	Porcentaje de Mujeres	Porcentaje de Hombres
2007	48	51	45	54
2011	49	50	47	52
2012	48	51	50	49
2013	49	50	48	51

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de los informes de rectoría.

Por otro lado, la matrícula (ver tabla 7) en las carreras de Enfermería e Ingeniería mecánica-electricista (población participante de la presente investigación) demuestra que aún existen carreras feminizadas entre otros aspectos, aquellas en las cuales la población es mayormente femenina y masculinizadas dónde la mayoría son estudiantes varones.

Tabla 7. Matrícula de las carreras de Enfermería e Ingeniería mecánica electricista de la UASLP.

	Enfermería					Ingeniería mecánica electricista				
Año	M	%	H	%	Total	M	%	H	%	Total
2006	476	85.6	80	14.3	556	16	3.9	386	96.0	402
2007	480	87.4	69	12.5	549	15	3.4	426	96.5	441
2008	550	86.3	87	13.6	637	21	4.3	461	95.6	482
2009	551	83.1	106	16.1	657	19	4.5	398	95.4	417
2010	536	81.8	119	18.1	655	25	5.9	396	94.0	421
2010*	528	80.4	128	19.5	656	24	5.4	419	94.5	443
2011*	494	78.7	133	21.2	627	21	5.0	394	94.9	415
2012*	531	79.2	139	20.7	670	18	4.4	390	95.5	408
2013*	540	78.1	151	21.8	691	18	4.6	370	95.3	388

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de los informes de rectoría. *Datos al 31 de diciembre

Como puede observarse en esta Tabla, en cuanto a las carreras de Enfermería e Ingeniería mecánica electricista se han obtenido los siguientes datos relacionados con la matrícula

escolar, es decir los alumnos inscritos hasta enero de cada año, cabe mencionar que a partir del año 2010 se organizaron los datos a partir de diciembre de cada año, es por esto que se advierten dos cifras de este año, las de enero y diciembre respectivamente.

En esta tabla (7) se demuestra que del 2006 a la fecha, en la carrera de Enfermería, la presencia de la mujer ha alcanzado más del 80 % de la población total, mientras que en la carrera de Ingeniería mecánica electricista alcanza solamente casi el 6% de la población, lo que significa que la carrera de Enfermería puede ser considerada como altamente femenina, mientras que la carrera de Ingeniería mecánica electricista se considera como predominantemente masculina.

Como puede observarse en el año 2010, hubo un ligero aumento en el número de mujeres inscritas en la carrera de Ingeniería mecánica electricista donde alcanzó la cifra de 25 mujeres, la cifra más alta desde el año 2006, sin embargo llama la atención que este aumento sólo se registró en los años anteriores al 2010, en los años siguientes la presencia de la mujer fue disminuyendo poco a poco, hasta alcanzar en el 2014, la cifra de 18 mujeres en toda la carrera, a diferencia de la carrera de Enfermería donde la presencia de los hombres ha aumentado de manera paulatina año tras año.

A diferencia de la carrera de Enfermería, el porcentaje de hombres en Ingeniería mecánica electricista alcanza casi alrededor del 95% lo que caracteriza a esta carrera como una carrera predominantemente masculina. Esto coincide con la idea en nuestra sociedad de que los hombres se centran en roles que enfatizan el poder, la competición, y la autoridad, muy asociados a este tipo de profesión.

El nivel de egresados en ambas carreras muestra la misma tendencia de segregación entre hombres y mujeres.

Tabla 8. Egresados de las carreras de Enfermería e Ingeniería mecánica electricista de la UASLP.

	Enfermería					Ingeniería mecánica electricista				
Ciclo escolar	M	%	H	%	Total	M	%	H	%	Total
2010-2011	119	91%	12	9%	131	2	6%	31	94%	33
2011-2012	119	86%	15	11%	139	1	2%	40	97%	41
2012-2013	137	88%	19	12%	156	3	6%	50	94%	53
2013-2014	134	84%	25	16%	159	2	5%	38	95%	40

Fuente: Elaboración propia a partir de datos Anuarios estadísticos ANUIES (2010-2014)

El comportamiento del número de egresados en la carrera de Enfermería a diferencia de la carrera de Ingeniería mecánica electricista ha experimentado grandes cambios en los últimos años en relación a su composición por sexo. De acuerdo a los datos presentados en la Tabla 8, el incremento del número de egresados en la carrera de Enfermería entre los ciclos 2010-2011 al 2013-2014 indica un aumento constante del número de hombres que egresan de esta carrera, a diferencia de la carrera Ingeniería mecánica electricista de la cual, el número de mujeres es realmente mínimo con respecto a sus compañeros varones. Por ejemplo en el ciclo 2011-2012 se puede observar el egreso de sólo una mujer de 41 egresados, lo que demuestra la falta de presencia de las mujeres en esta carrera, lo que permite afirmar que la Ingeniería mecánica electricista es aún una carrera masculinizada lo que demuestra las dificultades para cambiar patrones históricos de distribución de roles entre varones y mujeres

2.8.2 Panorama laboral en San Luis Potosí

Según datos de la OCDE (2009) la economía del Estado está dividida en forma casi equitativa entre las industrias de baja, mediana a baja y mediana alta tecnología. La

proporción del Valor Agregado Bruto (VAB) en baja tecnología es similar al promedio nacional 31.7 % contra un 32.1%.

El Estado posee una participación desproporcionadamente grande de industrias de media a baja tecnología de 33.7% contra 24.7% a nivel nacional, sin embargo el estado prácticamente no tiene industrias de alta tecnología en términos de VAB, el empleo y la Inversión Extranjera Directa (IED).

Por otro lado, el Estado de San Luis Potosí, posee un perfil similar al promedio nacional en cuanto al empleo por tamaño de empresa, pero muestra un porcentaje ligeramente más alto de empleo en empresas grandes, 14.6% contra 11.5% nacional, también tiene una proporción ligeramente menor en microempresas, 52.7% contra 54.8% nacional (OCDE, 2009).

Según datos del Observatorio Laboral Mexicano (2015) el número de profesionistas ocupados en San Luis Potosí, pasó de 122.400 en el año 2010 (de los cuales 38.1% eran mujeres) a 163.000 en 2015 (de los cuales 46.7% son mujeres). Por otro lado, el ingreso promedio de un profesionista en el estado alcanzaba $9405 mensuales, mientras que en el 2015 alcanza los $10,218 mensuales en promedio.

2.8.3 Panorama laboral de Enfermería e Ingeniería mecánica electricista en el Estado de San Luis Potosí.

En el estado de San Luis Potosí, el número de profesionistas ocupados en Enfermería es de 5,766 mientras que a nivel nacional alcanza 198,004 (Observatorio Laboral Mexicano, 2015).

En relación al ingreso promedio de estos profesionistas en el estado, éste se encuentra por encima de la cifra nacional así como el porcentaje de mujeres profesionistas ocupadas

respecto al total de profesionistas (véase Tabla 9) y el número de mujeres profesionistas de la carrera.

Tabla 9. Panorama general de la profesión de Enfermería en México y el Estado de San Luis Potosí.

Enfermería	San Luis Potosí	Nacional
Total de profesionistas ocupados	163,042	7,556,178
Ingreso promedio mensual de los profesionistas ocupados	$10,218	$10,384
Porcentaje de mujeres profesionistas ocupadas respecto al total de profesionistas	46.7%	44.5%
Ocupados profesionistas de la carrera	5,766	198,004
Ingreso promedio de los profesionistas de la carrera	$9,799	$8,719
% de mujeres profesionistas de la carrera	89.8%	86.9%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos disponibles en Observatorio Laboral Mexicano, 2015.

Así mismo en la Tabla 10 puede observarse nuevamente, como en la profesión de Enfermería se muestra una tendencia claramente femenina, ocupando el segundo lugar en presencia femenina con respecto a las 18 carreras del estado.

Tabla 10. La profesión de Enfermería con respecto a las 18 carreras del estado.

Indicador	Valor	Posición respecto a las 18 carreras del estado
Ocupados	5,766	8 °
Ingreso promedio estatal	$9,799	10 °
Mujeres ocupadas	89.8 %	2 °

Fuente: Elaboración propia a partir de datos disponibles en Observatorio Laboral Mexicano, 2015.

Por el contrario, en la profesión de Ingeniería mecánica electricista la presencia de la mujer es mínima alcanzando sólo un 20.3% (véase Tabla 11) colocando la profesión (con estos datos) en el lugar 15 de 18 carreras en el estado, con respecto a la presencia femenina, mostrando con esto el corte marcadamente masculino de esta Ingeniería (Observatorio Laboral Mexicano, 2015).

Tabla 11. Panorama general de la profesión de Ingeniería mecánica electricista en México y el Estado de San Luis Potosí.

Ingeniería mecánica electricista	San Luis Potosí	Nacional
Total de profesionistas ocupados	163,042	7,556,178
Ingreso promedio mensual de los profesionistas ocupados	$10,218	$10,384
Porcentaje de mujeres profesionistas ocupadas respecto al total de profesionistas	46.7%	44.5%
Ocupados profesionistas de la carrera	7,475	282,981
Ingreso promedio de los profesionistas de la carrera	$9,933	$11,332
% de mujeres profesionistas de la carrera	20.3%	18.6%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos disponibles en Observatorio Laboral Mexicano, 2015.

El ingreso promedio mensual de los profesionistas de Enfermería en el estado es ligeramente menor que el del profesional en Ingeniería mecánica electricista, mientras que la profesión de Enfermería alcanza la posición número 10 en ingresos de 18 carreras en el estado, la profesión de Ingeniería mecánica electricista alcanza el 9º sitio (véase Tabla 12) con respecto a las mismas carreras (Observatorio Laboral Mexicano, 2015).

Tabla 12. La profesión de Ingeniería mecánica electricista con respecto a las 18 carreras del estado.

Indicador	Valor	Posición respecto a las 18 carreras del estado
Ocupados	7,475	5 °
Ingreso promedio estatal	$9,933	9 °
Mujeres ocupadas	20.3 %	15 °

Fuente: Elaboración propia a partir de datos disponibles en Observatorio Laboral Mexicano (2015)

De acuerdo a las cifras anteriores se puede deducir que existe una enorme demanda de profesionistas de Enfermería y un gran déficit de éstos en el país y en el Estado, presumiendo con esto la existencia de un amplio mercado laboral para los egresados de esta

carrera, no siendo de igual forma para los egresados de la carrera de Ime; quienes a pesar de percibir un salario ligeramente mayor que en el profesional de Enfermería, el exceso de oferta y la escasa afinidad entre las actividades laborales que realizan y la profesión ponen en riesgo la oportunidad de un desarrollo profesional y personal pleno a quienes ejercen esta profesión.

2.9 El estatus de las profesiones

Se ha mostrado de manera general las características del campo de trabajo de enfermería e Ingeniería mecánica electricista, sin embargo es importante añadir a este panorama un aspecto fundamental en relación al imaginario social que rodea a estas profesiones, el estatus o prestigio social que las enmarca. No todas las profesiones y ocupaciones son valoradas igualmente por la sociedad (Verderese y García, 1974). Este juicio sobre las profesiones y ocupaciones se denomina prestigio ocupacional y se basa en el supuesto de que el público es capaz de juzgar una posición social haciendo una síntesis del sistema total de recompensas que, en la mayoría de las sociedades, difiere para cada ocupación. El sistema de recompensas de las profesiones y ocupaciones está constituido por diferentes elementos, tales como las condiciones de trabajo como trabajo limpio o sucio, manual o intelectual, etc., o el ingreso económico. Las profesiones universitarias también difieren entre sí en cuanto a las recompensas que reciben y, por consiguiente, deberían ser valoradas de manera diferente (Verderese y García, 1974). En nuestra sociedad y a lo largo de la historia la profesión que posee mayor prestigio social es la de médico, y su contraparte es la profesión de enfermería, reconocida como un simple ayudante o apoyo del médico, se identifica como una profesión que permite a la mujer reproducir actividades propias del quehacer femenino. Verderese y García (1974) encontraron que, según la opinión de estudiantes de enfermería de 13 países latinoamericanos, el médico posee el prestigio más

alto entre 16 profesiones presentadas. La enfermería fue ubicada en el duodécimo lugar, incluso muy por debajo en prestigio de otros profesionales de la salud (médico, odontólogo, farmacéutico y veterinario) (Véase Tabla 13)

Tabla 13. Puntuación promedio de prestigio de profesiones universitarias, ordenadas de mayor a menor prestigio, según opinión de los estudiantes de enfermería de América Latina, 1971.

Profesión	Puntuación promedio de prestigio
Médico	2.29
Ingeniero	3.64
Odontólogo	6.50
Arquitecto	6.50
Abogado	6.64
Economista	8.13
Farmacéutico	8.32
Agrónomo	8.41
Veterinario	9.48
Bioquímico	9.53
Psicólogo	9.78
Enfermera	9.84
Sociólogo	11.84
Pedagogo	11.40
Administrador	11.52
Periodista	12.42

Fuente: Verderese, O., García, J.C. (1974). La decisión de estudiar enfermería *Educación Médica y Salud*, 5(4): 390-407.
Nota: la de mayor prestigio recibió el número 1, a mayor puntuación menor prestigio.

Mientras que la profesión de ingeniero fue ubicada sólo una posición por debajo del médico; mostrando con esto, el gran prestigio que posee la ingeniería con respecto al resto de las profesiones por ejemplo la enfermería.

Los autores, Verderese y García (1974) consideran que los resultados encontrados refuerzan la hipótesis de que el prestigio de las profesiones depende de ciertas características propias de cada profesión: nivel de ingreso, condiciones de trabajo, importancia social de la actividad que desarrollan, etc. por la cual las personas dan mayor prestigio a una profesión que a otra.

En el mismo estudio se encontró además, que desde la percepción de los estudiantes participantes, los dos factores más importantes para determinar el prestigio de las profesiones son: a) el grado en que dichas profesiones están relacionadas con las necesidades y la vida del ser humano y b) el ingreso económico. Si se considera entonces que el ingreso económico es fundamental al determinar el prestigio de una profesión la enfermería tendería a mantenerse en un estatus socialmente más bajo que la ingeniería, puesto que se considera que el ingeniero percibe mayores ingresos en esta profesión; o bien, si se considera que el estatus de una profesión depende de la relación entre las necesidades y la vida del ser humano, al estar inmersos en una sociedad caracterizada por el uso de la tecnología, se colocaría a la enfermería como una profesión poco productiva colocándola nuevamente en una posición social más baja en relación a la ingeniería.

Conclusiones

A modo de conclusión, y ante este panorama, cabe preguntarse los motivos que llevan al estudiante a elegir la carrera de enfermería como profesión a ejercer, una profesión que es identificada como de pobre estatus y baja remuneración; puntualizando: ¿Qué motiva a un joven estudiante, varón, a elegir una profesión considerada como femenina, con un bajo

prestigio social y pobres ingresos económicos? ¿Existe acaso, dentro del ejercicio de la profesión ciertos "beneficios" o "ventajas" velados en una sociedad patriarcal, que motive la elección y ejercicio de esta carrera? Diversos autores (Arango, 2010; Rovere, 2006) afirman que cuando las profesiones "pierden" cierto prestigio social los varones las abandonan y optan por otro tipo de profesiones con mayor reconocimiento social, cediendo estas a las mujeres, por lo tanto cabe cuestionarse si acaso, ¿La enfermería comienza a ganar terreno dentro del estatus de las profesiones?, y, ¿Los varones optan por ella presagiando que obtendrán ciertas "ganancias" sociales?

Capítulo 3. Barreras de género en el ámbito laboral

Introducción

El objetivo de este capítulo es analizar las diversas barreras a las que se enfrentan las Imes y los enfermeros durante la inserción, reclutamiento y selección en campos laborales que han sido considerados como masculinos y femeninos. Se expone la manera en que una serie de rasgos genéricos influye directamente en la asignación de las actividades dentro de su ambiente laboral, persistiendo por lo tanto lo que conocemos como división sexual del trabajo. De la misma forma se mostrarán una serie de experiencias de enfermeros e Imes que permiten dar cuenta de segregación y exclusión de actividades, áreas y espacios que han sido considerados por sus jefes, compañeros y subordinados como más apropiados para las mujeres o los hombres. En este capítulo se podrá observar la influencia de los estereotipos de género que persisten en el imaginario social y que restringen o limitan el desarrollo profesional y laboral de estos profesionistas, además, se incluye un apartado que muestra el impacto de estos estereotipos en el cuestionamiento de la masculinidad de los enfermeros siendo frecuentemente criticados y estigmatizados por ingresar a un ámbito que ha sido considerado como femenino a lo largo de la historia.

El impacto de los estereotipos de género resulta aún un factor de suma importancia en la aceptación o rechazo de aquellos profesionistas que optan por profesiones aún consideradas como femeninas o masculinas. Ante esto resulta interesante el análisis de estos estereotipos para comprender su impacto en el desarrollo profesional y laboral de las Imes y los enfermeros.

3.1 “Es que necesitamos mujeres”. Barreras de género durante la contratación. Exclusión de un género en ciertas áreas.

Es bien sabido que hombres y mujeres poseen las mismas capacidades para desarrollar cualquier tipo de actividad laboral, sin embargo aún hoy en día es común observar cómo tanto hombres como mujeres se inclinan por diversas profesiones las cuales son consideradas desde su percepción como más afines a sus características masculinas o femeninas.

Las mujeres han optado por elegir ocupaciones consideradas como “femeninas” tales como la docencia, enfermería, cuidado de la imagen corporal, etc. y en el caso de los hombres eligen frecuentemente ocupaciones como mecánica, electricidad, electrónica etc. (Sánchez, et al., 2011) ocupaciones consideradas “masculinas”. Sin embargo, y debido a estas tendencias, hombres y mujeres son segregados en su ámbito laboral a una serie de actividades que refuerza esta división de ocupaciones.

El concepto de segregación social se refiere a la delimitación de espacios diferenciados entre individuos o grupos a partir de atributos particulares. Esta diferenciación no es neutra pues legitima esferas de autoridad y competencia y determina un acceso desigual a los recursos sociales (Oliveira, 2010) esta segregación se puede manifestar desde el momento en que un hombre o una mujer intentan incorporarse al ámbito laboral, etapa en la cual encuentran una serie de barreras que les dificulta o impide su inserción plena.

Según Rodríguez- Moreno (1992 en Donoso, 2008) existen barreras en el ámbito laboral que pueden ser entendidas como: “aquellos factores que impiden, dificultan o como mínimo, no facilitan el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres”, que afectarán el desarrollo profesional de la mujer.

Son llamadas barreras después, puesto que aparecen una vez que la mujer ha concluido sus estudios y desea insertarse en el ámbito laboral. Una de éstas es la relativa a la selección y contratación en la cual existen tres tipos de discriminación: formal, informal e imperceptible. Cabe mencionar que aunque la autora afirma que estas son las barreras a las que se enfrentan las mujeres, se ha encontrado que los hombres que se incorporan a profesiones consideradas como femeninas enfrentan barreras similares a las descritas anteriormente.

Es decir aquellos hombres que han optado por insertarse en profesiones de corte femenino tal es el caso de la enfermería, experimentaran ciertas barreras que les obstaculizarán o impedirán el ingreso o un ambiente laboral, sin considerar sus capacidades, conocimientos, etc.

Lo que permite entrever la rigidez que existe aún hoy en día al momento de considerar que los hombres y las mujeres no deben y no son capaces de llevar a cabo actividades que no sean afines a su género, esto claro sin considerar su preparación profesional.

Según García (2004) la discriminación formal, se refiere a la restricción del acceso de un cierto género para llevar a cabo cierta actividad laboral, se presenta primeramente en los anuncios que explicitan al género masculino o femenino como parte de los requisitos que la empresa solicita, éstos hacen por principio una selección con base al género y no a las capacidades y experiencias profesionales de los y las profesionales.

En el caso de las Imes, se encuentran con anuncios, de empresas relacionadas con la ingeniería, en los cuales se solicitan solamente hombres para el puesto.

"… he visto que algunas vacantes dicen solamente hombres…"

(Claudia, diseño de proyectos eléctricos, empresa de fabricación)

"No sé si has checado la bolsa de trabajo que dicen sexo masculino, y hay muchas empresas que te lo manejan así, sexo: masculino…" (Diana, jefa de maquinaria, universidad pública)

De igual forma, los enfermeros se encuentran con anuncios de hospitales y clínicas que requieren enfermeras, sólo mujeres.

"Porque por ejemplo hubo un tiempo en que yo dije bueno voy a buscar trabajo, salían anuncios de: se solicita enfermera (haciendo énfasis en el última a) y era nada más de enfermera no era de…" (Fernando, asistencial, clínica psiquiátrica)

"¿Cómo anuncios? Enfermera, sí, casi la etiqueta para un enfermeros viene: se solicitan enfermera y no… Dice se solicita enfermera ¿no? entre paréntesis (las letras) o, a, nada más por si se da el caso…" (Luis Alfredo, Atención primaria, asilo público)

La discriminación informal se refiere a ofrecer un trato diferente a cada género, es decir se considera que existen actividades masculinas y actividades femeninas y por lo tanto se otorgará el empleo al género que sea más adecuado para desempeñar tales actividades, independientemente de su preparación y capacidades.

Tal es el caso de Claudia y Fernando a quienes se les otorga y se les niega el acceso a un empleo respectivamente, por considerar que cierto género es más afín al puesto de trabajo.

"…es que el otro señor estaba buscando ahora sí que… chicas y creo que es lo que me ayudo, (para que la contrataran)…. (Claudia, diseño de proyectos eléctricos, empresa de fabricación).

Fernando al buscar empleo se encuentra con un anuncio que dice: "Se solicita personal de enfermería" al llamar se encuentra con lo siguiente.

"…y bueno uno llama (para una entrevista de trabajo) y dice soy enfermero y dicen bueno es que necesitamos mujeres (Fernando maternidad, hospital privado).

Otro tipo de discriminación es la imperceptible, relacionada con ciertos sesgos durante el proceso de evaluación que bien podrían limitar las oportunidades de ingreso a la mujer al ámbito laboral (Padilla, 2001) y al hombre.

3.1.1 "Este trabajo necesitaba de una mujer". Proceso de reclutamiento. Mantenimiento de un género en el área de trabajo.

En cuanto al proceso de reclutamiento éste no es neutro. Con frecuencia algunas empresas optan por utilizar "la recomendación" como una estrategia para incorporar nuevos trabajadores.

Sin embargo, al optar por estrategias de "recomendación" entre el propio personal sucederá en muchas ocasiones que los hombres propondrán a hombres, y las mujeres harán lo mismo con las mujeres, esto por lo tanto reforzará la inclusión o exclusión de uno u otro género en ciertas áreas (Urquizu, et al, 2006).

Esto se ejemplifica en la experiencia de Estela. Al poco tiempo de ingresar a la empresa donde laboraba, una de sus compañeras contrae matrimonio, cambia de residencia y renuncia a la empresa. Se contrata posteriormente a otro hombre quedando ella como la única mujer dentro del área de Ingeniería.

Al cuestionarle acerca del proceso de reclutamiento y selección comenta que se lleva a cabo mediante la recomendación, pero el hecho de que la mayoría del personal de esta área sean hombres, influye para que se recomienden hombres y por lo tanto se contrate a un hombre, manteniendo así esta área masculinizada.

"…como nosotros somos Imes (Ingenieros mecánicos electricistas) egresados, primero nos preguntan a nosotros en la empresa si conocemos a alguien que

pueda con el trabajo, o que cumpla con las características o que sea de la parte de instalaciones, ya si no hay nadie… sí abren la vacante al público en general" (Estela, instalaciones eléctricas, Empresa sector de energía)

Como podemos observar los canales de reclutamiento que emplea la empresa en ocasiones utilizan redes o fuentes de información las cuales mantendrán la segregación de uno u otro género. Esta segregación dependerá del género dominante en la empresa, de manera que si la mayoría de los empleados son mujeres, muy probablemente se contratarán mujeres y viceversa. En este caso podemos observar cómo se mantiene esta área masculinizada.

Por otro lado y en relación al mismo tema Urquizu, et al. (2006) afirman que además, el hecho de que la mayoría de las personas que trabajen en una empresa sean de un mismo género, podría provocar que se valoren más las características de las personas que están ocupando los puestos. Es decir, en el caso de que la mayoría del personal fuese mujer la empatía por ejemplo sería más valorada o bien, la fuerza cuando la mayoría son hombres, de tal manera que los puestos de trabajo se mantendrán vinculados a uno u otro género sin posibilidad de provocar un cambio.

En la presente investigación se ha encontrado además, la necesidad de los empresarios de insertar a mujeres en cierto puesto cuando la mayoría del personal son hombres, intentando al parecer "compensar" la falta de ciertas "habilidades" que ellos "no poseen", lo que de alguna manera podría entenderse como una transformación y apertura a la mujer en estos espacios masculinizados sin embargo esta inserción desde mi punto de vista responde al intento por equilibrar y matizar la empresa sumando supuestas virtudes sin considerar a profundidad la valía de la mujer.

"…es que el otro señor estaba buscando ahora sí que… chicas y creo que es lo que me ayudo, (para que la contrataran)…. porque pues según

esto porque somos más ordenadas, más quisquillosas más o sea como que ese trabajo necesitaba a una mujer" (Claudia, diseño de proyectos eléctricos, empresa de fabricación).

De acuerdo a la narrativa anterior, parecería que los estereotipos de género "benefician" a las mujeres, pues la feminidad está asociada a la limpieza, el mimo, en el acabado, el cuidado por la decoración, los detalles y el buen gusto. Sin embargo, como veremos más adelante esta percepción sólo propicia la segregación de un género a un área o bien a tipo de actividades excluyendo en este caso a las mujeres ya que los estereotipos hacen referencia a las características que atribuimos a uno u otro sexo, por lo que frecuentemente y a veces sin tener plena consciencia juzgamos al mundo que nos rodea, incluyendo o excluyendo a los hombres y mujeres. Pocas personas están libres de esta tendencia y, aunque de forma explícita consideremos que esta manera de entender el mundo falsea demasiado la realidad y produce muchos juicios gratuitos, es muy común que de forma implícita se utilicen categorías del tipo: "las mujeres son más (alguna característica)" o "los hombres tienen menos (alguna otra)" como lo hemos visto en las narrativas anteriores (Ibáñez, 2011).

En el caso anterior Claudia es contratada por considerar que posee ciertas habilidades que los hombres carecen, es decir es contratada por ciertas creencias más que por sus capacidades profesionales, o dicho de otra forma es contratada por los estereotipos de género que aún persisten acerca de lo que las mujeres son capaces de hacer.

3.1.2 "Usted no puede conmigo, tráigame a un hombre…" La fuerza física como factor central de la división de actividades

Otro tipo de barreras a las que se enfrentan estos profesionistas se refieren, al tipo de capacidades y habilidades que son necesarias para desempeñar sus actividades de manera eficiente y eficaz.

Aún hoy en día persiste la idea de que la diferenciación sexual ha propiciado que tanto hombres como mujeres se dediquen a diferentes trabajos y desarrollen diferentes actividades donde la principal característica es que son excluyentes para uno u otro género.

El género entendido como la construcción cultural de la diferencia biológica, ha sido utilizado universalmente como criterio de asignación y distribución de actividades en la mayoría de las sociedades (Marshall, 1994 en Oliveira y Araiza 2000). Estas actividades forman parte del complejo sistema de exclusión, segregación y discriminación que sufren tanto las mujeres como los hombres. A esta diferenciación sexual "se le ha relacionado con la posesión y con la carencia de cualidades físicas, intelectuales, emocionales, y con destrezas específicas para cada sexo" (Lagarde, 2011) por ejemplo la fuerza física en el caso de los hombres las habilidades sociales en el caso de las mujeres.

Se ha encontrado que una de las barreras a las que se enfrentan los enfermeros es que la asignación de actividades está sustentada en la diferenciación sexual, en la cual se considera que los hombres al poseer mayor fuerza física deberán llevar a cabo cierto tipo de tareas y las mujeres otras, aún y cuando se reconozca que ambos género poseen los mismos conocimientos y preparación académica quedando de esta manera segregados a cierto tipo de actividades y excluyéndolos de otras.

Dentro de la formación del profesional de enfermería se revisa la mecánica corporal, que implica el conocimiento de técnicas de movilización adecuada del paciente, de esta manera

tanto las enfermeras como los enfermeros poseen los conocimientos necesarios para movilizar a un paciente independientemente de su peso y complexión física, sin embargo aún hoy en día se considera que son los enfermeros los "más aptos" para llevar a cabo este tipo de acciones, de esta manera, al asignárseles a los enfermeros actividades donde se ve implicada la fuerza física, terminan excluyéndolos y limitándolos en su desarrollo profesional, puesto que como afirma Oliveira y Araiza (2000) la distribución inequitativa de las tareas establece uno de los principales ejes de inequidad entre los hombres y mujeres. A continuación presento algunas narrativas que ejemplifican esta situación.

Fernando es un enfermero quien trabaja en una clínica psiquiátrica, él afirma que las enfermeras son asignadas a actividades administrativas mientras que ellos funcionan como "asistentes" estando en contacto directo con los pacientes. Desde su percepción los enfermeros son más eficientes al controlar a los pacientes en caso de crisis precisamente por la mayor fuerza que poseen.

> *" la mayoría de los hombres son enfermeros y son asistentes, se ocupa más al enfermero para asistente obviamente porque puede controlar más rápido por la fuerza… o puede controlar más rápido a un paciente en una crisis, y es más probable que una mujer no, no tanto porque no pueda sino por la fuerza que ellos están ejerciendo no pueda con él, entonces siempre se trata de que en la sala dejen a una enfermera como encargada o administrativa, y los asistentes se procura que sean hombres, bueno eso es por lo mismo de la fuerza" (Fernando, asistencial, clínica psiquiátrica)*
>
> *"Pues sí, son pacientes que pesan más de 80 Kg., de peso, este… de hecho son varones, en la institución son muchas mujeres, somos pocos*

hombres pero si buscan la manera de dejar un hombre por guardia para realizar ese tipo de actividades pesadas cargarlos…" (Luis Alfredo, Atención primaria, asilo público)

En las narrativas anteriores se puede apreciar cómo incluso la organización de la institución (hospital) se reajusta para mantener la división sexual del trabajo entrañando discriminación y segregación de uno o ambos géneros, entendiéndose estos conceptos como la restricción de oportunidades que se imponen sobre un determinado colectivo; y la tendencia a que hombres y mujeres se empleen en diferentes ocupaciones separados en la estructura ocupacional, tal como lo hemos podido apreciar.

Por otro lado, los hombres son asignados a actividades que demanda principalmente la fuerza física, mientras que a las enfermeras se les asignan actividades administrativas que requieren de un mínimo de esfuerzo físico, segregándolos a ambos de una u otra actividad. Con esto podemos observar cómo la diferencia física es fundamental al momento de asignar actividades, persistiendo así la división sexual del trabajo.

Pero no sólo la institución promueve esta diferenciación, los propios pacientes consideran que los hombres son los más idóneos para realizar este tipo de labores siendo ellos mismos quienes prefieren o incluso solicitan la atención de un enfermero.

"…pues sí, luego, luego el paciente se estresa… es que usted está muy chaparrita, (dice el paciente) está muy flaca, no puede conmigo, tráigame un hombre que pueda conmigo" (Luis Alfredo, Atención primaria, asilo público)

"Si son pacientes que han estado mucho tiempo postrados y saben que a uno de hombre es más fácil moverlo y lo va a lastimar menos piden apoyo a nosotros como hombres, si son pacientes de recién ingreso no se fijan

tanto en ese detalle, pero si son pacientes que tienen mucho tiempo hospitalizados en cuanto a los tratamientos ahí si nos buscan un poco más" (Edgar, unidad de cuidados intensivos, hospital público)

Incluso Fernando considera desde su percepción que elegir a un hombre para este tipo de actividades no tiene que ver con una idea "machista" sino que esta decisión es tomada pensando en una supuesta mayor seguridad.

"Yo pienso que sí, por lo mismo de la fuerza que se necesita al momento de controlar a un paciente, no tanto porque sean machistas o quieran tener muchos hombres, es por la misma seguridad, si hay mujeres enfermeras pero obviamente son menos" (Fernando, asistencial, clínica psiquiátrica)

Podemos observar cómo tanto la institución como los pacientes se dejan llevar por las características físicas del personal de enfermería independientemente de su preparación profesional, experiencia, habilidades, etc., esto concuerda con los resultados obtenidos por Simpson (2004) en los cuales encontró que los pasajeros de una aeronave se sienten más seguros y tranquilos con tripulación del sexo masculino, tal como lo que sucede con los pacientes y los enfermeros.

"… y te dicen ¿Quieres ir a trabajar? o consíganme a alguien, pero (que sea) hombre…(dicen los pacientes) yo veo que la razón más particular es la movilización porque puede haber compañeras que puedan ser bastante delgadas o así, entonces como que dicen no, ¿Pos así como lo va a mover? no… de todos modos tenemos conocimientos sobre mecánica corporal pero la gente no, muchas veces no ve eso… dicen no es que él está grandote (se refieren al paciente) no va a poder (la enfermera)

entonces contratan mejor a otra persona… entonces nos contratan a nosotros por la facilidad de horario y aparte por la movilización del paciente" (Miguel, general, hospital público)

De acuerdo con los enfermeros entrevistados, no sólo los pacientes consideran que los hombres son los más aptos para la movilización sino incluso son los mismos enfermeros quienes consideran que es más importante la fuerza física del personal de enfermería que las técnicas enseñadas en su preparación académica.

"Si hay técnica pero va mucho en la fuerza física por ejemplo hay técnicas donde se mueve al paciente se carga se levanta se pasa de la cama a un sillón y si hay técnicas por ejemplo hay una donde tu cuerpo sirve de palanca y el paciente cae donde debe caer pero es más la fuerza y es más la que puede ejercer un hombre que una mujer por la complexión" (Iván, general, hospital privado)

Tal como lo afirma Edgar, quien considera que la movilización es más sencilla para los hombres pues desde su punto de vista poseen mayor fuerza física, olvidando al parecer la importancia del conocimiento de técnicas apropiadas que también las enfermeras conocen sin embargo aclara que no es una cuestión de conocimientos sino por una cuestión de "género" y de fuerza.

"… y a veces para la movilización es más sencillo para uno de hombre que para ellas como mujer es por eso que esa es la justificante, no por conocimientos, no por tacto, ahora si por una cuestión de género y de fuerza" (Edgar, cuidados intensivos, hospital público)

Sin embargo llama la atención que uno de los entrevistados al preguntarle acerca de la importancia de la fuerza física en este espacio de trabajo afirma lo siguiente:

"Es cosa cultural pensar que un hombre tenga más fuerza que una mujer" (Ramiro, quirófano, hospital público)

Se puede considerar entonces que esta supuesta debilidad femenina no es más que un intento de naturalización, un intento de justificar la desigualdad social a través de la "biologización". Sin embargo y aunque falta mucho por hacer, tal vez los numerosos cambios a lo largo del tiempo acerca de las inequidades entre los individuos han hecho reflexionar a este enfermero de manera particular acerca de lo que consideramos como natural y/o cultural, dejando en claro que eso que consideramos como natural desde su punto de vista no lo es, afirmando que por lo menos la idea de que un hombre es más fuerte que una mujer es una construcción cultural. Reforzando esta idea se retoma la postura de Bourdieu (1999) acerca de la organización de la división sexual del trabajo y la relación entre las diferencias biológicas entre los géneros.

> Lejos de que las necesidades de la reproducción biológica determinen la organización simbólica de la división sexual del trabajo y, por ende, de todo el orden natural y social, es una construcción arbitraria de lo biológico, y en particular del cuerpo, masculino y femenino, de sus usos y de sus funciones, en especial en la reproducción biológica, que da una base en apariencia natural a la visión masculina de la división del trabajo sexual y de la división sexual del trabajo y, por ende, a toda la visión masculina del mundo. La fuerza particular de la sociodicea masculina le viene de que asume dos funciones: legitima una relación de dominio inscribiéndola en lo biológico, que a su vez es una construcción social biologizada. (p. 17)

De la misma manera esta supuesta debilidad por parte de la mujer queda cuestionada por una Ime entrevistada, quien considera que la fuerza física puede no ser determinante en

algunas tareas que deben llevar a cabo, pues existen otro tipo de estrategias como el uso de artefactos que permiten que la mujer pueda realizar las mismas tareas que el hombre desempeña.

> *"¿Ah eso? eso sí, digamos que si es una empresa y sacas un puesto de mantenimiento y sabes que mantenimiento requiere de cargar motores no sé de fuerza, pues lo más lógico es que solicites un hombre, de cierta forma no están tan, tan en lo correcto porque a lo mejor ahorita hay muchas cosas que nos ayudan a hacer ese tipo de trabajo" (Ana, diseño de tableros eléctricos, empresa de fabricación)*

La exigencia de fuerza física en las ocupaciones consideradas como masculinas supone una barrera que puede ser impuesta por los jefes e incluso por los mismos compañeros. A pesar de que en la actualidad la tecnología está reduciendo las exigencias físicas para realizar los trabajos, el estereotipo de que las mujeres no tienen la fortaleza física necesaria sigue existiendo (Urquizu, et al, 2006) y esto promueve la persistencia de la división sexual del trabajo. Reforzando esta idea, se retoma la postura de Bourdieu (1999) con respecto a esta división.

> La diferencia *biológica* entre los *sexos*, es decir, entre los cuerpos masculino y femenino, y, muy especialmente, la diferencia *anatómica* entre los órganos sexuales, puede aparecer de ese modo como la justificación natural de la diferencia socialmente establecida entre los sexos, y en especial de la división sexual del trabajo. (El cuerpo y sus movimientos, matrices de universales que están sometidas a un trabajo de construcción social, no están ni completamente determinados en su significación, sexual especialmente, ni completamente indeterminados,

> de manera que el simbolismo que se les atribuye es a la vez convencional y "motivado", percibido por tanto como casi natural.) Gracias a que el principio de visión social construye la diferencia anatómica y que esta diferencia social construida se convierte en el fundamento y en el garante de la apariencia natural de la visión social que la apoya, se establece una relación de causalidad circular que encierra el pensamiento en la evidencia de las relaciones de dominación, inscritas tanto en la objetividad, bajo la forma de divisiones objetivas, como en la subjetividad, bajo la forma de esquemas cognitivos que, organizados de acuerdo con sus divisiones, organizan la percepción de sus divisiones objetivas (p. 24).

Como hemos podido observar a través de las diversas experiencias de los enfermeros y las Imes, y de acuerdo a Bourdieu (1999) la diferencia anatómica entre los hombres y las mujeres se ha empleado como garantía y justificación de las diferencias sociales de subordinación y dominación que existen entre los géneros, esto conduce a asimilar que las relaciones de desigualdad entre los géneros están objetivamente sustentadas en un aspecto natural y no social.

Hasta el momento se ha abordado en mayor medida el caso de los enfermeros, hombres insertos en una profesión considerada como femenina, sin embargo las mujeres que del mismo modo están insertas en una profesión considerada como masculina experimentan situaciones similares durante la asignación de las actividades que deberá desarrollar en su trabajo.

He aquí algunas experiencias narradas por estos profesionistas.

La experiencia de Diana muestra como las actividades en su empresa son asignadas dependiendo de su género, excluyendo a las mujeres de actividades relacionadas con el trabajo de campo, haciendo referencia al espacio o bien a la empresa o institución en la cual deben implementar y ejecutar el proyecto que se elaboró en la oficina, estableciendo así una forma de reproducción de la división sexual del trabajo.

> *"En las oficinas administrativas pero ya en el campo, campo no había mujeres, eran puros hombres" (Diana, jefa de maquinaria, universidad pública)*

Similar experiencia vive Estela, quien es asignada a trabajo de escritorio esperando que realice las tareas propias de una secretaria mientras sus compañeros Imes con la misma preparación que ella, llevan a cabo su trabajo en el campo y en contacto con el cliente directamente.

> *"Tenía mi jefe inmediato pero no sé si hacía muy bien mi trabajo de escritorio o al menos entregaba todo rápido porque sí, si le interesaba que estuviera ahí, tanto por la respuesta que daba por los trabajadores como cuando se necesitaba material y (ahí) no había nadie y yo tenía que hacerme responsable de darles lo que necesitaban o como estar al pendiente de personas que hablaban para pedir informes, entregar resultados, me supongo que también eso porque si yo me iba (al campo) no quedaba nadie (ni) una secretaria como tal o una persona que las atendiera…" "…en esa área no había… y como nosotros teníamos información directa entre nosotros, la gente (o los clientes) nos hablaba, ya entonces cuando por algo todos nos íbamos, al final del día todas las áreas tenían recados de nosotros porque no hubo nadie que resolviera*

las cosas que tenían" (Estela, instalaciones eléctricas, empresa del sector de energía).

Se puede observar como Estela aún y cuando es Ime al igual que sus compañeros hombres, es responsabilizada de tareas que tienen que ver más bien con la atención y mantenimiento de la fuerza de trabajo, (aspecto básico de la división sexual del trabajo) en este caso de sus compañeros, al cuidar y tratar de satisfacer sus necesidades olvidando por un momento su preparación profesional, incluso llama la atención la "naturalidad" con la que Estela acepta esta situación matizándola en una supuesta eficiencia y eficacia de su parte.

Como podemos observar el desempeño laboral en espacios y tareas tipificados como "femeninos" refuerza los rasgos de domesticidad y subordinación y los estereotipos socioculturales que contribuyen a la desvalorización, en este caso de la mujer y su trabajo (Anker y Hein, 1986; Oliveira y Ariza, 1999 en Ariza, 2000) y es que en la actualidad las mujeres consideran que gracias a los numerosos cambios que se han dado a lo largo del tiempo respecto a la inserción, aceptación e igualdad de oportunidades hacia las mujeres se ha logrado un gran avance en cuanto a igualdad entre géneros, sin embargo llama la atención que aún hoy en día existen pocas mujeres ocupando puestos considerados típicamente masculinos, debido en parte a la falta de confianza en sus habilidades y conocimientos (Urquizu, et al, 2006).

La segregación en el mercado laboral contribuye de manera significativa a la discriminación laboral y a pesar de que muchos tipos de discriminación se han erradicado, aún persiste la discriminación indirecta, en la cual el individuo pareciera ser incluido pero se le inserta en actividades en las cuales reproduce sus roles de género, sin considerar su preparación y habilidades generales (Agut y Hernández, 2007).

En cuanto a considerar que existen actividades "propias" de uno u otro género aparece la experiencia de Ana, Ime laborando en una empresa donde todos sus compañeros son hombres y a la cual el jefe le asigna actividades dentro de la oficina pues considera que son más "apropiadas" para ella como mujer.

> *"Pero él decía que el trabajo era muy pesado para una niña que las nosotras deberíamos hacer cosas más…hacer cosas más administrativas" (Ana, diseño de tableros eléctricos, empresa de fabricación)*

En este caso podemos observar como el jefe de esta Ime reproduce la división sexual del trabajo, pues considera que tanto las mujeres como los hombres debemos llevar a cabo cierto tipo de actividades y no otras, en el caso de Ana la restringe a cierto tipo de tareas que son desde su punto de vista más apropiadas para ella dejando entrever de alguna manera que las mujeres poseemos cierto tipo de habilidades y por lo tanto deberemos desempeñar ciertos cargos, además de considerar que las mujeres debemos ser "cuidadas" y "reservadas" en espacios privados y con menos "riesgos" manteniendo de esta manera una discriminación, exclusión y segregación de ella en ciertas actividades.

La persistencia de la división sexual del trabajo vista a través de la asignación diferenciada de actividades mantiene una segregación, exclusión y discriminación de los individuos, como hemos podido observar no sólo las mujeres insertas en profesiones consideradas como masculinas se ven afectadas por esta situación, los hombres en profesiones consideradas como femeninas también son limitados en su desarrollo profesional al asignársele a ambos tareas sustentadas en características sexuales más que profesionales.

Las distintas situaciones que narran las Imes y los enfermeros dentro de su experiencia laboral muestra que esta división sexual del trabajo persiste y es mantenida no sólo por la

empresa sino por los demás sujetos implícitos en su ambiente laboral (jefes, compañeros y subordinados) quienes además de reforzar la idea de que los hombres poseen ciertas habilidades que las mujeres no poseen y viceversa, reproducen la asignación de actividades diferentes para cada género.

Tal vez las profesiones que mejor ejemplifican en el imaginario social esta enigmática división sexual del trabajo sean las ingenierías y la enfermería al representar al hombre como un ser "fuerte" que provee y a la mujer como un sujeto "frágil" responsable del cuidado de los otros.

Por otro lado, llama la atención como uno de los enfermeros ha reflexionado acerca de supuesta división del trabajo al considerar que la idea de que el hombre sea más fuerte que la mujer es desde su percepción es una construcción cultural. A diferencia de él, el resto de los enfermeros persiste en considerar que aún hoy en día es más importante esta división del trabajo que incluso la misma preparación académica, al afirmar que la fuerza es más importante que la técnica. De igual forma llama la atención la manera en que se asocia el género masculino con la fuerza, como si la fuerza fuera casi exclusiva del género masculino.

En contraste con los enfermeros, al analizar las narrativas de las Imes se logra entrever cómo poco cuestionan esta asignación de actividades e incluso, como en el caso de una de ellas, intenta velar esta situación justificando que la asignación de actividades es debido a su eficiencia y eficacia como trabajadora y no a una discriminación y exclusión evidente.

3.1.3 División sexual de trabajo; no sólo es la fuerza física, la empatía y las habilidades sociales también cuentan para la asignación de tareas.

Pero esta asignación diferenciada de actividades no sólo se basa en la cuestión de poseer fuerza física o no. Aún hoy en día persiste la creencia de que las mujeres somos más

frágiles que los hombres en cuanto al control de emociones, al carácter, etc., en la actualidad nuestra cultura define a la mujer como demasiado débil para cierto tipo de trabajo, tareas, etc., y no sólo por los aspectos relacionados con la fuerza física sino también por sus características psicológicas, asociadas a aspectos emocionales y afectivos y se identifican como defectos la falta de fuerza de carácter (Elejabeitia y López Sáenz, 2003) la debilidad física, conflictividad, competitividad desleal, entre otras (Todaro, Godoy, Abramo, 2001).

Por el contrario, en el caso de los hombres se considera que poseen mayor fortaleza emocional pero carecen de empatía y otras habilidades sociales, además se considera tosco, poco cariñoso y descuidado, de tal manera que la asignación de actividades dependerá de la posesión o no de estas habilidades.

En el caso del personal de enfermería se considera, al momento de asignar actividades, no sólo la fuerza física sino la fortaleza de carácter para afrontar los retos que se presentan en áreas consideradas abrumadoras por el mayor desgaste físico y psicológico, por ejemplo, el área de terapia intensiva o de urgencias, donde la atención al paciente exige mayor control emocional pues existe el riesgo latente de la pérdida de la vida humana por lo tanto, el hecho de considerar que los hombres son más resistentes tanto física como emocionalmente influye para que algunos de los enfermeros entrevistados sean asignados a este tipo de áreas.

La narrativa de Fernando ejemplifica esta situación, en este caso tal como él lo describe, los enfermeros son colocados en los turnos nocturnos y en el área de urgencias por sus jefes, responsables o encargados del personal al parecer, por ser considerados como espacios laborales de mayor exigencia emocional ante lo cual, los enfermeros estarían,

desde su perspectiva, mejor preparados que las enfermeras para hacer frente a los retos que se presentan en estas áreas.

> *"Bueno me imagino que dejan más al personal masculino, para los turnos de noche, que son de los turnos más pesados tanto físicamente como emocional a veces, es cuando más urgencias llegan" Fernando, maternidad, hospital privado.*

De igual modo al cuestionar a Luis Alfredo acerca de la manera en la cual se le asignan actividades específicas a él y a sus compañeras y compañeros en su área considera desde su percepción que, los enfermeros son colocados en los turnos nocturnos y áreas de urgencia al parecer por el mayor control emocional que poseen y esto sumado a la supuesta mayor fuerza física con que cuentan resultan ser más convenientes para estas áreas y turnos, pues son capaces de desempeñar tareas que a la mujer difícilmente podrían asignárseles como las funciones de un camillero.

> *"Si, (se asigna a un enfermero estas actividades) por la resistencia que tiene un hombre más a aguantar las jornadas nocturnas, se crea esa idea de que el hombre resiste más las desveladas que una mujer y por falta de personal en el turno, un hombre puede cubrir ciertas funciones… puede hacerla de camillero, etc., puede hacer ciertas funciones que la mujer no puede…" (Luis Alfredo, Atención primaria, asilo público)*

En este caso la exclusión de ellos como enfermeros se presenta al asignarles tareas que requieren más de la fuerza física que de sus conocimientos y capacidades, además de ser considerados por momentos como camilleros más que como profesionales de enfermería.

La situación de las Imes es similar, a ellas les son asignadas actividades en las cuales se requiera ciertas habilidades como mayor atención, precisión y preocupación por los detalles

entre otras, excluyéndolas por lo tanto de actividades y tareas propias de su profesión y las cuales les permitiría demostrar sus habilidades y conocimientos adquiridos. La narrativa de Claudia ejemplifica esta situación.

> *"Porque dice (su jefe) que son más dedicadas (se refiere a las mujeres) que encuentran los errores luego, luego en la edición y porque no se desesperan tan rápido, como los programas desesperan un poco… como esos programas (de la computadora) tienen muchas trampas entonces es así como…" (Claudia, diseño de proyectos eléctricos, empresa de fabricación)*

En la narrativa de Claudia puede apreciarse cómo su jefe consideran que las mujeres son más "aptas" para este tipo de tareas, atribuyéndoles una serie de habilidades "virtudes" como son el orden, paciencia, delicadeza, disciplina, tolerancia, eficiencia, concentración, responsabilidad entre otras, que los jefes reconocen casi de manera exclusiva en las mujeres (Todaro, Godoy, Abramo, 2001) y que de alguna manera le permitirán llevar a cabo sus tareas de manera más eficaz y eficientemente.

En la narrativa de Dulce se refleja esta misma tendencia, las actividades que requieren mayor precisión, atención, buena técnica, etc. son asignadas a las Imes pero llama la atención que estas tareas son poco valoradas y son tareas "que nadie desea hacer".

> *"Por ejemplo te ponen a hacer cosas como que nadie quiere hacer, cuando yo llegué a las prácticas estaban dos ingenieros y uno le dijo al otro ¡ah¡ ya sé quién va a hacer las etiquetas y se miraron… entonces me pusieron a hacer las etiquetas… bueno es que hacer etiquetas es algo más quisquilloso como te digo… más… no sé y como las mujeres somos como más…mmm…atentas…. para hacer cosas yo creo que por eso…*

como que debe llevar ser más agiles…". (Dulce, centro de control de motores, corporativo multinacional)

Esta narrativa refleja de alguna manera los estereotipos de género que poseen sus jefes, al asignarle a Dulce actividades de poco reto intelectual que requieren mayor precisión, atención, etc., destrezas consideradas como "propias de las mujeres", además llama la atención que incluso la misma Dulce justifica esta asignación apelando a esas supuestas habilidades que se cree, poseemos las mujeres.

Por otro lado, el caso de Dulce refleja la evidente desigualdad en la que están inmersas las mujeres que laboran en campos considerados masculinos, pues el simple hecho que estén activas en estos campos no significa que hayan sido aceptadas pues el fracaso de las relaciones de las personas puede manifestarse en dos formas principales de desigualdad. Esto es, como una forma de exclusión o como inclusión desfavorable. La primera modalidad hace referencia a los diversos tipos de problemas relacionados con las privaciones que resultan de la ausencia completa de la participación en este caso en el ámbito laboral, la segunda modalidad se refiere a los problemas vinculados a condiciones desfavorables de la inclusión y condiciones adversas de participación (Salvia y Lépore (2008) tal es el caso de Dulce, el resto de las Imes e incluso de los enfermeros que participan en esta investigación.

En cuanto a la segregación ocupacional se ha justificado al relacionarse con la posesión o no de ciertas habilidades o virtudes que el hombre o la mujer supuestamente poseen o carecen por ejemplo la fuerza física en el caso de los hombres y las habilidades de precisión y atención en el caso de las mujeres, pero resulta interesante observar la manera en que estas capacidades son requeridas en ciertos puestos y/o actividades pero no son reconocidas en ningún momento.

Por ejemplo en el caso de las mujeres se distinguen ciertas destrezas como habilidades sociales, capacidad de negociación, empatía y el buen uso de relaciones sociales para resolver problemas, etc. En el caso de los hombres se reconoce la fortaleza de carácter, objetividad, fuerza física, etc., sin embargo, este tipo de habilidades a menudo están excluidas de las descripciones de los puestos y las evaluaciones del rendimiento, por lo que estas capacidades se vuelven invisible y por lo tanto no serán reconocidas ni remuneradas (Guy y Newman, 2004 en Urquizu, et al, 2006).

Ahora bien, en los últimos años se ha observado sobre todo en los puestos de mayor responsabilidad, una tendencia a una valoración de las habilidades consideradas como exclusivas de las mujeres. Cualidades como las antes mencionadas como la empatía, la negociación, la capacidad para trabajar en equipo, la comunicación y la búsqueda de consenso resultan primordiales al momento de la contratación. (Sarrió et al. 2002 en Agut y Martín, 2007).

La experiencia de Diana ejemplifica esta situación. Los jefes de Diana reconocen en ella ciertas habilidades que le permitiría un mejor manejo de clientes que ellos reconocen como complicados. La asociación entre el hecho de ser mujer y la posesión de ciertas virtudes hacen que Diana sea colocada en una posición de negociadora. Parecería ser de primer momento que de alguna manera existe la intención de integrar a las mujeres a esta profesión pero más bien puede observarse como ellas son segregadas a desempeñar tareas que no son propias de la Ingeniería sino más bien se apela a su situación de mujer al asignarles ciertas responsabilidades.

"No hasta siento que me usaban (ríe) si, cuando iba a (cierta empresa) había cierta gente con la que yo hablaba… me decían te encargas tú…

porque conmigo eran más dóciles y con ellos no, entonces me mandaban a mí, me decían y sentía que me usaban…" (Diana, jefa de maquinaria, universidad pública)

Podemos observar cómo las formas que emplea esta empresa para incluir a la mujer en las actividades de ingeniería al final resulta una estrategia más de exclusión, al adjudicarle tareas donde se considera más la cuestión de feminidad que su preparación profesional. Los cambios que se generan dentro de la organización no son cambios de fondo o transformaciones profundas sino sólo ajustes que al final del día refuerzan esta segregación que se ha observado a lo largo de las narrativas de los entrevistados.

"Pero yo si les decía, es que me estas usando porque fulanito de tal es así y asa, y nada más se reían, pero no eran malos mis clientes, que tu dijeras ¡ay! es que eran muy malos no… eran buenas gentes pero conmigo eran más buenas gentes que con ellos" (Diana, jefa de maquinaria, universidad pública)

Llama la atención que incluso Diana percibe esta forma de segregación, sin embargo las estrategias que emplea con sus jefes, no surten el efecto deseado de reconocimiento y por lo tanto de equidad, sino ella misma intenta aprovechar su condición de mujer para lograr mejores convenios.

Como se puede observar la sola elección y ejercicio de una carrera profesional considerada como masculina no implica rupturas abruptas dentro de los papeles tradicionales de género, ya que puede ser posible (como en este caso) que las mujeres sólo pasen a replicar los papeles que comúnmente se les ha asignado.

Al parecer ciertas virtudes consideradas como propias de las mujeres les permiten el ingreso a campos laborales considerados como masculinos lo que podría considerarse como una incipiente trasformación, pero al mismo tiempo pareciera que existe un especie de acuerdo sutil en el cual la mujer debe mantener su comportamiento (en términos de masculinidad y feminidad) lo que la hace creer como "inserta" pero a su vez la mantendrá "excluida" (García, 2004).

La experiencia de Diana mientras laboraba en un corporativo multinacional, diseñando proyectos eléctricos, ejemplifica esta situación.

> *"Yo iba o ellos iban y decían ¿Qué te puedo ofrecer? ¿Esto? o ¿Aquello? y decían nada más que sí (se refiere a los clientes) cuando iba yo, ya negociábamos y nos compraban refacciones o mira hay que cambiar ese o hay que cambiar aquello entonces (a mi) me daban más información que a ellos" (Diana, jefa de maquinaria, universidad pública)*

Los estereotipos de género, es decir estas visiones del hombre y la mujer no son sustentadas por un único sexo, sino que reflejan la coincidencia de opinión tanto de mujeres como de hombre (Padilla, 2000) y por lo tanto el reforzamiento y persistencia de la desigualdad entre los géneros.

Hemos podido observar como en el imaginario social persiste la idea de que el trabajo de cuidados es característico del género femenino, por cuanto se piensa que su labor está ligada a la bondad, abnegación, altruismo, etc., mientras que se considera que la profesión de ingeniero (sobre todo aquellas ramas consideradas masculinizadas casi en su totalidad, tal es el caso de la Ingeniería mecánica electricista) es propia del género masculino, por estar relacionada con la fuerza, vigor y poderío, por lo tanto y a partir del colectivo, surgen

ciertas percepciones en torno a la figura de hombres y mujeres que optan por elegir y ejercer dichas carreras.

Se puede concluir por lo tanto que aun cuando se niegan las diferencias biológicas que se derivan del sexo para ocupar ciertos puestos y desempeñar ciertas tareas, la referencia a la fuerza física de las mujeres siempre aparece como una posible desventaja que puede ser reconocida de manera implícita o explícita, pero de igual manera en los hombres la falta de habilidades sociales funciona de la misma manera (Urquizu, et al., 2006).

3.2 El ideal. Mujeres enfermeras, hombres ingenieros

Aún hoy en día persiste en el imaginario social que los cuidados están a cargo de las mujeres de manera casi exclusiva, mientras que por el lado contrario las tareas propias de la ingeniería son reservadas para los hombres. Este imaginario afecta directamente a los enfermeros e Imes entrevistados. Como hemos visto el trato de los jefes, la asignación de las tareas también dependen de los estereotipos de género que predomine en el imaginario de las personas que le rodean. Sin embargo la creencia de que existen ciertos trabajos exclusivos hace que los entrevistados narren una serie de experiencias que reflejan esta realidad.

Claudia comparte cómo desde su percepción la ingeniería es considerada como una profesión casi exclusivamente masculina en la cual la mujer que ingresa en este campo es considerada como fuera de lugar.

> *"No sé, creo que porque están acostumbrados a eso de que sólo los hombres están dedicados a la ingeniería como que creen que las mujeres son tontas o no sé, nosotras somos como más observadoras como que todavía están acostumbrados…" (Claudia, diseño de proyectos eléctricos, empresa de fabricación).*

El ingreso al campo de la ingeniería no ha sido fácil para las mujeres, la percepción que poseen los hombres acerca de que es una profesión masculina se preserva hasta el día de hoy, el hecho de que una mujer ingrese crea cierta confusión entre las "cualidades de la mujer" y el imaginario acerca de lo que es correcto o propio de un profesión considerada como masculina. Diana comparte una experiencia mientras laboraba en un corporativo multinacional.

> *"Sí, por ejemplo en el otro trabajo es de la empresa X (se omite el nombre) es de hombres… y entonces si se sorprendían que iba así a los campos y decían pero eres mujer (los compañeros) ¿Qué tiene? (contestaba Diana) ¿Cómo te vas a ver ahí? (decían los compañeros)... Pero es que son unos "monstruotes" de motores… ¿Y? (contestaba ella)" (Diana, jefa de maquinaria, universidad pública)*

Acerca de si en algún momento se había sentido discriminada o excluida Estela afirma que no, en ningún momento, sin embargo en la narrativa que se presenta a continuación se puede entrever como dentro del imaginario de los clientes varones la idea de que una mujer pertenezca a esta profesión es inconcebible.

> *"Bueno a veces sí me veían a veces como niña y sí llegaban a decirte ¿Por qué trajeron a esa niña?..., y… ¡ah! es el ingeniero que viene a hacer eso, ¡ah! Perdón, pero de ahí en fuera no" (Estela, instalaciones eléctricas, empresa del sector de energía)*

El hecho de que en el imaginario social persista la creencia de los estereotipos de género acerca de lo que una mujer o un hombre deben llevar a cabo, hace que estos profesionistas que están inmersos en profesiones no "propias" de su género padezcan cierto tipo de discriminación o exclusión.

En el caso de los enfermeros la situación no es diferente. A lo largo de la historia se ha considerado el trabajo de cuidados como propio o casi exclusivo de la mujer, en el momento en el que ingresa un varón a este campo es difícil que sea aceptado plenamente. Algunas de las experiencias de los entrevistados permiten vislumbrar como estos estereotipos de género persisten y se reproducen.

La narrativa de Luis refleja un claro ejemplo acerca de cómo al colocar a un enfermero en el lugar donde "debería" encontrarse una enfermera crea ciertas resistencias en el grupo de personas que recibe atención de enfermería y que demuestran una vez más la existencia de ciertas creencias acerca de qué género es propio de esta profesión.

> *"Sí, y decían ¡ah! ¿Un enfermero? (preguntaban los pacientes que se acercaban al departamento de enfermería) Si, (contestaba Luis) ¿Por qué? ¿Ya no van a mandar enfermeras? (preguntaban los pacientes). La connotación era un sentido no de profesional sino de… cómo quisquilloso… sino a qué vamos a la enfermería si no está la señorita… ¿Entonces no van a mandar mujeres? (preguntaban nuevamente los usuarios del departamento)" (Luis, promoción a la salud, consultorio oficinas administrativas)*

La actitud que expresan los usuarios del servicio de enfermería desde el punto de vista de Luis, se muestra un tanto decepcionada al darse cuenta de que este espacio no está ocupado por una mujer quien al parecer representa el sujeto "ideal" para llevar a cabo el trabajo de cuidados, esto desde el imaginario que culturalmente se ha creado en nuestra sociedad.

La enfermería se ha considerado como conjunto de actividades exclusivamente femeninas en las cuales se reproduce una serie de tareas propias del ámbito doméstico y por lo tanto exclusivas del género femenino, por lo cual no es sorpresivo encontrar que aún hoy en día

persista la idea de que estas actividades debe desempeñarlas una mujer, es una cuestión de "imagen" desde el punto de vista de Fernando.

> *"...todavía se tiene como que la idea de que la enfermera es mujer y tiene que ser mujer es más que por imagen o cosas así, por lo que todavía se contrata más a las mujeres". (Fernando, asistencial, clínica psiquiátrica)*

En las diferentes sociedades hombres y mujeres realizan trabajos excluyentes, lo que establece la relación entre las representaciones acerca de lo que es feminidad y masculinidad y que a la vez son concebidas como "inherentes a la diferenciación sexual", es decir, a cada género se le destina un trabajo o actividad que se define como el "apropiado" a su naturaleza. (Lagarde, 2011)

Como puede observarse muchas de estas virtudes descritas anteriormente y que se incluyen en las experiencias de los enfermeros e Imes, se caracterizan por ser contrastantes entre sí, por ejemplo virtudes como fortaleza de carácter está generalmente asociado a puestos relacionados con el manejo de poder y toma de decisiones, mientras que las virtudes que caracterizan a las mujeres desde la percepción del empresario estarían más relacionadas con actividades de poco poder de decisión, menos estresantes, etc. (Todaro, Godoy, Abramo, 2001) tal como lo hemos visto en las narrativas de las Imes y los enfermeros.

3.3 "¿Usted es machito o también le gustan los hombres?" Otra barrera. Cuestionamiento de su sexualidad

Las matrículas de las diversas universidades han demostrado que los hombres están ingresando a carreras consideradas como femeninas, tal es el caso de la enfermería. Rovere (2006) afirma que en los últimos años están ingresando cada vez más varones a la ocupación, venciendo "el machismo" de la sociedad y el temor a ser vistos como

homosexuales por participar de una ocupación "de mujeres", la narrativa de Luis ejemplifica este cambio en las creencias de muchos jóvenes.

> *"...y se van disipando esas ideas equivocadas de los jóvenes de que si tú quieres ser enfermero es porque tú eres homosexual o te gustan los hombres ahora no, ya los jóvenes toman esa responsabilidad aunque piensen o lo digan o comenten yo quiero ser enfermero ya se ha notado un aumento" (Luis, promoción a la salud, consultorio oficinas administrativas)*

Sin embargo y pese a numerosos cambios sobre todo en el número de hombres que optan por esta profesión, los resultados hasta ahora obtenidos, reflejan la fuerza de los estereotipos de género sobre los hombres y las mujeres en profesiones consideradas como poco afines a su roles de género, en este caso las Imes y los enfermeros. En las siguientes narrativas podremos observar cómo tanto los hombres como las mujeres, cuando no cumplen con las prescripciones propias de su género, sufren las consecuencias. Sus conductas suelen ser socialmente cuestionadas, criticadas y rechazadas, es decir son estigmatizados, ya que el hecho de que un hombre opte por elegir profesiones consideradas como femeninas hará que sea visto como poseedor de un estigma, es decir que posea un atributo que lo distinga de los demás y lo convierta en algo diferente, anormal, desacreditado y desacreditable (Goffman, 2006). Es por esto que se verá expuesto a la crítica y cuestionamiento sobre todo acerca de su virilidad.

Para Goffman (2006) los individuos "normales" siguen las normas y las expectativas que se esperan de ellos, mientras los transgresores de estas normas son estigmatizados, tal es el caso de los enfermeros. El estigma equivale en cierta medida a un estereotipo, por lo tanto el concepto de estigma, tiene efectos negativos sobre las representaciones de los sujetos.

Como se mencionaba anteriormente, aún en la actualidad y a pesar de que el número de hombres se ha incrementado en la carrera de enfermería, la representación social (y como forma de sanción social) que se posee de estos hombres es que son en su mayoría homosexuales. Esta especie de sanción social los coloca como individuos que deben ser criticados, juzgados y cuestionados por la comunidad y sobre todo por sus compañeros y compañeras de su ambiente laboral principalmente en cuanto a su virilidad. Sus experiencias ejemplifican esta situación.

> *"!Ah¡ sí, hay una etiqueta que nos han creado que cualquiera que entra a la facultad de enfermería es gay sí, pero no en todos los casos" "Que si era gay, que estaba en la facultad, que si me gustaban los hombres. Por el hecho de que estudias (enfermería) quiere decir que soy homosexual en ese sentido" (Luis Alfredo, Atención primaria, asilo público)*

El estereotipo masculino marca que todo hombre debe elegir profesiones donde la resistencia física, fuerza y el éxito sean la base fundamental de su actividad laboral. La destreza, el vigor para desempeñar un trabajo duro y prolongado es considerado como algo netamente masculino, desempeñar tareas contrarias se relacionan con lo femenino (Padilla y Moreno, 2000) es por esto que aquellos hombres que han optado por profesiones como la enfermería son estigmatizados.

> *"A mí no, (me han cuestionado) pero me ha tocado escuchar comentarios, como que todos los enfermeros son gays, a todos los que les gusta eso (de la enfermería) es cosa de mujeres" (Ramiro, quirófano, hospital público)*

"En ocasiones sí, creas un círculo social o creas amistades que también dicen ¿Por qué entraste ahí? También te gusta andar ahí… lo típico de lo que se les conoce si eres puñal o… no nada que ver" (Luis Alfredo, Atención primaria, asilo público)

La visión que se posee con respecto a la masculinidad encierra un conjunto de características o cualidades personales que pueden variar en cada hombre, frecuentemente lo femenino en un hombre se asocia a la homosexualidad siendo esta la forma de feminidad que suscita mayor ansiedad. (Padilla y Moreno, 2000) De hecho, la elección de una profesión considerada como femenina (tal es el caso de la enfermería) en un hombre puede ser considerada como un signo de homosexualidad inconsciente y no admitida.

"¿A mí? Pues a veces mis amigos vacilaba como ellos estaban en ingeniería y se me hace que tú, bla, bla, bla… yo nomás les decía ¡ah¡ sí, no le daba mayor importancia a eso, y hasta que escuche a alguien (un señor) en el hospital que dijo: ¿es que, por qué no estudiaste algo para hombres? Porque a mí me gusta esto, (le contestó Miguel) entonces no sé qué haya estudiado usted; no es que yo soy abogado…(contestó el señor que lo interrogaba) como que muy… como queriendo insultar el tipo… y entonces yo estaba en urgencias y llegó alguien que se había volcado traía múltiples lesiones como el abogado éste lo vio ahí y… se cayó, se desmayó, fue la impresión, y ya fui porque yo se lo quería decir, ya sé que está mal porque me pudo haber reportado: ¿Ya ves que esto no es para hombres?" (Miguel, general, hospital público)

Como encontró Lupton (2000 en Simpson, 2004), los hombres que trabajan en las denominadas ocupaciones de mujeres temen la feminización y sobre todo la

estigmatización ante esto algunos autores han encontrado que los hombres optan por reconstruir el trabajo alejándolo de los estereotipos femeninos lo más posible a fin de minimizar sus asociaciones no "masculinas" y reafirmar los componentes masculinos, tal es la postura que toma Miguel ante los "ataques" de este varón.

El caso de las mujeres en profesiones masculinas plantea situaciones similares. Específicamente el caso de las Imes también son objeto de crítica y estigma hacia su persona y es que aún en la actualidad se acepta la representación social de que las ingenieras son menos "femeninas" (Elejabeitia y López, 2003) e incluso ellas mismas al parecer han aceptado esta representación como una forma "de protección", sin embargo en el caso de las Imes entrevistadas no se encontraron hallazgos significativos con respecto al cuestionamiento de su sexualidad.

3.3.1 ¿Quién los cuestiona?

Según Padilla y Moreno (2000) afirma que los hombres y también las mujeres en profesiones poco afines a su género tienen que afrontar el sentimiento (tanto el suyo como el de los demás) de que algo está equivocado en él como hombre o en ella como mujer.

En el caso de los enfermeros refieren que el cuestionamiento de sus preferencias sexuales de parte de sus compañeras enfermeras y amigos fuera del ámbito laboral es bastante común, pues se asocia la idea de que aquel hombre que ingresa a este tipo de profesión es homosexual.

> *"Quien me cuestiona son las enfermeras, sí, que también si era gay y les digo que nada que ver… sí, también de las mismas enfermeras con las que estuvimos en prácticas y ¿Usted es machito o también le gustan los hombres? te quedas así… como que es poco agradable que te cuestionen y así…" (Luis Alfredo, Atención primaria, asilo público)*

"En determinado momento sí, es muy incómodo… (Me cuestionaron) una parte antes en la misma facultad (y) en su momento compañeras de trabajo" (Edgar, cuidados intensivos, hospital público)

"(he escuchado que se cuestionan a los enfermeros) más de los propios compañeros de trabajo o incluso de las demás compañera" (Ramiro, quirófano, hospital público)

Sin embargo Ramiro considera que el hecho de estar inserto en una profesión considerada femenina no implica que las preferencias sexuales sean distintas al resto de los hombres que están en profesiones masculinas, e incluso afirma que es como cualquier otra profesión, donde lo más importante es la parte profesional.

"Yo pienso que es como cualquier otra profesión si a ti te gusta ese ambiente, o sea… mientras lo veas de una manera profesional" (Ramiro, quirófano, hospital público)

Morgan (1992, en Simpson, 2004) afirma que el trabajo es un ámbito fundamental para crear identidades, es el principal espacio en el cual se da la construcción y reconstrucción acerca de lo que "significa ser hombre" y podríamos afirmar "lo que significa ser mujer". Esto por lo tanto tiene consecuencias importantes para aquellos hombres y mujeres que se trasladan a "zonas atípicas" de su género, y que por tanto desafían los supuestos que persisten en cuanto a lo que corresponde como trabajo femenino y masculino, el estigma como hemos visto, es una de esas consecuencias.

Del mismo modo Bradley (1993en Simpson, 2004) considera que podría ser más sencillo para las mujeres ingresar a una profesión considerada como masculina, pues esta "feminidad comprometida" sigue siendo una posible identidad femenina, pues se trata de alguna manera de un estatus mejorado, con mayores oportunidades y mejores salarios,

mientras que el hombre que se integra a una profesión femenina (por ser consideradas estas como de menor valía) altera los supuestos correspondientes a su género unidos al trabajo de modo que no es visto como un hombre "real" (Williams, 1993 en Simpson, 2004).

Conclusiones

Con base en lo revisado en el capítulo se puede concluir, que el pequeño pero creciente número de hombres en la profesión de enfermería y de mujeres en la Ingeniería mecánica electricista no refleja una integración real y progresiva de los hombres y mujeres que optan por profesiones poco afines a su género (Evans, 1997). Además hemos podido observar cómo, cuando una persona prefiere contratar a hombres o mujeres, en tal decisión influyen con frecuencia los valores culturales y sociales adquiridos y que frecuentemente implican discriminación en contra de las mujeres (pero también en contra de los hombres). Dicho de otra manera esa preferencia obedece en gran medida a las ideas y valores que posee la sociedad en cada momento sobre las funciones y atributos del género masculino y femenino.

Por otro lado, se puede concluir además que, como resultado de la interacción con sus compañeros, jefes y subordinados, y a partir de la retroalimentación que en su ambiente laboral les proporcionan, ellos y ellas se definen y caracterizan de forma que más que modificar los estereotipos de género los aceptan y los refuerzan.

En este caso los enfermeros se identifican como sujetos con mayor fortaleza física y emocional, como más resistentes, útiles y productivos, que las enfermeras, virtudes con las cuales han ganado espacios de poder; mientras que las Imes se identifican como seres preocupadas por el detalle, dedicadas, atentas, empáticas, sociables, y mejor capacitadas para actividades que requieren de estas habilidades que sus compañeros varones.

Un dato importante es que a diferencia de los enfermeros quienes defienden su decisión de estudiar una carrera femenina y su propia masculinidad pero sobre todo su posición de dominador, las Imes por el contrario rara vez cuestión su posición e incluso la asumen y la usan para "protegerse" y obtener ciertas ventajas y/o beneficios.

Esto lleva a plantearse si existe una especie de "explotación" en el ámbito laboral de las características y habilidades de los hombres y las mujeres lo cual propicia exclusión, segregación y discriminación de ellas y ellos e imposibilita el desarrollo pleno como profesionistas.

Capítulo 4 El trato hacia las Imes y los enfermeros. Exclusión, discriminación y segregación en sus ámbitos laborales.

Introducción

En este apartado se analizarán las dificultades que afrontan las Imes (Ingenieras mecánicas electricistas) y los enfermeros para poder insertarse en campos considerados como masculinos o femeninos. Estas dificultades están relacionadas con una serie de barreras que impiden u obstaculizan la inserción y/o desarrollo pleno de estos profesionistas. De igual modo el trato diferenciado que perciben las Imes y los enfermeros por parte de los diversos actores con los cuales establecen relación laboral en su ambiente de trabajo es otra de las barreras que deben enfrentar, que sin duda refleja la persistencia de los estereotipos de género en el ámbito laboral. Como podrá observarse a lo largo del capítulo, la resistencia para ser aceptados plenamente por estos actores se ve reflejada a través de apatía, desconfianza o rechazo. De igual forma se mostrarán algunas experiencias de las Imes y los enfermeros que permiten observar la forma en la cual son segregados en ciertas áreas y actividades en las cuales son asignados considerando sus atributos femeninos y masculinos, más que su preparación profesional. Se podrá observar cómo el hecho de ser únicos o únicas en sus áreas de trabajo y no contar con los uniformes correspondientes y en algunos casos con los aditamentos necesarios para el desarrollo seguro de su trabajo, refleja la invisibilidad de su presencia al intentar insertarse en campos poco afines a su género.

4.1 “Tú vas a hacer cosas de hombres…” El trato de los jefes.

Como resultado del proceso de socialización los niños y las niñas adquieren un conjunto de valores, normas y reglas sociales que van conformando sus deseos, necesidades e intereses y que son concretizados en roles y estereotipos femeninos o masculinos. Ante esto, los

hombres y las mujeres reproducen sus roles de género de diversas formas por ejemplo a través de la elección profesional eligiendo profesiones que les permitan desarrollar estos roles de manera congruente con su género. Sin embargo, existen hombres y mujeres que optan por profesiones que han sido consideradas como poco afines a sus papeles genéricos lo cual desencadena una serie de situaciones que dificultan su inserción y/o aceptación plena en el ámbito laboral. Según los cánones establecidos las mujeres deberán optar por profesiones que les permitan reproducir sus roles de género inclinados a la protección del otro, tomando distancia de aquellas profesiones que generen poder, estatus, liderazgo, etc. puesto que la mujer es considerada como la más apta para brindar cuidado y bienestar al otro. De igual forma el varón deberá optar por profesiones que impliquen el ejercicio del poder y desarrollo de la productividad, que les permita, mostrar la fuerza física que poseen y les otorgue un estatus de dominador sobre el género femenino. Cuando un hombre o una mujer intentan romper con estos esquemas se enfrentan a una serie de situaciones tales como rechazo, discriminación, exclusión y segregación entre otras. Algunos de los actores que expresa su dificultad para aceptar a hombres y/o mujeres en profesiones que han sido consideradas como de corte tradicionalmente masculino o femenino son los jefes o jefas donde laboran estos profesionistas.

Tanto las Imes como los enfermeros perciben cierta desigualdad en el trato que reciben de parte de sus jefes o jefas. La experiencia de Perla muestra un ejemplo del trato diferenciado que reciben mujeres que eligen insertarse en un campo considerado como masculino, tal es el caso de la Ingeniería mecánica electricista.

Perla laboraba como asesora de prácticas profesionales de estudiantes de los últimos grados de las carreras de ingeniería en mantenimiento y mecánica electricista, en este departamento era la única mujer pues todos sus compañeros eran varones. Ella considera

desde su percepción que el trato que recibía de su jefe directo era diferente al que brindaba a los varones en su mismo departamento.

> *"Pues como que no, como que si había un trato diferente por ser mujer, o sea lo sentía porque o sea, él tenía más empleados hombres con todos se llevaba muy bien, y las carcajadas y el desayuno juntos y todo, y conmigo no, era nada más como que aquí están tus actividades y ya" (Perla, docente, universidad pública)*

El trato diferenciado que percibe esta Ime podría deberse tal vez al imaginario que posee su jefe con respecto a que género debería estar desempeñando ese puesto, Perla, al ser mujer trastoca este orden social genérico que aún muchos hombres conservan y se resisten a aceptar una mujer en un puestos que posee connotaciones masculinas.

4.1.1 Los jefes y la asignación de actividades

Por parte de los jefes, es frecuente encontrar ciertas "barreras de entrada" (Urquizu, et al, 2006) es decir, muestran cierta resistencia para permitir el ingreso de una mujer o un hombre a ciertos puestos laborales, que desde su percepción son masculinos o femeninos por requerir una serie de habilidades como la fuerza física en el caso de puestos masculinos o empatía en los femeninos o simplemente porque los jefes consideran que son puestos que desde su imaginario (claramente influenciada por los roles y estereotipos de género) son más afines a uno u otro género.

La experiencia de Iván refleja esta situación. Iván narra la experiencia que tuvo con una paciente de 21 años, al parecer él, le había brindado la atención de enfermería desde hacía tiempo, sin embargo, tras el cambio de jefa en su área, él fue cambiado a la sala de hombres, evitando con esto el trato con la paciente.

"No, recuerdo otra vez en la clínica… me tocó uno que estaba en aislado una señorita de 21 años ya tenía mucho tiempo ahí, pero ahí la que me prohibió entrar ahí fue la enfermera… (Jefa) Sí, porque decía que… bueno yo con la paciente ya había tenido relación porque ya la había atendido varias veces ya la llamaba por su nombre y ella ya me conocía ella decía: ya me toca el chequeo y me decía… a tal hora regresas… la rutina que hacia… un día tocó cambio, no recuerdo si se enfermó la jefa o… entonces yo iba a entrar porque la iba a alimentar y hacerle cambio de pañal y me dijo no, no, no tú no entras… ¿Por qué? Le dije, y ella me dijo porque está enferma y... y yo le dije ya sé además ya traigo mis aditamentos para entrar le digo traigo botas, cubre bocas, bata, no, no, no, me dijo porque ella es mujer y se va a sentir intimidada contigo y le dije pero ella no va a decir… no, no, no (dijo la enfermera) mejor tú vete a la sala de hombres y me mando para allá…" (Iván, general, hospital privado)

En este caso podemos apreciar que la discriminación y exclusión no se da por parte de la paciente quien al decir de Iván tiene una buena relación con él, sino es su propia jefa quien sin argumentos objetivos lo segrega asignándole un área de trabajo que sería "más correcta" para él. La experiencia de Iván, ejemplifica cómo desde el imaginario de esta enfermera existen ciertas actividades que él como hombre no debe llevar a cabo, esto por el simple hecho de ser hombre, parecería que el hecho de que un hombre brinde atención de enfermería a una mujer se estaría haciendo algo "políticamente incorrecto" (Urquizu, et al, 2006).

Esta discriminación hace referencia a aquellas restricciones de oportunidades, que uno o varios grupos de poder imponen sobre un determinado colectivo (Weber en Gallego, 2009) en este caso los enfermeros, además la situación que enfrenta Iván resalta la exclusión de que es objeto o en palabras de Oliveira y Ariza (2000) incluyéndolo de manera precaria o parcial en su ambiente laboral.

Pero no sólo los hombres en profesiones femeninas se enfrentan a estas barreras, las mujeres en profesiones masculinas (tal es el caso de las Imes) enfrentan situaciones similares. La experiencia de Ana, ejemplifica esta realidad. Ella realizaba prácticas profesionales en una empresa dedicada a la fabricación de piezas automotrices, y había sido colocada en el área de mantenimiento industrial. Su jefe, salió de vacaciones y posteriormente tuvo un accidente. De igual forma su reemplazo también tuvo un accidente y se tuvo que ausentar de la empresa. Debido a esto, le fue asignado como jefe directo, un ingeniero de entre 40 y 45 años quien le expresó su opinión acerca de que "el trabajo (dentro de la planta) era muy pesado para una niña que las… nosotras deberíamos hacer cosas más hacer cosas más administrativas" y enseguida le solicitó se quedará más tiempo dentro de la oficina. Es importante señalar que Ana era la única mujer en esta empresa.

> *"En las prácticas nada más una sola vez… hubo un proceso en que mi jefe directo salió de vacaciones y en ese tiempo estaba llegando otro ingeniero, y ambos chocaron y entonces como yo trabajaba con los técnicos era de andar todo el día en la planta ya sabes subiendo, bajando y como la primer semana si me dijo ¿Sabes qué? Ya como que no te quedas en la oficina y esa semana me tuvo en la oficina pero como por lo mismo que a mí no me gusta el trabajo de oficina a mí me gusta mucho mas andar en campo, me daba mis escapadas, aparte de que*

tenía actividades y tenía que realizarlas ya como que después se fue haciendo a la idea entonces sólo fue el transitorio en lo que como que no le agradaba pero ya como que se acostumbró" (Ana, diseño de tableros eléctricos, empresa de fabricación)

La asignación de las tareas para estos profesionales dependerá de la ideología de sus jefes y de su percepción acerca de lo que es "apropiado" (Urquizu, et al, 2006) para uno u otro género, es decir la asignación de tareas dependerá de los estereotipos y roles de género que poseen los jefes y que serán determinantes para asignar las tareas y actividades en sus espacios de trabajo, esto independientemente de la preparación, capacidades, potencialidades, etc., que los enfermeros y las Imes posean.

Hemos visto cómo los jefes dividen las tareas, desde su percepción, entre aquellas que son para mujeres y para los hombres, tal es el caso de Dulce, quien permite a través de su experiencia, conocer la influencia de los estereotipos de género que persisten en el imaginario de los jefes, específicamente en los ingenieros que la contratan, al hacer una diferenciación entre hacer "cosas de hombres" y el resto de las tareas.

Al llegar a la empresa multinacional donde su compañero (del mismo grado y de la misma carrera que Dulce) y ella buscan una oportunidad para realizar sus prácticas profesionales, son recibidos por dos ingenieros, quienes le asigna a Dulce, la actividad de elaborar etiquetas, mientras que el compañero de Dulce, es ubicado dentro de la planta de ingeniería, llevando a cabo actividades propias de su formación como ingeniero.

La elaboración de las etiquetas es una actividad en la cual básicamente se debe imprimir una serie de logotipos, en papel tipo cartulina, recortarlos y colocarlos en pequeñas cajas para su entrega, todo esto en un escritorio, alejada de la sala de los ingenieros.

"Por ejemplo te ponen a hacer cosas como que nadie quiere hacer, cuando yo llegué a las prácticas estaban dos ingenieros y uno le dijo al otro ¡ah¡ ya sé quién va a hacer las etiquetas y se miraron… entonces me pusieron a hacer las etiquetas… bueno es que hacer etiquetas es algo más quisquilloso como te digo… más… no sé y como las mujeres somos como más…mmm…atentas…. para hacer cosas yo creo que por eso… como que debe llevar ser más agiles…". Me acuerdo que le dijo el ingeniero… a mi compañero, mmm… tú vas a hacer cosas de hombres… y luego cuando ya me pusieron a hacer otra cosa… o sea cuando terminé las etiquetas ya pensé… ahora sí voy a hacer cosas de hombres… como había dicho el ingeniero…y cuando pregunté que más tenía que hacer me dijeron que hiciera lo mismo que mi compañero, y entonces fue cuando pensé eso, que ahora si iba a hacer cosas de hombres…" (Dulce, centro de control de motores, corporativo multinacional)

Al concluir sus prácticas, Dulce se incorpora como trabajadora en esta empresa, en el área de ingeniería, en el departamento de Centro de Control de Motores y hasta el día de la entrevista era la única mujer entre veintiocho ingenieros en esta área.

Como hemos podido observar a lo largo de las narrativas de los entrevistados las jefaturas independientemente de si están ocupadas por un hombre o una mujer poseen una enorme influencia en la contratación de un cierto tipo de género, de la asignación de actividades de estas personas y por lo tanto del mantenimiento y reforzamiento de lo que culturalmente es apropiado para uno u otro género.

Llama la atención el caso de Ana la cual fue relegada a trabajar en cuestiones de oficina argumentado que las mujeres deberían realizar labores administrativas por considerar que

el trabajo en la planta industrial era muy pesado para una mujer, sin embargo poco tiempo después Ana afirma que tras ausentarse del trabajo por causa de un accidente el mismo jefe que la había restringido le solicita su apoyo para sacar adelante sus actividades pendientes.

> *"Entonces no había quien hiciera sus actividades y fue curioso porque fue él mismo el que me pidió que ayudara a hacer las actividades…"*
>
> *(Ana, diseño de tableros eléctricos, empresa de fabricación)*

Esto sucede probablemente porque los argumentos que emplean los jefes de estos profesionistas son basados en estereotipos de género acerca de lo que es correcto, deseable y/o apropiado para uno u otro género.

4.2 "…y me decían no, sólo hombres" El trato de los compañeros

Entender las relaciones de género en el trabajo y el proceso por el cual unos trabajos se convierten en femeninos y otros en masculinos necesitan también una consideración explícita de las estrategias empresariales, las prácticas directivas y la reacción de los compañeros, clientes y trabajadores así como de los propios profesionistas.

El siguiente apartado analizarán las relaciones que establecen los enfermeros y las Imes dentro de sus ámbitos laborales, desde la relación con sus jefes, compañeros, subordinados y clientes, con el fin de conocer como el género influye en el trato que reciben estos profesionistas, ya que como afirma Goffman (2006)

> "es probable que en las situaciones sociales en las que interviene un individuo cuyo estigma conocemos o percibimos, empleemos categorizaciones inadecuadas y que tanto nosotros como él nos sintamos molestos. Es probable que intentemos continuar como si en realidad ese individuo correspondiera por entero a una de las clases de personas que nos son naturalmente accesibles, en la situación ya sea que eso signifique

tratarlo como a alguien mejor de lo que creemos que es o como a alguien peor de lo que pensamos" Goffman pág. 14

Con respecto a las relaciones que establecen las Imes y los enfermeros con sus compañeras y compañeros de trabajo se ha encontrado que existen dos tipos de discursos diferentes y de cierta forma, opuestos.

Uno de ellos muestra la exclusión de la cual son objeto ambos profesionistas, probablemente por el hecho de estar insertos en profesiones poco afines a su género.

Un segundo discurso permite entrever una incipiente inserción tanto de las Imes como de los enfermeros en sus respectivos campos de trabajo por parte de sus compañeras y compañeros. Una inserción positiva que les permite nuevas oportunidades, concretizadas en un mejor desempeño de sus actividades profesionales, un mayor acercamiento a nuevos aprendizajes y el establecimiento de relaciones más equitativas hablando en términos laborales.

"El que se encarga de darnos el material y todo eso también empezó así a… como que yo sentí como que ataques por ser mujer, siempre si algo se fundía… un fusible o lo que sea, pues fue la maestra porque pues es mujer y no ha de saber, siempre eran así las críticas, todo lo que se descompusiera era mi culpa por ser mujer y eso así como al principio..." (Perla, docente, universidad pública)

El trato que otorga este compañero a esta Ime, refleja el imaginario que posee acerca de que una mujer no sea apta para estar inmersa en áreas consideradas como masculinas.

"Aja, a mí siempre me recalcaba: no pues pasa eso por ser mujer y a lo mejor no sabe… es que a lo mejor porque es mujer se le dificulta" (Perla, docente, universidad pública)

El hecho de que esta Ime reciba este tipo de atención de parte de su compañero varón, demuestra que aún hoy en día persiste la idea acerca de que una mujer no posee las habilidades necesarias para llevar a cabo actividades consideradas como masculinas. Podemos observar además que este tipo de trato refleja cómo a pesar de estar inmersa en estos ámbitos esto no es sufriente para afirmar que haya sido aceptada plenamente, de manera que su situación refleja una inserción aparente, superficial e intranscendente.

En algunas ocasiones las Imes se ven obligadas, a solicitar a los varones con los cuales se desenvuelven en estos ámbitos, ser incorporadas a ciertas actividades, sin embargo en el caso de Estela esto no es posible debido a la resistencia de algunos de sus compañeros, llama la atención el énfasis que hace su compañero al afirmar que estas actividades son "sólo cosa de hombres" haciendo explícita la exclusión y sustentándola en su condición de ser mujer.

> *"No, pues yo les decía que me sacaran (a las actividades en el campo) y me decían no, sólo hombres" (Estela, instalaciones eléctricas, Empresa sector de energía)*

En el discurso masculino hacia las Imes, aparece nuevamente esta situación de exclusión, sin matices, de manera espontánea y directa.

> *"Pues así como que no falta el que de pronto diga es niña y no puede levantar tal cosa, no puede hacer mucho trabajo pesado, pero hay mañas". (Ana, diseño de tableros eléctricos, empresa de fabricación)*

El siguiente comentario de Ana refleja su visión acerca de la inclusión de las mujeres en estas profesiones, la cual contrasta en gran medida con la realidad que viven todos los días las Imes, pues supone que poco a poco la mujer será aceptada en estos ámbitos.

"De hecho tranquilo, no falta el que no cree que por ser mujer a lo mejor no sabes, pero poco a poco ya se van a acostumbrando". (Ana, diseño de tableros eléctricos, empresa de fabricación)

En el caso de los enfermeros se observan algunas diferencias en el trato que reciben por parte de sus compañeras, la mayoría de ellas los solicitan principalmente para apoyarse en ellos por diferencia en la fuerza física que poseen sin embargo, Ramiro percibe cierta segregación y exclusión, por parte de sus compañeras la cual él nombra como limitación y desde su perspectiva obstaculizará su desarrollo profesional.

"No, nosotros no tenemos limitantes, así como los médicos no tienen limitantes así nosotros, bueno digamos que nuestro limitante son nuestras propias compañeras; por ejemplo no los dejan (a los enfermeros) realizar las mismas actividades que a las demás compañeras o les limitan más sus prácticas, a las enfermeras les dan más apertura" (Ramiro, quirófano, hospital público)

Aquellos hombres y mujeres que no cumplen con las convencionalidades desde la perspectiva de género, llevando a cabo actividades afines a los roles y estereotipos de género impuestos por la sociedad, son sancionados excluyéndolos y segregándolos a aquellas actividades que son de poco interés para los demás y que implican mayor esfuerzo y riesgos, tal es el caso de Iván.

"Entre nosotros (los enfermeros) si es un poquito más fácil (trabajar juntos) pues había compañeras que era de…tu quédate aquí y estos son mi pacientes, por ejemplo me mandaban con los aislados y ahí había pacientes con tuberculosis y enfermedades más graves y (ellas decían) a mí me da miedo mejor tu vete ahí" (Iván, general, hospital privado)

Las experiencias narradas por estos profesionistas muestran como a través del discurso y de las prácticas son segregados, excluidos y discriminados por sus compañeros y compañeros, al parecer los avances en la equidad de género son pocos sin embargo, en las relaciones con los compañeros y compañeras como podremos ver a continuación no todo ha sido exclusión.

4.2.1 "…él si me juntaba" No todo ha sido exclusión

En otro discurso se ha encontrado que tanto las Imes como los enfermeros han compartido experiencias con personas con una perspectiva diferente acerca de los roles de género que han sido impuestos a los hombres y mujeres en la sociedad. Ellas han encontrado que sus compañeros, hombres jóvenes, buscan involucrarlas mucho más en actividades y tareas propias de su profesión, invitándolas a participar en la ejecución de los proyectos que se elaboran dentro de la oficina, o bien supervisando las acciones de los trabajadores al poner en marcha los productos que se diseñan fuera del campo, como se mencionaba, esto es más frecuente con los compañeros jóvenes que con los hombres de mayor edad. De la misma manera los enfermeros han apreciado que algunas de sus compañeras enfermeras de edades similares pero con mayor experiencia en el área de enfermería buscan involúcralos y orientarlos, sobre todo en la enseñanza de mayores y mejores técnicas propias de enfermería, involucrándolos en procedimientos que pocas veces se presentan en el área de enfermería, esto lo hacen siempre tratándolos con paciencia y respeto.

La experiencia de Fernando, durante sus prácticas profesionales en diversos hospitales públicos del estado, es un ejemplo de lo que podría considerarse como una incipiente transición hacia la apertura e inclusión de los hombres en la profesión de enfermería.

"Nunca me hicieron sentir… y siempre sentí que si iba a hacer algo mal antes de que lo hiciera me iban a corregir pero no de que me fueran a

gritar ni que me fueran a llevar enfrente del paciente siempre lo hacían con cierto respeto y tolerancia para todo y me hicieron sentir cómodo". (Fernando, asistencial, clínica psiquiátrica)

En el caso de las Imes las experiencias son similares, algunas de ellas consideran que tuvieron "mucha suerte" al lograr que sus compañeros varones las incluyan en ciertas actividades y les permitieran desarrollarlas empleando sus capacidades profesionales al máximo.

"No, siempre me trataron bien fijate que yo creo que tuve muchas suerte aparte creo que es porque estuve trabajando con gente joven, a veces los que me cuestan así son las personas mayores" (Diana, jefa de maquinaria, universidad pública)

"Déjame hacerlo y siempre me toca suerte porque los muchachos (dicen) no, es que eres niña, no; al contrario me decían ¿Sabes qué? Muévele, intenta esto, desarma el motor, hasta donde puedas, ya cuando no puedas… no, ahí te ayudamos… y ahí aprendí muchas cosas" (Ana, diseño de tableros eléctricos, empresa de fabricación)

"Es que él ya tenía la experiencia o sea como que ya… pero él si me juntaba, él me decía no pues vámonos a obra o a hacer el papeleo como que él si me trataba de involucrar" (Claudia, diseño de proyectos eléctricos, empresa de fabricación)

Al parecer estas Imes han experimentado una aproximación a la inclusión, incipiente pero positiva, en la cual les permiten demostrar sus habilidades, aprender nuevas cosas y sobre todo desempeñar sus actividades en un ambiente de equidad.

Pero es importante hacer énfasis en que son las personas jóvenes quienes intentan incluirlas, muy probablemente esto se deba a que las generaciones actuales están más abiertas a la aceptación de la diversidad y por lo tanto a la inclusión. Actualmente existe mayor apertura por parte de los jóvenes para aceptar a hombres y/o mujeres en espacios en los cuales su presencia es minoritaria, mientras que en los sujetos de mayor edad, es decir, que pertenecen a otras generaciones muestran mayor resistencia a la inclusión y aceptación de los hombres en la enfermería y mujeres en la Ingeniería mecánica electricista específicamente.

4.3 "¿Por qué a mí?" Los subordinados

La relación con algunos de los compañeros y compañeras de estos profesionistas muestra ciertas oportunidades de inserción, sin embargo la situación con los subordinados en ambos casos refleja la resistencia para integrarlos plenamente.

En el caso de las Imes, las narrativas demuestran el rechazo por parte de los subordinados hacia la aceptación de ellas como figuras de autoridad y responsables de la asignación de sus actividades. El rechazo se demuestra hasta el momento en el que ellas se desempeñan como jefas y responsables, por ejemplo Ana explica, que después de que ella concluye el diseño de una instalación eléctrica, los instaladores y ensambladores (cuadrilla de hombres) llevan a cabo la instalación del proyecto dentro de la empresa cliente, atendiendo el diseño que ella elaboró en la oficina. Al concluir la instalación ella como responsable del proyecto debe revisar el ensamble, realizar el arranque y mostrar al cliente el funcionamiento de la instalación. Sin embargo, en este caso, mientras supervisaba la instalación se encontró con una situación singular, pues como Ana comenta, la relación entre ella y sus subordinados no genera mayores conflictos sino hasta el momento en el cual ella comienza a asignar las actividades.

En la siguiente experiencia el rechazo aparece de forma explícita aunque no directa pues aunque uno de sus subordinados se cuestiona: ¿Por qué a mí? Es decir por qué le han asignado a él una mujer como su superiora en ningún momento se dirige a ella.

> *"Pero por ejemplo con ellos no me había tocado estar en campo (o sea) con los instaladores; con los ensambladores no hay tanto problema tenemos que estar retroalimentándonos pero con el último sí, con el que estaba fuera de la planta decía ¿Por qué a mí? (cuestionándose porque a él le habían asignado a una jefa mujer) pero hay que siempre tratar de suavizarlo, pero… para que precisamente no lo tomen que como que hagan lo que yo quiera simplemente es trabajo" (Ana, diseño de tableros eléctricos, empresa de fabricación)*
>
> *"Inclusive cuando yo recién entré que no me tocaba ver nada con ellos, se portaban como súper buena onda, ya hasta que me tocó darles ahora sí que las órdenes ahora sí fue que (dijeron) chin ya me va a dar (órdenes)" (Ana, diseño de tableros eléctricos, empresa de fabricación)*

En este caso la estrategia que emplea Ana es tratar de convencer a su subordinado sin llegar a imponerse y defender su posición como responsable, sin embargo añade (en la siguiente narrativa) que expondrá esta situación en la reunión que se acostumbra realizar con el grupo de trabajo, con el objetivo de retroalimentar el proceso, esto según sus palabras. Lo que llama la atención es que expondrá esta experiencia esperando que un varón le otorgue la autoridad que requiere para que sus subordinados desarrollen sus actividades de manera efectiva y sin conflictos, lo que permite entrever de alguna manera que sólo el respaldo de una figura masculina le permitirá colocarse en la posición de figura de autoridad. Lo cual refleja, que a pesar de que ella ocupa el lugar de responsable esto no es suficiente para dejar

de ser discriminada y rechazada por parte de sus subordinados masculinos. Además por otro lado, permite conocer el imaginario que poseen algunos hombres en cuanto al ingreso de la mujer en ámbitos laborales considerados como masculinos en los cuales, la aceptación estará condicionada a ciertas posiciones, actividades y conductas, por ejemplo abstenerse de dar órdenes, asignar actividades, es decir, renunciar a colocarse en una posición de autoridad y dominio, modificando su estatus de subordinación ante el varón.

Cuando la mujer es colocada en otro nivel, será rechazada sin importar sus conocimientos, capacidades e incluso su jerarquía.

> *"Pues mira en este caso fue un poco complicado, ahora sí que trataba de hacerlo por el lado amable y pues porque si tú te pones en pleito con ellos pues no ganas nada al final de cuentas ahorita se nos va juntar a una reunión para ver lo que estuvo bien lo que estuvo mal para mejorar, entonces precisamente voy a hablar con sus jefes para que les diga a ellos que estén disponibles al final de cuentas, es su trabajo" (Ana, diseño de tableros eléctricos, empresa de fabricación)*

En la siguiente narrativa se muestra la resistencia de uno de sus subordinados quien aunque no de modo explícito, si deja entrever el rechazo hacia ella como figura de autoridad a través de su conducta de apatía.

> *"No, no lo decían (que no les agradaba recibir órdenes de parte de ella) pero es muy notorio porque es así como que te paras con flojera como que quieres caminar y no, y en hacer algo a veces muy pequeño te tardas mucho entonces…" (Ana, diseño de tableros eléctricos, empresa de fabricación)*

Hoy en día se considera que el área de mecánica es exclusiva de los hombres, cualquier mujer que ingrese a ésta por lo tanto, deberá mantenerse en un puesto que implique subordinación, reforzando así la creencia que es un mundo propio de los hombres. La experiencia de Perla con estudiantes de las carreras de mecánica, instalaciones eléctricas y mecatrónica, refleja estas creencias.

Durante su ingreso a la universidad donde Perla imparte clases a los estudiantes de estas carreras, ella percibe en los estudiantes de mecánica, cierta resistencia para aceptarla plenamente, desde su perspectiva considera que aún hoy en día los mecánicos muestran mayor resistencia a aceptar a las mujeres como sus docentes, probablemente porque en su imaginario está presente la idea de que una mujer no debe ocupar puestos de autoridad y ejercerla hacia ellos.

> *"Pues a lo mejor si había diferencias porque sí eran respetuosos a lo mejor no eran groseros, sí, como que al principio los muchachos opusieron resistencia… con quienes se me dificultó fue con los mecánicos, los mecánicos todavía tienen eso de que ¿Cómo una vieja me va a venir a dar clases? ¿No? Entonces ellos sí como que… con los mecánicos, los del área de electricidad no, (ellos) siempre fueron muy trabajadores conmigo y respetuosos hasta eso igual y a lo mejor por ahí decían sus comentarios ¿Verdad? Con el área de Mecatrónica son también muy diferentes… es que los mecánicos como que si… son como que… son no sé cómo que ash muy machistas por decirlo de alguna manera" (Perla, docente, universidad pública)*

Es importante llevar a cabo trasformaciones profundas en la forma de educar, afirma Marina Subirats, (2001 en Blanco, 2004) según la autora no se trata sólo de instruir sino

también transmitir valores y patrones de conducta, entre los cuales la variable de género adquiere una dimensión fundamental en la construcción de las identidades masculinas y femeninas.

Las instituciones educativas tienen un papel fundamental en la creación y transformación de los patrones de comportamiento asociados al género. En definitiva, se hace necesaria "una modificación del sistema educativo para que los patrones de los géneros que transmite a las nuevas generaciones sean modificados respecto a cómo son en la actualidad y, por tanto, contribuyan a variar los géneros actuales" (Subirats, 2001 en Blanco, 2004)

4.4 "Tú, no" Los clientes

Hemos podido apreciar a través de la narrativa de las Imes y los enfermeros como ambos profesionistas son segregados-excluidos, en diversas situaciones, reflejado esto en el trato de los compañeros y los subordinados. El caso de los clientes de ambos profesionistas (empresarios en el caso de las Imes, los pacientes en el caso de los enfermeros) muestra actitudes similares.

En el caso de los enfermeros se ha encontrado que las mujeres son quienes se resisten a recibir atención por parte de ellos. En ocasiones solicitan de manera directa a la encargada o a ellos una mujer para que lleve a cabo el tratamiento recomendado o bien, en caso de requerir asistencia para realizar alguna actividad como ir al sanitario o bañarse, le piden al enfermero se mantenga alejado o prefieren que sea una enfermera quien las apoye.

> *"Por ejemplo son mujeres que están conscientes que se pueden bañar, y además y algunas si te dicen yo me puedo bañar no quiero que me vea un hombre simplemente que si necesito ropa venga y apóyeme, o mándeme a una enfermera en esa situación" (Luis Alfredo, Atención primaria, asilo público)*

"…y me tocó que en la clínica 50 me iban a atender una señora iba a hacerle un cambio de sonda al momento de estarle explicando me dijo: sí, pero no voy a dejar que tú me la pongas, porque tú eres un hombre y ¿Cómo voy a dejar que tú me veas ahí? ¿Qué van a pensar de mí?, yo le dije soy enfermero estoy en proceso de aprendizaje y lo que voy a hacer es profesional no voy a andar viendo otra cosa, con tal de que me dejara atenderla ¡tráeme otra persona o que venga alguien más pero tú no…! (Iván, hospital privado, general)

"Fui y busque a mi maestra, se presenta la maestra y le dice vamos a realizarle un enema, y ¿Qué es eso?, me dice la señora y la maestra me dice: explícale. Le explico y me dice: ¿Quién me lo va a realizar? Si usted prefiere él, (contesta la enfermera) es alumno tiene los conocimientos está en formación y sería bueno para que aprenda, ¿Tú me lo vas a hacer?, si usted me lo permite y me lo autoriza… no, no que sea una mujer (dice la señora) yo le había administrado medicamentos, le había tomado signos vitales, había hecho cuidados primarios de ella higiene y seguridad pero ya en cuestiones que pongan en inmersos la privacidad de los paciente fue muy categórica ¡no¡ y aunque habíamos hecho muy buena empatía, muy buena relación, prefirió por cultura e ideología que lo hiciera una enfermera fue una sorpresa no muy grata son situaciones en las que se enfrenta uno pero a la vez es un reto el seguir mostrando un desempeño íntegro en todos los sentidos precisamente para que haya un apertura precisamente de la población" (Luis, promoción a la salud, consultorio oficinas administrativas)

En la narrativa anterior podemos apreciar cómo a pesar que Luis consideraba tener una relación de confianza con la paciente ella se resiste a ser atendida por un enfermero, solicitando una enfermera para su atención. Sin embargo llama la atención que en ambos casos las pacientes hacen hincapié no en la cuestión del profesionalismo, experiencia o conocimientos, ni siquiera la edad es considerada al solicitar a una enfermera sino que su resistencia está fundamentada en una cuestión de rol de género, al reconocer al enfermero como hombre y no como profesional.

> *"Es una limitación que se presenta en el campo de práctica de hecho lo identifican a uno desde que hace las estancias clínicas profesionales durante la carrera hay ese recelo o ese tabú de que si es varón y es mujer la paciente, le piensan dos veces" Luis.*
>
> *"De igual manera, pacientes, mujeres adultas mayores que, de igual manera está el familiar sí mira él te va a aplicar la inyección o te va a aplicar el medicamento o te va a hacer el procedimiento que indicó el doctor… ¿Quién es? (pregunta la paciente) nos presentamos, nos saludamos, y dice no, (la paciente) no, que sea una enfermera… son cuestiones que son aceptables y entendibles por la ideología la cultura pero que lo hacemos con mucha particularidad" (Luis, promoción a la salud, consultorio oficinas administrativas)*

La resistencia a recibir la atención de los enfermeros por parte de los pacientes es uno de los retos a los que se deben enfrentar, sobre todo cuando se trata de brindar atención a una mujer, pero no sólo a las mujeres mayores como hemos visto, sino que incluso las mujeres jóvenes se resisten a ser atendidas por un enfermero. Por ejemplo en ocasiones cuando es necesaria la atención por parte de un enfermero, se hacen acompañar por otra mujer durante

la consulta. La experiencia de Luis, es un ejemplo de esta situación, él labora en un consultorio de promoción a la salud, en oficinas administrativas, la mayoría de los trabajadores en este espacio son mujeres jóvenes, quienes al requerir de los servicios de Luis, asisten al consultorio acompañadas por una de sus compañeras mujeres.

> *"A veces tenía una consulta, a veces dos consultas, a veces no tenía consultas, pero conforme va pasando el tiempo, venia una compañera, acompañada de otra compañera, no pasaba una compañera pasaban las dos y ya veían…" (Luis, promoción a la salud, consultorio oficinas administrativas)*

La experiencia de Luis Alfredo al tratar de llevar a cabo ciertos procedimientos necesarios para su evaluación deja ver la negativa de las mujeres jóvenes para aceptar su atención.

> *"Ahí hay un poco más de limitantes la mujer es más joven, hay un poco más de llamémosle vergüenza, pudor a hacer ciertas actividades que se limitan o que no se limitarían a hacer con alguien del mismo sexo, dentro de mis enseñanzas está el valorar a mis pacientes con tacto o persona, pues si persona a persona y pues sí, o piel con piel y a veces no aceptan que uno las toque o hacer ciertas actividades" (Luis Alfredo, Atención primaria, asilo público)*

> *"En una clínica del centro de salud, dentro de tu formación te piden lo que es métodos de planificación familiar tú como enfermero o estudiante tienes que realizar exploraciones de detección oportuna de cáncer hombre y mujer, en hombre no hay ningún problema, en la mujer tienes que hacerle el famoso PAP nadie se dejaba por el hecho de ser hombre…nadie literalmente eran tres meses de practica dentro de la*

institución se les hablaba con las chicas sabes que, cuando haya oportunidad , mira tengo que revisarte, échame la mano es parte de mi formación y aunque este la enfermera presente… no (decían las pacientes)" (Luis Alfredo, Atención primaria, asilo público)

La necesidad de llevar a cabo ciertos procedimientos para ser evaluado lleva a Luis Alfredo a pedir a la paciente le permita poner en práctica sus conocimientos sin embargo, la desconfianza que genera un enfermero al brindar atención a una mujer es tal, que incluso la presencia de una enfermera no es suficiente para la aceptación de él como profesional, desconfianza similar a la que generan las Imes en su ambiente de trabajo, aunque desde otra perspectiva más material.

Los comentarios compartidos por los entrevistados reflejan que la resistencia a recibir atención por parte de un enfermero no está sustentada, como ya se había comentado, en una cuestión de capacidades, conocimientos, experiencia ni siquiera se relaciona con la empatía o confianza que el enfermero pudiera ofrecer, esta resistencia está más bien sustentada en una cuestión de estereotipo de género (que incluye características tales como la abnegación, cuidado maternal, sacrificio, entrega, dulzura, generosidad, propios de la naturaleza femenina además del contacto con los seres humanos, responsabilidad y vocación de servicio) en el cual el hombre no es "el indicado" para llevar a cabo ciertas actividades, como el trabajo de cuidado, que corresponde tradicionalmente a la mujer representada por una enfermera.

El caso de las Imes presenta ciertas similitudes a la situación que viven los enfermeros entrevistados, en cuanto al trato que reciben por parte de los clientes, en su mayoría empresarios.

Por el hecho de estar inmersas en ambientes donde sus clientes son en su mayoría hombres sumado a la persistencia de los roles de género ellas son vistas como individuos poco capaces para desempeñar actividades propias de su profesión. En estos casos la resistencia se transforma en desconfianza de los clientes ante las capacidades de las Imes y de parte de ellas la necesidad de demostrarles que son tan competentes como sus compañeros varones.

El caso de Diana ejemplifica esta situación, ella laboraba en un corporativo multinacional, diseñando proyectos eléctricos, era la única mujer en este esta área.

> *"Resistencia no, pero si como que ¡ay! ¿A poco tú sabes? O ¡ay! ¿A poco si puedes? Pero no, fuera de eso no…" "Yo creo que por la edad, porque aparte tenía 27 años, 28, aparte me veía de menos, así como con cara de que sí, si sabes… pero sí, si cooperaban" (Diana, jefa de maquinaria, universidad pública)*

El siguiente comentario de Ana ilustra esta falta de confianza en sus capacidades. En determinado momento ella debe hacerse cargo de un proyecto que inicialmente estaba a cargo de uno de sus compañeros, sin embargo debido al exceso de trabajo de este ingeniero, ella continúa con la supervisión y conclusión la reacción que percibe Ana por parte de los ingenieros es de duda ante las capacidades que ella posee.

> *"Lo tuve que tomar yo, (el proyecto) yo sentía a los ingenieros un tanto dudosos como con cara de ¿Jalará o no jalará? Pero ya más o menos… nos tratan… como que les gusto el trabajo pero… nos llamarón para más trabajo". "Yo pienso que era por la edad, porque la verdad a veces dicen que tengo cara de niña entonces han de haber dicho a ver qué me estas mandando… cuando tuve más trato con ellos fue para el arranque y fue ahí donde se convencieron más del trabajo, bueno ésta no esta tan*

peor dijeron…" (Ana, diseño de tableros eléctricos, empresa de fabricación)

El hecho de que sea una mujer y no un hombre sea quien lleve a cabo estas actividades promueve en los clientes cierta desconfianza ante las capacidades de las Imes, lo que llama la atención es que las propias Imes justifican esta situación al considerar que no es su género lo que influye en la percepción del cliente sino su edad el factor que promueve esta falta de confianza. Podría cuestionarse entonces si una mujer de mayor edad inserta en un mundo laboral considerado como masculino proporcionaría mayor seguridad a los clientes.

4.5 "Es niña y le voy a echar la mano…" Los profesores

Frente al tema del trato de los docentes dentro de las facultades, se encontró que más bien las Imes como los enfermeros perciben cierto trato diferenciado de parte de los y las docentes hacia ellas y ellos. Mientras que Edgar, uno de los enfermeros entrevistados percibe cierta discriminación, algunos otros enfermeros perciben que al ser minoría son objeto de cierto trato preferencial por parte sobre todo de las docentes.

"Si en la facultad porque tenía docentes que estaban con la creencia de que enfermería deberían ser sólo mujeres entonces tanto en los conocimientos… sí ponían más trabas… por ejemplo, en la elaboración de los trabajos en los exámenes siempre eran más rudos" (Edgar, unidad de cuidados intensivos, hospital público)

"Sí, pero era más allegado a los hombres… como casi todos los maestros, las maestras de la facultad son mujeres siempre tienen más preferencia por nosotros… como había maestras que si te llevas bien con ellas a lo mejor era un poco más accesible pero a veces era más fácil

siendo hombre… que se acercaran a ti, que te hicieran favores" (Iván, general, hospital privado)

"Tenía una profesora encargada de los laboratorios y de hecho varias veces me paso, desde primer año me paso teníamos una maestra que se encargaba de toda el área biomédica el área biomédica es anatomía fisiología y esa maestra tiene mayor preferencia por los hombres por ejemplo, si tenía… al momento de revisar exámenes… era más fácil que un hombre pasara el examen que una mujer, y no porque no hubieran… a veces tenía la misma información… pero decía no, esta está mal, (decía la maestra) llegaba mi compañera… (Y decía) está bien… Esto me sucedía a mí y a varios compañeros" (Iván, general, hospital privado)

Al insertarse en un mundo considerado como femeninos se les exige menos que al resto de sus compañeras, teniendo ciertas consideraciones especiales, por ejemplo durante la evaluación pueden ser favorecidos sin merecerlo, esto sobre todo por parte de las maestras. De igual forma aparece con las Imes, quienes al ser minoría en un campo considerado como masculino, son objeto de un trato preferencial por parte de los docentes.

"No todos, uno que otros pero no con respecto a la mujer no puede, más bien ahí se daba lo contrario es niña y le voy a echar la mano, pero no todos la verdad son muy pocos los maestros que lo llegan hacer" (Ana, diseño de tableros eléctricos, empresa de fabricación)

"Yo sentí que no, pero mis compañeros decían que sí, es que eran maestros hombres y nos trataban mal o sea era de maldiciones (ríe) ellos lo decían (los compañeros) pero decían que cuando yo no entraba se

ponían peor que los trataban más mal entonces si sentían eso…" (Perla, docente, universidad pública)

Esto antes que considerarse un trato positivo, es perjudicial para el alumnado ya que subestima sus capacidades, potencialidades, su inteligencia, conocimientos adquiridos, en vez de potenciarlo. Probablemente, esta protección que se les brinda (a aquellos hombres y mujeres que han optado por profesiones poco afines a su género) se da como una manera de intentar "compensar" las dificultades con las que se enfrentarán ambos profesionistas para poder insertarse en este tipo de profesiones. Sin embargo, más que ayudar estos profesionistas, los enfermeros y las Imes son más bien colocados en una situación de desventaja ya que no se les brinda un trato igualitario, de manera que obtengan las mismas oportunidades, que sus pares, de desarrollo en su preparación académica.

4.6 "Él no te atiende…" La resistencia de los otros, la familia de los pacientes.

El trabajo de cuidados es entendido como un trabajo casi exclusivo del género femenino. Las mujeres son consideradas como el género ideal para brindar cuidado y confort a un individuo en estado vulnerable. Se cree que este rol debe ser asumido sólo por las mujeres, el hecho de que un hombre ingrese a este ámbito es visto como un error, como una anomalía, como algo inapropiado y contrario al rol que debe desempeñar el hombre. Estas creencias impactan directamente el desempeño de los enfermeros entrevistados. Esta exclusión se experimenta de diversas formas y a través de diversos individuos como hemos visto. La aceptación por parte de los familiares de los pacientes constituye otro reto al cual deben enfrentarse los enfermeros. Las narrativas siguientes dan muestra de esta situación.

"Los hombres que tenía un paciente familiar femenino, la cuidaban más si veían a un hombre…enfermero, se veía más porque uno le pedía que salieran mientras la cambiábamos y mejor se quedaba ahí y uno también

lo respeta, porque si se puede creer que uno pueda hacer maldades, pero hablando profesionalmente pues obviamente no, más que nada yo lo vi en eso, en que las personas que vienen de afuera (se refiere a la gente del medio rural) tienen una idea más arraigada de que van a encontrar una enfermera no enfermero" (Fernando, asistencial, clínica psiquiátrica)

Una vez más Fernando debe enfrentar la discriminación demostrada a través de desconfianza por parte de los familiares de su paciente, el hecho de no permitirle que se quede a solas con la paciente hace referencia al rechazo ante la posibilidad de que un hombre brinde los cuidados necesarios de una paciente, esto probablemente debido a que este tipo de trabajo es propio de una mujer y no un varón. Por otro lado, llama la atención el comentario que hace Fernando con respecto a la creencia que mantiene las personas del medio rural a encontrar a una enfermera y no un enfermero, esto demuestra la persistencia de los estereotipos de género en esta profesión.

El excesivo cuidado de los familiares a la paciente cuando un enfermero está llevando a cabo sus actividades como personal de enfermería demuestra la resistencia a aceptarlos plenamente.

Pero también existen ocasiones en las cuales esta resistencia se lleva a un extremo al rechazar totalmente la atención de un enfermero, impidiéndole el acercamiento a la paciente, y es que en algunos casos como lo muestra el siguiente comentario de Luis, es el esposo quien no permite se le brinde la atención a la paciente.

"Aún hay matrimonios en los cuales uno siendo enfermero te dicen: él no te atiende (se lo dicen a la paciente) es el esposo que no permite quien le atienda a la mujer, me sucedió, es un dato curioso es una de las cosas a las que nos enfrentamos nosotros como varones en el desempeño de la

profesión…" (Luis, promoción a la salud, consultorio oficinas administrativas)

"Sí, son mayores, adultos mayores y en ocasiones no es que haya sido la mujer (quien rechace la atención) sino el esposo" (Luis, promoción a la salud, consultorio oficinas administrativas)

"Sí, si me tocó que una señora tenía un golpe en un tobillo y estaba muy inflamada y era obvio que… bueno tenía una marcha disminuida y entonces a mí me tocaba en ese módulo… entonces estaba la muchacha (la hija de la paciente) y me dice: pero ¿La vas a atender tú? Le digo sí, me dice no, que no la atendiera en ese momento, le dije a la maestra y después ella me dijo que la paciente le había dicho que afuera estaba su esposo y que había sido él el que la había maltratado y que era muy agresivo y que era muy así… tal vez si me veía a mí ahí, tenía miedo ella, que él fuera a decirme de cosas agresivas claro o agredir al personal pero fue por eso, como en esa colonia hay bastante violencia entonces yo me imagino que fue por eso" (Miguel, general, hospital público)

"Si, estábamos en servicio y ¿Cómo que usted va a atender a mi esposa? Nop. Bueno es que mire… nop, no me gusta, bueno no es que a usted le guste o no, ella tiene que recibir su atención médica y bueno a veces se molestaban pero accedían, a veces había un rotundo no y no se podía y lo externaban a los encargados del servicio" (Luis Alfredo, Atención primaria, asilo público)

No sólo los esposos, los hijos varones también se resisten a aceptar la atención del enfermero, tal lo expresa Edgar en la siguiente narrativa.

"Normalmente los hijos… cuando son personas de avanzada edad, (ellos preguntan) ¿Por qué tú? Las hijas no, los hijos" (Edgar, unidad de cuidados intensivos, hospital público)

La creencia de que un hombre no es capaz de brindar cuidados o atención de enfermería es compartida como hemos visto por los jefes, compañeros, los pacientes e incluso sus familiares. Sin embargo existe también el caso de algunos pacientes que aceptan de buen modo la atención que ellos les brindan y les dan la oportunidad de realizar sus actividades aun y cuando sus propios familiares muestran cierta resistencia.

"Los familiares… es más común… ellos sí pueden preguntar ¿Es que no hay una enfermera que la valore? y a veces la paciente no lo manifiesta, "no déjalo", dice la paciente" (Edgar, unidad de cuidados intensivos, hospital público)

La enfermería ha sido una profesión íntimamente ligada al género femenino, fundamentada en el cuidado y la maternidad o la llamada mística femenina. El trabajo de cuidados ligado a la profesión de enfermería se caracteriza por incluir una notable carga subjetiva, entendida como emociones, sentimientos, afectos, amores, etc. inclinados hacia el otro. El hecho de que un hombre participe de estos cuidados al otro resulta incomprensible ante los roles de género que rigen el comportamiento de los hombres y las mujeres. Un hombre no es reconocido como parte de la enfermería, en la cual la preocupación por el otro es la base fundamental que orienta la profesión.

4.7 "Ahí si me decían de a tiro no, no hombres" Áreas. Accesos

Aun cuando hoy en día los enfermeros han ido ganando terreno, existen áreas que se mantienen fuera de a su alcance. Son áreas consideradas como exclusivas del género femenino al estar íntimamente asociadas a ciertas características que las mujeres

supuestamente poseemos. Áreas como neonatología, ginecología y pediatría parecieran ser las áreas que poseen una estructura más cerrada al ingreso del enfermero. Los estereotipos de género femenino mantienen esta exclusividad coartándole así la posibilidad al enfermero, de desempeñarse como profesional de enfermería.

Los enfermeros entrevistados comparten algunas de sus experiencias que ejemplifican esta situación.

La experiencia de Iván en la rotación por las diversas áreas de trabajo del personal de enfermería en un hospital público, demuestra la existencia de estereotipos de género que hacen que él se mantenga alejado de ciertas áreas por ser consideradas como femeninas.

> *"Sí, casi siempre dependía de la cantidad de hombres, y más porque por ejemplo, es que gine no la ven como una área para hombres entonces ahí muchas veces digamos que a los hombres no los dejan entrar por ejemplo, aquí en el hospital no los dejan entrar al área de gine solamente podemos entrar al quirófano o expulsión, a reanimación con los bebés, pero en gine solamente están puras mujeres" Iván, hospital privado, general*
>
> *"También, pero en ciertas áreas por ejemplo en gine no, ahí si me decían de a tiro no, no hombres" (Ramiro, quirófano, hospital público)*

Parte de la preparación del profesional de enfermería es la rotación por las diversas áreas de un hospital. Esto permite al estudiante poner en práctica los conocimientos y habilidades aprendidos en el aula. Sin embargo, la práctica cotidiana impide de diversas maneras el desarrollo de estos conocimientos al restringirles el ingreso a ciertas áreas como ginecología por el hecho de ser un área de atención a la mujer sin considerar sus conocimientos y habilidades que poseen en el ámbito de enfermería.

"No, casi no. Es muy raro que permitan la entrada… pues más que nada, no está en el reglamento pero más que nada es como algo… como hay mujeres embarazadas… así es que ahí no hay hombres. Pues que es una limitante porque es un área que al igual que mis compañeras estamos en preparación… como que sentimos que nos queda un hueco… por ejemplo en el área de cuidados intensivos mandan más hombres o por ejemplo en los asilos tienen la preferencia de tener hombres" Iván, hospital privado, general

Destaca en el comentario de Iván que la exclusión de los enfermeros no es parte del reglamento del hospital sino más bien es la percepción de las personas acerca de qué género es más apropiado en un área para brindar atención de enfermería, esto sustentado en los estereotipos y roles de género que marcan que actividades son propias de los hombres y las mujeres.

Por otro lado, es importante retomar la cuestión de las capacidades y conocimientos que poseen los enfermeros pues la exclusión de que son objeto, impacta directamente en su preparación como profesión de enfermería, ya que al segregarlos a ciertas áreas pierden ciertas oportunidades que les permitirían poner en práctica aquellos conocimientos que poseen y que deben ser ejercitados ante la asesoría de un experto (él o la instructora) para lograr las competencias que se requieren para desarrollar su profesión.

La creencia de que las mujeres poseen ciertas habilidades naturales ha provocado que los enfermeros sean excluidos de ciertas áreas, esto se expresa en la narrativa de Iván quien comenta que a los enfermeros no les permiten el ingreso a ciertas áreas por considerar que son "más toscos" como si la delicadeza se reconociera como una habilidad "natural" y exclusiva de las mujeres.

"Sí, pero son menos los hombres es también una cuestión de… porque se dice que el hombre es más tosco entonces no dejan entrar hombres porque piensan que va a lastimar" Iván, hospital privado, general

El hecho de considerar que existen actividades que requieren de ciertas habilidades que sólo las mujeres poseen, puede crear problemas para los hombres por ejemplo el caso de los enfermeros, pues puede poner en tela de juicio su competencia e idoneidad para el puesto que desempeñan (Simpson, 2004).

Pese a que persiste esta idea de segregación a los enfermeros, también existen áreas en las cuales existen mayores oportunidades de ingreso, estas áreas son cuidados intensivos y rehabilitación, al parecer la razón fundamental es la fuerza física empleada en la movilización del paciente y según palabras de Iván también la resistencia emocional, habilidades que son consideradas como características del género masculino.

"Sí, digo porque es más fácil la movilización y por ejemplo en la rehabilitación se prefiere más a los hombres... en terapia intensiva también porque se dice que es una área de cuidado critico de mucha tensión y es un área donde aunque no… la persona si se te baja (la moral)… si, hay más posibilidades que entre un hombre a terapia intensiva" Iván, hospital privado, general

"En el área de rehabilitación… por la cuestión de la movilización del paciente… sí ahí la mayoría son enfermeros" (Ramiro, quirófano, hospital público)

De acuerdo con la lógica binaria que marca el estereotipo de género, los hombres poseen mayor resistencia física y emocional debido a esto, ellos son colocados en áreas en las cuales y desde el imaginario colectivo, requieren de estas capacidades, estas son

rehabilitación y cuidados intensivos, mostrando así la persistencia de los estereotipos de género presentes en este ámbito laboral.

Por otro lado, existen áreas que son por "naturaleza" exclusivas de las enfermeras éstas, tienen una estrecha relación entre los estereotipos de género que marcan las pautas de conducta que deben seguir los hombres y las mujeres, mientras que en el caso de los enfermeros han ido ganando espacios, sobre todo aquellos que permiten precisamente reforzar estas pautas de conducta, tal como lo comentan Iván y Fernando durante su estancia de prácticas profesionales en un hospital público.

> *"En el área de pediatría no recuerdo que haber visto hombres no sé porque la verdad no recuerdo haber visto hombres, ¡Ah! bueno en turno de la noche si veía… cuando ellos salían si vi a hombres y yo llegaba" (Fernando, asistencial, clínica psiquiátrica)*
>
> *"Más que limitantes es que como en ciertas áreas, quirófano… en las áreas que las que haya más mujeres… por ejemplo, el área de cuneros, el área de labor, casi siempre a los hombres nos ponen en hospital, en unidad de cuidados intensivos, donde más se encuentran hombres… en las otras áreas casi siempre hay más mujeres" (Iván, hospital privado, general)*

Como hemos visto la división de las áreas de trabajo en un hospital, refuerza la idea de la división sexual del trabajo, por un lado las enfermeras situadas en cuneros, pediatría, neonatología, labor, etc. por otro los enfermeros en rehabilitación, terapia intensiva, urgencias, etc.

En el área de salud se han diferenciado dos funciones específicas: cuidar y curar. La primera se ha considerado como exclusiva del profesional de enfermería, cuidado que la

mayoría de las veces se hace invisible por la dificultad que existe para especificar la complejidad emocional, subjetiva y material que incluye; la segunda función se le atribuye al profesional de la medicina, un modelo completamente androcéntrico, dominante, que exhibe patrones establecidos de poder-saber médico que circunscriben la práctica de la enfermería, dificultando el reconocimiento de sus saberes, su autonomía (Barragán, Hernández y Peralta, 2013) y su profesionalismo.

Los enfermeros entrevistados no están exentos de esta falta de reconocimiento, la discriminación de la cual son objeto los excluye de ciertas áreas y actividades lo cual limita su desarrollo profesional.

> *"Sí, de hecho es algo contradictorio porque a veces hay ginecólogos hombres pero a los enfermeros ginecobstetras no los dejan entrar" (Fernando, asistencial, clínica psiquiátrica)*

Como se ha revisado en el capítulo II, el prestigio de las profesiones es difiere entre las profesiones. La narrativa anterior refleja de cierta forma cómo el enfermero al pertenecer a una profesión típicamente femenina y por lo tanto subordinada, no posee el mismo prestigio de un médico, a quien se le otorga el conocimiento y capacidades suficientes para brindar atención a una mujer independientemente ser varón, mientras que al enfermero esta misma situación lo excluye de actividades en las cuales posee la capacidad profesional necesaria para brindar atención especializada.

Por otro lado, es importante subrayar que en el imaginario que poseen algunas enfermeras se mantiene la creencia acerca de que la enfermería es cosa de mujeres, y aquellos hombres que intentan romper con esta creencia son sancionados a través de la exclusión. La persistencia de que la enfermería es exclusiva de las mujeres hace que resulte para algunas

enfermeras, incomprensible la idea de incluir a un hombre en un área donde se expone la intimidad de una mujer.

> *"Mira no en esa área… mira cuando yo inicie que era eventual y no tenía una base ni un servicio estaba esperando que me asignaran área entonces llego una jefa y me pidió que me pasara a neo (neonatología) por la categoría que yo tenía yo no debía ir a ese servicio entonces yo así se lo dije ¿No? y me dijo entonces ¿A dónde quieres que yo te mande? ¡No te voy a mandar a labor! Entonces el tabú era de ella. ¿Y entonces le dije por qué no? Sí ahí era un personal de enfermería, puedo ir a labor… dio la media vuelta y se fue" (Edgar, unidad de cuidados intensivos, hospital público)*

Desde el imaginario social, el trabajo de cuidados que brinda el personal de enfermería requiere de ciertas habilidades que sólo las mujeres poseen, el hecho de que un hombre no cuente con esas capacidades lo excluye automáticamente de ciertas actividades que podría desempeñar tan bien como sus colegas enfermeras. Además el hecho de no poseer un cuerpo femenino lo excluye de las funciones propias de la enfermería, aún y cuando posea los conocimientos suficientes para desempeñarse como un profesional.

> *"Igual no como restringida pero el único momento que puede dar a luz las mujeres es el momento que las mujeres empiezan a conocer como dar alimentación al seno materno un hombre también se lo puede dar (explicarles cómo se debe hacer) pero también se sienten más cómodas con una enfermera, por lo mismo que necesita enseñarle como va hacerle un masaje, como va a ser la alimentación a un bebé, y pues obviamente relacionan como una enfermera tiene el mismo cuerpo que la paciente, a*

lo mejor ahí sí puede ser lo mejor, ahí no podemos entrar tanto por lo mismo de eso pero de ahí en fuera no, no creo" (Fernando, asistencial, clínica psiquiátrica)

4.8 Ser único, ser única.

Las áreas, tareas y actividades dentro de las instituciones parecen estar delimitadas por rasgos genéricos que refuerzan o bien, impiden la entrada de hombres y mujeres a ciertos empleos.

El ingreso de hombres y mujeres en ciertos espacios laborales considerados como femeninos o masculinos se muestra resistente al cambio aún y pese a los cambios que existen en nuestra sociedad. La apertura para ellos y ellas resulta más complejo de lo que puede observarse a simple vista, un ejemplo muy claro es el hecho de que tanto las Imes como los enfermeros sean minoría en sus respectivas facultades, conservando así estas profesiones como masculinas y femeninas respectivamente, tal es el caso de Perla, quien durante su estancia en la Facultad de ingeniería era la única mujer en el aula escolar.

"No, era yo la única mujer en toda la… el salón o sea de 27 alumnos era yo la única mujer" (Perla, docente, universidad pública)

Esta situación se prolonga hasta el ámbito laboral, donde ellas y ellos se mantienen en muchas ocasiones como únicos en su ambiente laboral, sin la posibilidad de relacionarse con sujetos de su mismo género y profesión. Por ejemplo el caso de Diana mientras laboraba en un corporativo multinacional, en el área de diseño de proyectos.

"La gente a donde yo iba, como que no estaban muy familiarizados (con las mujeres) aparte en la empresa de… sistemas fui la primera mujer que llegó, antes no había tenido nunca mujer, de hecho estaba pensando si

había mujeres y (no) yo era la única" (Diana, jefa de maquinaria, universidad pública)

"No, creo que soy la única, no creo que… en mi grado o más arriba (no) pero al menos donde están trabajando igual que yo no" (Ana, diseño de tableros eléctricos, empresa de fabricación)

Tanto las Imes como los enfermeros se encuentran como sujetos únicos dentro de las empresas que laboran y no sólo como profesionistas, sino como hombres y como mujeres puesto que estas áreas son consideradas como exclusivas para uno u otro género.

"No, soy el único en toda la empresa" (Luis Alfredo, Atención primaria, asilo público)

"Igual, no tuve ningún problema, de hecho me dijeron fuiste la primer mujer que entró aquí al lado de ingeniería porque no, no habían tenido" (Diana, jefa de maquinaria, universidad pública)

Esta situación podría traer algunas consecuencia entre ellas que surja cierta desconfianza, por parte de la gente que los rodea, ante sus capacidades, talentos y conocimientos puesto que ellos y ellas no están igualmente representados en cantidad con el resto del personal que labora en dicha empresa y esto a su vez dificulte la aceptación plena de estos profesionistas.

El ser único o única es un conflicto para ellas y ellos puesto que el ambiente laboral restringe a ambos géneros el poder compartir experiencias laborales y personales con individuos de su mismo género y profesión, obligándolos a adaptarse a esta situación o bien, a aislarse del resto de los compañeros.

"Si, a excepción de la comida cuando nos sentábamos con otras áreas pues sí, ya éramos hombres y mujeres pero si era… ya convivir con el

área de trabajo entonces si eran puros hombres" (Estela, instalaciones eléctricas, Empresa sector de energía)

Experiencia similar la que vivió Diana, mientras trabajaba en un corporativo multinacional diseñando proyectos eléctricos.

"…la otra nave si tenía mujeres y esta no, siempre había convivios y siempre era así como… ¿y con quién platico?" (Diana, jefa de maquinaria, universidad pública)

Esta segregación manifestada en "exclusividad" se presenta tanto de manera vertical como horizontal. Los jefes de la mayoría de estos profesionistas son del género contrario, así como los compañeros, los clientes en el caso de las Imes y los subordinados en el caso de los enfermeros.

"Eran 11 enfermeras y un enfermero. Sí, hay muy pocos enfermeros" (Edgar, unidad de cuidados intensivos, hospital público)

Esta situación muestra la resistencia que aun hoy en día existe a la apertura de ciertas profesiones a ambos géneros, esta resistencia es reforzada por las creencias de los individuos inmersos en estos espacios laborales, los cuales han delimitado aquello que es apropiado para uno u otro y así impedir el ingreso del género contrario, bloqueándose de esta forma todo esfuerzo para lograr la equidad de género.

4.9 Los espacios y los uniformes

El uso del espacio físico dentro de las empresas y hospitales es una manera más de expresar la discriminación y segregación de la que son objeto estos profesionistas. La falta de uniformes apropiados para ellos y ellas es un hecho que persiste en algunos espacios laborales, y que les recuerda a ambos la transgresión a los estereotipos y roles de género que han manifestado a través de su decisión por optar por una profesión poco afín a su

género. Muestro en un primer momento la situación de los enfermeros con respecto a los espacios físicos dentro de su ambiente de trabajo y posteriormente hago alusión a algunas experiencias de las Imes entrevistadas.

Desde sus inicios la enfermería ha sido una labor desempeñada principalmente por la mujer, las funciones básicas que ejerce el personal de enfermería están relacionadas con el cuidado del otro, lo que hace entonces que esta profesión sea considerada como propia de las mujeres, ya que el trabajo de cuidados es apreciado como continuación de los quehaceres domésticos incluido el atributo de sumisión e invisibilización.

Hasta hace pocos años el ingreso del hombre a esta profesión ha sido reconocido. Las actividades que ellos desempeñan como hemos podido ver, están sin duda mediadas por los estereotipos de género presentes en la ideología del personal que los acompaña en su labor diaria.

El ingreso de los hombres ha provocado no sólo cuestionar si esta es una profesión exclusiva de las mujeres sino además ha abierto ciertos conflictos sobre todo en cuanto a espacio físico se refiere. El hecho de ser la enfermería considerada como una profesión estrictamente femenina promovió que los espacios sobre todo dentro de los hospitales, (espacio de trabajo propio de estos profesionales) fuesen a su vez reconocidos como exclusivos de las mujeres.

Las mujeres que ejercen esta profesión se han "apoderado" de estos espacios al considerarlos como femeninos, excluyéndolos y tratando de invisibilizarlos en su área de trabajo. La presencia de los hombres enfermeros es un hecho, pero lo es también la carencia de espacios para ellos. Los espacios a los que me refiero son los sanitarios y vestidores.

El uso de uniforme blanco es una característica esencial de esta profesión. El uso un uniforme para las áreas de especialidad es necesario para estos profesionistas que en su

mayoría rotan por las diversos departamentos del hospital. Los profesionales de esta carrera requieren de un espacio que les permita portar adecuadamente este uniforme para poder ingresar a ciertas áreas. Los vestidores para mujeres existen, no así los de los hombres.

El caso de Fernando es un claro ejemplo de los retos de los enfermeros por pertenecer a una profesión considerada como femenina. Los vestidores están controlados por las mujeres para que sean sólo ellas quienes puedan hacer uso de este espacio, dejando a los hombres enfermeros en una situación en la cual incluso tienen que romper con las reglas de higiene que rige el hospital en un área que exige el mayor cuidado en este aspecto, al tener que optar por buscar un espacio en otra área del hospital para colocarse su indumentaria necesaria. Tal es la experiencia de Fernando durante su estancia de prácticas profesionales en un hospital público.

> *"De hecho cuando nos tocó pasar por neonatología, porque no a todos nos tocaba pasar por neo, con el equipo de compañeras que iba eran mujeres y ahí en las instalaciones que tenían en ese hospital, el vestidor era para mujeres, entonces no había vestidor para hombres y ahí me decían bueno si quieres ve al baño y te cambias allá pero están afuera del área de neo" (Fernando, asistencial, clínica psiquiátrica)*

No sólo los vestidores son controlados por las enfermeras, los sanitarios son otro de los espacios que les recuerda a los enfermeros "ser una especie de intruso" en un mundo de mujeres.

> *"Digamos que hay un sanitario que es para el personal de enfermería que dice: exclusivo enfermeras, exclusivo mujeres, (ríe) y yo como estoy en medicina interna como sé que ellas van ahí al baño, yo me bajo hasta*

el vestidor general que es para todos… ahí van los de intendencia… digo para no incomodarlas a ellas y no incomodarme yo, allá… digamos que más que nada el género juega más en nuestra propia gremio de enfermería" (Ramiro, quirófano, hospital público).

La asociación de los dos términos "espacio y género" constituye un par dialéctico que plantea la hipótesis de que el "espacio" crea una división localizadora de los dos sexos humanos, de tal manera que hay un espacio para lo "masculino" y otro para lo "femenino". La experiencia de que no todos los espacios son propios de ambos géneros está muy arraigada en nuestra cultura y dirige nuestra conducta sin que siquiera lo advirtamos, (Trachana, 2013) sin embargo, en los ejemplos anteriores podemos observar el hecho de que los espacios necesarios para los enfermeros ni siquiera existen, el espacio que existente es exclusivo de las enfermeras.

La enfermería es una profesión que existe bajo el supuesto de requerir ciertas habilidades que son exclusivas de las mujeres, en el caso de los enfermeros al ingresar a un ámbito que no les corresponde, por no poseer estas habilidades, son sancionados de diversas maneras, incluso prohibiéndoles hacer uso de espacios que por el hecho de ser enfermeros, les correspondería.

"*Los baños siempre dicen baños enfermeras, baños médicos… (Ríe) y bueno dices ¿A cuál me meto? Yo la verdad agarro el que sea, pero sí está delimitado: baños de personal y de baños de pacientes" (Miguel, general, hospital público)*

"Sí, bueno no como enfermería, las enfermeras sí tienen su vestidor, pero enfermeros no, no tienen, bueno está en general con todos, con los de

mantenimiento, servicios básicos…" (Ramiro, quirófano, hospital público)

"También iba a entrar al baño de un servicio y una enfermera que estaba a punto de jubilarse me dice no, es que tú no puedes entrar a ese baño ¿Por qué? Le dije, me dice es que este es de personal de enfermería, y qué cree, ¡soy enfermero¡ No, pero es enfermería. Pues usted dijo que es de enfermería yo soy enfermero, ahí dice enfermería entonces puedo entrar a ese baño, no, es que cuando uno va a un restaurante hay baños de hombres y mujeres, entonces le respondo, sí pero si usted va a Europa todos ahí son baños mixtos entonces, vamos a ver dónde estamos y si usted dice que es para el personal de enfermería entonces yo puedo entrar al baño, y aun así no me dejo entrar al baño" (Edgar, unidad de cuidados intensivos, hospital público)

Hemos podido analizar en el capítulo las dificultades a las que se enfrentan hombres y mujeres que optan por profesiones poco afines a su género, tal es el caso de las Imes y los enfermeros. Estas dificultades comienzan desde el momento de su contratación y persisten durante su incorporación al trabajo, sin embargo existen otro tipo de barreras relacionadas con aspectos físicos del lugar donde laboran ambos profesionistas.

En un estudio realizado por Anker (1997) encontró que algunas de las dificultades que expresan los empresarios por contratar mano de obra femenina es el alto costo que requeriría habilitar ciertos espacios que son considerados como homosexuales, tal es el caso de los sanitarios, vestidores, o el diseño ergonómico de puestos de trabajo, esto coincide con los resultados de Ibáñez (2011) y Urquizu, et al. (2006). Aunque la investigación de Anker (1997) se basó en la contratación exclusiva de mano de obra femenina, los resultados

bien pueden aplicarse a los encontrados en este estudio puesto que muestran la problemática de los enfermeros para poder insertarse en campos considerados como espacios femeninos.

Los espacios existentes dentro del hospital se encuentran divididos en dos poblaciones, los médicos y las enfermeras por ser los profesionistas que han representado la medicina y la enfermería respectivamente, sin embargo, gracias al ingreso de mujeres en el campo de la medicina y hombres en la enfermería, los espacios se deben reestructurar para permitir su ingreso pleno.

No obstante, en el imaginario de las enfermeras persiste la idea acerca de que es una profesión femenina, el personal de enfermería sólo son mujeres y por lo tanto se deben mantener en un espacio femenino y no neutro como supondríamos. La narrativa de Ramiro demuestra cómo las enfermeras únicamente consideran mujeres dentro de esta profesión, invisibilizando a aquellos sujetos que no correspondan con este género.

> *"Digamos que es lidiar con un mundo de características… incluso aquí en el quirófano donde yo estoy por ejemplo hacen la junta, y la hacen… por ejemplo hay un vestidor de hombres y un vestidor de mujeres, el vestidor de hombres siempre está por intendencia… entonces si por ejemplo hacen una junta la hacen en el vestidor de las mujeres más sin embargo a mí me da pena porque hay compañeras que se están cambiando entonces yo mejor muy diplomáticamente me salgo y ya, ya no regresé, a veces dicen me dejas cambiarme? Pero muchas veces no me dicen…" (Ramiro, quirófano, hospital público)*

El hecho de llevar a cabo las reuniones, o juntas de trabajo (según las palabras de Ramiro) en un lugar que no es "neutral" (desde el punto de visto genérico) promueve la segregación de los enfermeros, pues al colocarlos en un espacio considerado como femenino provoca que en este caso él tenga que salir de ahí cuando se lo pidan las enfermeras o cuando considere prudente y perder la oportunidad de participar de reuniones y expresar su opinión cuando sea necesario.

El caso de las Imes presenta situaciones similares, los espacios en la empresa, sobre todo los sanitarios, son áreas marcadamente masculinas. Un ejemplo de esta situación es el caso de Diana, mientras laboraba en un corporativo multinacional donde realizaba el diseño de proyectos eléctricos tenía que caminar aproximadamente cien metros para poder ir al sanitario.

> *"… ¡el baño!, tenía que ir a las oficinas de la entrada porque aquí no hay baño de mujeres esa fue la parte más complicada pero de ahí en fuera…" (Diana, jefa de maquinaria, universidad pública)*

A lo largo de la historia se ha considerado la ingeniería como una profesión masculina en la cual la mujer no tiene cabida, sin embargo el atractivo de la profesión ha cautivado a algunas mujeres de nuestros días, lo cual es sumamente interesante, pero la sola presencia de la mujer no ha promovido suficientes cambios por ejemplo, en las instalaciones de las empresas que albergan a estos profesionistas.

> *"Si, en esa empresa sí, ah no, por ejemplo, nosotros estábamos arriba y había un baño pero a mí no me gustaba entrar yo prefería irme abajo al de las mujeres, si era común pero yo no quería y me iba abajo… pero más que nada no me sentía a gusto que tal si entran y… mejor me iba*

abajo y abajo si era de mujeres" (Diana, jefa de maquinaria, universidad pública)

"No, fíjate que no, ni embarazada, dijeras tu que tuviera una condescendencia conmigo por estar embarazada no, estaba en el segundo piso y todo el embarazo subía y bajaba, subía y bajaba, caminaba como 100 mts., para ir al baño y te imaginabas no te voy a contar, y siempre fui tratada como tal nunca fui tratada como ¡ay! pobrecita no…" (Diana, jefa de maquinaria, universidad pública)

La ausencia de espacios para uno u otro género, es un lenguaje simbólico mediante el cual se comunica la exclusión de ellos o ellas.

La inserción de mujeres en la ingeniería y hombres en la enfermería es un hecho. Lo que hace mucho tiempo no sería considerado siquiera, ahora está sucediendo. La sociedad se está transformando, y las áreas que la conforman, sin embargo no sucede lo mismo con las empresas que albergan a estos profesionistas. El hecho de ser minoría en una profesión, como ejemplo las Imes y los enfermeros, no significa que no requieran de espacios privados para ellos y ellas. Es importante modificar la estructura física de las empresas en las que laboran, brindándoles espacios exclusivos para ellos y ellas, reconociendo así su presencia y evitando la invisibilización.

Una manera más de reconocer su presencia es la de brindar los aditamentos y uniformes necesarios para llevar a cabo su labor. Ambas profesiones requieren de un uniforme con el cual llevar a cabo su labor como profesional. En el área de enfermería el uniforme es comúnmente blanco, salvo las áreas de especialidades en el cual deben portar un uniforme diferente; en el caso de los hospitales privados, el personal de enfermería porta uniformes que les brinda la empresa. Después de su ingreso se le solicita al personal de enfermería

proporcionen su talla a la administración la cual les facilitara un uniforme completo con el logotipo de la empresa.

En el caso de las Imes, ellas requieren de un uniforme que elija la empresa, normalmente es pantalón y camisa en el caso del varón, pantalón y blusa en el caso de la mujer, todos con los logotipos de la empresa; además requieren otro tipo de aditamentos como guantes, zapatos y casco entre otros. Todos estos aditamentos se los facilita la empresa y la mayoría pueden ajustarse a la medida del sujeto, es decir existen guantes y cascos ajustables para las necesidades de mujeres y hombres. De la misma forma los zapatos son comúnmente responsabilidad de la empresa, quien en varias ocasiones al año les administra una lista en la cual deben anotar su talla para posteriormente entregárselos.

Esto parecería sencillo, sin embargo no lo es. La mayoría de estos profesionistas han pasado por situaciones en las que evidencia la falta de inclusión por parte de las empresas donde laboran. De manera tal que, al momento de requerir un uniforme simplemente no hay para ellas y ellos.

En el caso de Diana, específicamente, en su empresa no era necesario el uso de uniforme diario, sin embargo fue indispensable portarlo al momento de presentarse en una empresa en la que según sus normas ella debía presentarse con ropa de algodón, manga larga y con los logotipos impresos y visibles en la indumentaria. Al presentar la solicitud ante los jefes, Diana se encontró con la situación de que no había uniformes para ella pues era la única mujer laborando en la empresa como Ime.

> *"…entonces tenían puras camisas de hombre y me dieron camisas de hombre; pantalón no nos daban entonces ahí, entonces me veías con mis camisas de hombre porque no había de mujer, ese fue el único*

inconveniente que encontré y su calzado era para todos igual hombre y mujer" (Diana, jefa de maquinaria, universidad pública)

Cabe mencionar que ninguno de las personas con las que laboraba Diana se había percatado de esta situación, a pesar de que ella llevaba laborando en esta empresa algún tiempo.

Podemos ver a través de la experiencia de Diana la manera tan sutil de invisibilizarla en su ambiente de trabajo. La carencia de uniformes apropiados muestra el imaginario de la empresa al considerar que la ingeniería es una actividad exclusiva para los hombres, negando así la posibilidad de que una mujer ingrese a este campo.

La situación de Estela es similar a la de Diana, en la empresa únicamente existían aditamentos para los hombres, el equipo que requería ella no era apropiado para su talla.

"Sólo por el equipo porque me quedaba grande, yo utilizaba uniformes más pequeños pero de ahí en fuera no" (Estela, instalaciones eléctricas, Empresa sector de energía)

Hoy en día se considera la ingeniería como campo como masculino, hace algunos años el ingreso de la mujer a este campo resultaba casi inimaginable, sin embargo en la actualidad es un hecho, un hecho que aún no ha sido aceptado totalmente, que requiere de ajustes dentro de las políticas empresariales en aspectos tan esenciales como suministrar, a las mujeres que han ingresan, el aditamento necesario para llevar a cabo su trabajo en condiciones seguras.

La enfermería por su parte ha sido considerada como un campo para la mujer exclusivamente, el ingreso del hombre en esta área de trabajo se ha ido incrementado en los últimos años, empero su aceptación no ha sido plena. Los hospitales, sobre todo los privados aún no se han actualizado a este ingreso, dentro del imaginario de los responsables

no se ha reconocido plenamente la presencia del varón en esta rama, la falta de suministro de uniformes para ellos es un ejemplo de esta realidad.

El caso de Fernando en una clínica privada de maternidad, ejemplifica esta situación.

> *"En la clínica donde trabajaba por ejemplo a mí no me daban uniforme, porque los únicos uniformes que tenían para el personal eran vestidos entonces eran para enfermeras, obviamente no…" (Fernando, asistencial, clínica psiquiátrica)*

Los estereotipos de género delimitan claramente cuáles son las actividades idóneas para uno u otro género en todos los ámbitos, sobre todo el mundo laboral. Al ingresar un hombre a un área considerada como femenina, se enfrenta a una serie de obstáculos que debe sortear día a día, estos obstáculos son resultado del imaginario de hombres y mujeres que los rodean, por ejemplo sus jefes. La dificultad de aceptar plenamente el ingreso de un hombre a la enfermería, se manifiesta por ejemplo durante la facilitación de un uniforme apropiado. La narrativa de Fernando ilustra esta situación.

> *"Un día el director del hospital nos dijo que nos daría uniformes, nos dio un catálogo para que escogiéramos y me asome a verlo y eran puros uniformes para mujeres, entonces yo le dije… luego de unos días ¿Y entonces yo? ¿Me voy a poner vestido? Y él solamente se rio y me dijo pues luego vemos…." (Fernando, asistencial, clínica psiquiátrica)*

Conclusiones

El ingreso de una mujer a un campo como la ingeniería considerado como un área masculina o el ingreso de un hombre a la enfermería, ámbito reconocido como femenino no es suficiente para promover cambios sustanciales. Hemos podido apreciar que el trato diferenciado hacia estos profesionistas proviene de los diversos actores que comparten su

espacio laboral, sus jefes, compañeros, subordinados, clientes, etc., en los cuales aún persiste en su imaginario los estereotipos de género y los cuales inciden directamente sobre estos profesionistas.

Es necesario que la aceptación de estos hombres y mujeres se materialice comenzando con reconocer su presencia y posteriormente brindarles un trato igualitario, en el cual se vea reflejada su inclusión. Falta mucho por hacer, por ejemplo, la estructura física del espacio de trabajo debe modificarse y adaptarse a su ingreso, deben considerarse los aditamentos necesarios como uniformes y equipo de seguridad para que ellas y ellos posean las mismas oportunidades de inclusión y por lo tanto de desarrollo profesional.

Además, dentro del imaginario de hombres y mujeres que comparte su espacio laboral, debe existir un cambio profundo que permita reconocerlos como un trabajador o trabajadora, como ingeniera o enfermero y no como intrusos en áreas "que no les corresponden".

Capítulo 5 Reproducción de roles

Introducción

La sociedad actual ha asignado a hombres y mujeres un conjunto de estereotipos y roles de género que espera que guarde y lleve a cabo de manera fiel. La reproducción de estos roles le permite mantener un control patriarcal donde la mujer se mantiene en una posición de sumisión y opresión mientras que el varón se ostenta como un ser dominante. Esta reproducción se lleva a cabo incluso por hombres y mujeres que se encuentran insertos en profesiones consideradas como poco afines a su género, tal es el caso de los enfermeros y las Imes.

Las experiencias narradas por las Imes y los enfermeros permiten apreciar la forma en que ellos y ellas reproducen los roles de género que les ha sido asignados por una sociedad marcadamente androcéntrica, en la cual se reconoce al varón como referencia reflejando así la influencia del orden patriarcal. Los valores que rigen este tipo de sociedad androcéntrica otorgan mayor valía a todo aquello que se encuentre en estrecha relación con lo masculino, menospreciando lo femenino, o lo que posea relación con ello, de tal forma que obliga a las mujeres, en este caso a las Imes, a adoptar y reproducir estos esquemas culturales en un intento por ser aceptadas e incluidas en entornos considerados como masculinos. El enfermero en cambio, al gozar de su posición de dominador se encuentra con una mayor apertura y aceptación aún y cuando se encuentra inserto en una profesión femenina.

5.1 “Las mujeres ven a un hombre y piensan que el hombre va a tener el mando…” La masculinidad hegemónica y sus beneficios

La división sexual del trabajo hha promovido de diversas formas, las desigualdades entre hombres y mujeres, colocando al varón en una posición de ser productivo mientras que a la mujer la mantiene en un status de dependencia del varón. Hartman (1976 en García, 1990) señala que en la sociedad capitalista la división sexual del trabajo constituye un mecanismo básico para mantener la subordinación de la mujer en la sociedad, según este autor, la división sexual del trabajo se refiere básicamente a relaciones de poder entre hombres y mujeres, las cuales se manifiestan abiertamente en la división del trabajo.

De esta división sexual del trabajo se desprenden además, una variedad de estereotipos y roles de género que son impuestos a los hombres y mujeres estableciendo así profundas desigualdades en la vida de ambos. Como resultado, surgen una serie de creencias y valores que limitan el desarrollo profesional masculino y femenino. Este sistema crea por lo tanto una serie de afirmaciones con respecto a la masculinidad la cual autores como O'Neill y Fishman, (1992 en Padilla y Moreno, 2000) la identifican como “mística masculina”.

Las implicaciones de esta “mística masculina” es que los hombres son superiores a las mujeres; el poder, el control y el dominio son esenciales para demostrar la propia masculinidad; es necesario evitar las emociones, los sentimientos, la vulnerabilidad y la intimidad, porque son características femeninas; y por último el desarrollo de una carrera profesional y el éxito económico son medidas de la propia masculinidad (O'Neill y Fishman, 1992 en Padilla y Moreno, 2000).

Debido a estas aseveraciones es que los varones que se encuentran inmersos en ámbitos laborales de corte tradicionalmente femenino, mantienen su posición de dominador, ya que diversas investigaciones (Simpson, 2004; Kanter, 1997) muestran cómo los hombres a

pesar de ser minoría con respecto a las mujeres (por ejemplo en la enfermería) llevan consigo sus privilegios de género correspondientes a la masculinidad. Uno de estos beneficios es el "*efecto de autoridad asumida*" pues se mantienen la creencia de que los varones asumen mejor el liderazgo (Simpson, 2004).

En las narrativas de los enfermeros participantes se puede analizar cómo los enfermeros se han posicionado como figuras de autoridad aún por encima de sus compañeras enfermeras. Los pacientes los reconocen como aquellos quienes ostentan el poder y por lo tanto poseen el mando. Del mismo modo llama la atención el hecho de que las mismas enfermeras de alguna manera refuerzan este reconocimiento. El hecho de ser minoría en una profesión considerada como femenina no ha disminuido su posición de dominante. Las narrativas de algunos entrevistados ilustran esta realidad.

> *"Bueno hablando de pacientes psiquiátricos, las mujeres ven a un hombre y piensan que el hombre va a tener el mando… porque yo llegué a ver la diferencia de cuando yo entraba y las pacientes se quedaban sentaditas y ni hablaban y yo decía bueno ¿Qué les pasa? Una vez que ya se iban acoplando a que yo estuviera ahí ya empezaban a cantar, a gritar, a andar de un lado para el otro y a comparación si entraba mi compañera pasante a esa sala seguían igual como si entrara otra más… sí se veía mucho en ellas, pero de ahí en fuera todo lo demás normal" (Fernando, asistencial, clínica psiquiátrica)*

A lo largo de la historia se ha considerado al varón como quien asume el rol de líder del grupo y por lo tanto quien asume la posición de autoridad, en este caso podemos observar que para los enfermeros, su condición de hombre les brinda mayor autoridad que las mujeres en su misma posición. Esto coincide con lo encontrado por Simpson (2004) en

cuanto al efecto de "autoridad asumida". A pesar de que es un gremio considerado femenino, la autoridad es otorgada al varón aun cuando se encuentre en una posición de minoría. No sucede lo mismo con las mujeres en profesiones masculinas como veremos más adelante.

> *"Pero en la sala de mujeres, donde están todas las mujeres es como te digo uno llega y ¡Ay! es que él me va a dejar salir, o es él el hombre, entonces tiene un poquito más de poder y es el que me va a sacar" (Fernando, asistencial, clínica psiquiátrica)*

La autoridad y el poder han sido asignados al varón invariablemente, la mujer ha sido mantenida en una posición de poco reconocimiento, subordinada y por lo tanto es reconocida como un sujeto con poco poder. En este caso los pacientes reconocen esta posición y a pesar de que Fernando es un hombre joven, con el mismo nivel de escolaridad que sus compañeras, es él quien es reconocido como aquel quien decidirá su situación.

El poder ha sido concedido al hombre, quien ha aceptado sin cuestionar esta asignación sin embargo son las propias mujeres quienes también han reconocido e incluso reforzado esta atribución de diversas formas. En el caso siguiente podemos observar, cómo las enfermeras les solicitan a dos enfermeros, entre ellos Fernando (uno de los entrevistados) intervengan con un paciente varón que no sigue las indicaciones médicas. La estrategia inicial de las enfermeras fue dialogar pacientemente con el paciente en varias ocasiones, e incluso optaron por presentarse dos de ellas frente a él, intentando hacer presión, para siguiera su tratamiento sin embargo, esto no funcionó.

Fernando narra la experiencia con este paciente, quien al parecer y desde su percepción considera que son los hombres quienes poseen mayor poder que las mujeres, lo cual se ve

reflejado en su actitud de rebeldía ante las enfermeras, respuesta que no aparece ante la misma solicitud de los enfermeros.

> *"Bueno hablando de esta clínica, había un paciente, él decía que era muy fuerte, que era muy macho, ¿Siempre no? Como que veía una mujer y la quería cortejar, la galaneaba y no… era muy raro, porque cuando uno estaba solo de hombre él llegaba y como que se quería imponer, como que se sentía más macho y como que ese sentía así, entonces tenía esa actitud y muy marcada, pero hasta cierto punto… sí veía a esa enfermera él seguía igual y seguía cortejando y a las dos… y me di cuenta que cuando fuimos dos enfermeros al... y se tenía que tomar los medicamentos porque no estaba haciendo caso (a las enfermeras) se hizo para atrás, (con temor) ¡ay¡ es que como son dos… y ahora así no le gana a dos, por sus ideas de que obviamente soy tan macho, y como que se hizo para atrás, pero con las mujeres sí y con dos, y con los hombres me hago para atrás porque sé que me pueden ganar en fuerza, y con las mujeres no, y con las mujeres mejor le sigo galaneando, y no me tomo las pastillas, es mucho…. bueno con ese paciente se ve mucho" (Fernando, asistencial, clínica psiquiátrica)*

> *"Es que las personas como estas que te menciono, no piden a otro hombre porque piensa yo no me puedo enfrentar a otro hombre o simplemente porque eres hombre no te digo nada, a la mejor a mis espaldas diga, reniegue pero al menos delante de mí no lo hace a diferencia de mis compañeras que si hay esa lucha cultural…" (Edgar, unidad de cuidados intensivos, hospital público)*

"Pero si cambia mucho la forma en cómo el paciente ve al personal de enfermería dependiendo del género porque por ejemplo en mis guardias, yo trabajaba con una enfermera, cuando la enfermera iba, si llegó a haber pacientes que le hablaban de forma como coqueteando más énfasis en pacientes jóvenes, en pacientes adultos sí había un poco más de respeto, cuando uno como hombre va de enfermero, con un paciente hombre no se presta tanto a hacer ese tipo de cosas como coqueteos, si igual y a uno sí le pueden decir sus problemas, pero es más como personal…" (Fernando, asistencial, clínica psiquiátrica)

Los roles de género que han sido impuestos a las mujeres a lo largo de la historia, les impiden ejercer como figura de autoridad en la sociedad, la autoridad y los roles femeninos simplemente se contraponen, por lo tanto en su ambiente laboral, al verse rebasadas en cuanto a autoridad, ellas ponen en práctica estrategias que más que promover un cambio, sólo refuerzan esta diferenciación genérica, ya que "la autoridad es un rasgo esencial de la masculinidad, de la cual carece la mujer, puesto que la autoridad pertenece y ha pertenecido siempre a los hombres" (Lévi Strauss en Beauvoir 1949).

En el campo de la ingeniería la autoridad es ejercida de manera casi exclusiva por los varones. El ejercicio de la autoridad en las Imes es casi nulo, han optado por aceptar la subordinación, sin cuestionar sobre todo a los hombres que aún y cuando reconocen su preparación, las identifican como sujetos sin autoridad.

Las Imes entrevistadas han optado por poner en práctica estrategias de evitación como mantenerse al margen, obedecer sin cuestionar o bien, "suavizar" la situación.

Esto se ve reflejado en las experiencias laborales de algunas de las Imes entrevistadas.

"A veces es difícil para una mujer imponerse en cuanto a autoridad, siempre me mantuve al margen y siempre hacia el trabajo rápido como me lo pedían lo mejor que se puede hacer, entonces nunca tuve que alzar la mano o decir algo porque no, no había problemas" (Estela, instalaciones eléctricas, Empresa sector de energía)

"... pero por ejemplo con ellos no me había tocado estar en campo, con los instaladores, con los ensambladores no hay tanto problema tenemos que estar retroalimentándonos pero con el ultimo sí, con el que estaba fuera de la planta decía ¿Por qué a mí? pero hay que siempre tratar de suavizarlo pero para que precisamente no lo tomen que como que hagan lo que yo quiera simplemente es trabajo" (Ana, diseño de tableros eléctricos, empresa de fabricación)

"...inclusive cuando yo recién entré que no me tocaba ver nada con ellos se portaban como súper buena onda, ya hasta que me tocó darles, ahora sí que las órdenes, ahora sí fue que chin ya me va a dar" (Ana, diseño de tableros eléctricos, empresa de fabricación)

Los roles y estereotipos de género marcan claramente los comportamientos, habilidades e intereses de los hombres y las mujeres. Al ingresar una mujer a un campo considerado como masculino, se encuentran con un choque cultural con el resto de los individuos que comparten su espacio laboral. Pues al relacionarse con ellas sólo como mujeres al parecer son bien aceptadas, pero al momento de tomar el cargo como responsable e intentar ejercer su liderazgo aparece un rechazo explícito por parte de quienes la rodean, es decir al parecer las mujeres pueden ser aceptadas en espacios masculinos siempre y cuando mantengan su posición de subordinación y obediencia al varón dominante.

Esta aceptación condicionada a su estatus de subordinación, refleja de alguna manera la discriminación-exclusión y segregación de la que son objeto y la fuerza de los roles y estereotipos de género que predominan hoy en día en nuestra sociedad.

La actitud de las Imes ante esta situación es solicitar el apoyo de una figura dominante, el varón, quien pueda colocarla como figura de autoridad, una respuesta esperada desde el patriarcado que establece que quien ostenta el poder, es la figura masculina.

> *"Pues mira en este caso fue un poco complicado, ahora sí que trataba de hacerlo por el lado amable y pues porque si tú te pones en pleito con ellos pues no ganas nada al final de cuentas ahorita se nos va juntar a una reunión para ver lo que estuvo bien lo que estuvo mal para mejorar entonces precisamente voy a hablar con sus jefes para que les diga a ellos que estén disponibles al final de cuentas, es su trabajo" (Ana, diseño de tableros eléctricos, empresa de fabricación)*

Los resultados encontrados en la presente investigación coinciden con los de Simpson, (2004) en la investigación cualitativa llevada a cabo con hombres en ocupaciones femeninas (enfermeros, bibliotecarios, azafatos de aviación, maestros) en la que se observan cuatro efectos por los que los varones parecen beneficiarse de su estatus de minoría el que se presentó, "*efecto de autoridad asumida*", que afirma que ellos manejan mejor el liderazgo.

Otras de las ventajas que poseen los varones en grupos femeninos son: el *"efecto de consideración especial",* ya que obtienen un trato diferencial y consideraciones especiales; *"efecto de carrera"* por el que se les asocia con una actitud ante el trabajo más centrada en la carrera, más profesionalizada; y por último "efecto de zona de confort", por el que, al mismo tiempo, se sienten relajados y a gusto trabajando con mujeres (Simpson, 2004).

Estas ventajas son especialmente evidentes en la enseñanza y la enfermería donde los hombres se sintieron bien recibidos. Posteriormente se hará una revisión más profunda de algunos de estos beneficios otorgados al varón por el patriarcado.

Por otro lado, y siguiendo con el tema de la autoridad, la dificultad de los hombres para aceptar la autoridad de las Imes muy probablemente se deba a la falta de correspondencia que existe entre los estereotipos de género y aquellos roles que corresponden a la mujer. En el imaginario colectivo se admite como natural el hecho de que las mujeres, sean sujetos subordinados a la autoridad masculina como principio natural de orden social carentes de autoridad y por lo tanto de poder en el espacio público en cambio la hombría está íntimamente relacionada con la autoridad.

En el caso de la profesión de enfermería numerosas investigaciones han encontrado que los varones ocupan cargos de mayor prestigio, como especialidades administrativas, jefes de área, jefes de piso, etc. (Hernández, 2011; Simpson, 2004) y que concuerda con el *"efecto de autoridad asumida"* al que hace referencia Simpson (2004).

En la presente investigación se han encontrado la presencia de los cuatro efectos que menciona Simpson (2004) esto en el ambiente laboral de los enfermeros entrevistados. El *"efecto de autoridad asumida"* se demuestra de múltiples formas como ya se ha revisado en el apartado anterior.

En relación al *"efecto de consideración especial"* se ha visto presente en diversos comentarios realizados por algunos de los entrevistados y que demuestra la presencia de este efecto sobre todo en su formación como personal de enfermería.

Este *"efecto de consideración especial"* se ha presentado sobre todo durante el período de formación de los enfermeros, al ser la mayoría de las docentes mujeres ellas brindan un trato diferencial y preferencial con respecto a las estudiantes mujeres.

"Sí, pero era más allegado a los hombres… como casi todos los maestros, las maestras de la facultad son mujeres siempre tienen más preferencia por nosotros… como había maestras que si te llevas bien con ellas a lo mejor era un poco más accesible pero a veces era más fácil siendo hombre… que se acercaran a ti, que te hicieran favores" (Iván, general, hospital privado)

Este efecto promueve un trato diferente entre mujeres y hombres, brindándoles a ellos mayores y mejores oportunidades de crecimiento y desarrollo en cuanto a conocimientos, habilidades, destrezas, etc.

"Tenía una profesora encargada de los laboratorios y de hecho varias veces me paso, desde primer año me paso teníamos una maestra que se encargaba de toda el área biomédica el área biomédica es anatomía fisiología y esa maestra tiene mayor preferencia por los hombres por ejemplo si tenía… al momento de revisar exámenes… era más fácil que un hombre pasara el examen que una mujer, y no porque no hubieran… a veces tenía la misma información… pero decía no, esta está mal, (decía la maestra) llegaba mi compañera… (Y decía) está bien… esto me sucedía a mí y a varios compañeros" (Iván, general, hospital privado)

La preferencia por todo aquello que mantenga relación a la masculinidad refleja la influencia del orden patriarcal, donde el hombre domina a la mujer, que promueve serias diferencias entre mujeres y hombres, que coarta la igualdad entre los géneros y que refuerza los estereotipos de genéricos presentes en nuestra sociedad.

En cuanto al *"efecto de zona de confort"* Simpson afirma que se presenta cuando los hombres están inmersos en ambientes laborales femeninos y ellos se sienten a gusto

trabajando con mujeres. Este efecto se ha presentado en algunos de los enfermeros entrevistados.

> *"En lo que a mí respecta yo estaba muy contento por estar con muchas mujeres…" (Miguel, general, hospital público)*
>
> *"Pues a mí me resulta con los dos pero me gusta trabajar con ellas" (Ramiro, quirófano, hospital público)*

El patriarcado ha establecido diferencias claras entre los hombres y las mujeres una de ellas se reflejan en la alta valoración de lo masculino sobre todo aquello que posea relación con lo femenino. Esto ha traído como consecuencia la preferencia por lo masculino tratando de evitar en la medida de lo posible todo aquello que posea tintes femeninos. Por lo tanto el varón y todas las actividades que emprenda como hemos visto, serán mayormente apreciadas que las que realizan las mujeres, creando y perpetuando así la ventaja masculina o beneficio patriarcal. Estas ventajas se refieren a que cualquier hombre por el simple hecho de ser varón poseerá beneficios sobre las mujeres. Hablando del ámbito laboral esto se distingue claramente. La integración y crecimiento de la mujer se ha visto obstaculizado por una enorme carga genérica que emerge al momento en que intenta incorporarse a un empleo remunerado. Tal como se ha descrito anteriormente estos obstáculos se duplican cuando la mujer accede a empleos considerados como masculinos, pero una vez inserta se enfrenta a múltiples situaciones que le recuerdan y refuerzan la posición de subordinación que debe mantener con respecto al varón; aún incluso en las profesiones consideradas como femeninas este patrón se reproduce de manera clara y constante.

5.2 Espacio público Vs espacio privado, el campo Vs la oficina

Hoy se puede afirmar que la participación de la mujer en el espacio público es un hecho, su presencia en la política, educación, en el trabajo remunerado etc. es innegable. Hasta hace

unos años se consideraba que existían un buen número de mujeres recluidas en el espacio doméstico, hoy en día esto se ha ido transformando, los numerosos cambios resultados de los movimientos feministas por ejemplo, ha permitido incrementar la presencia de la mujer en espacios a los cuales no era capaz de acceder.

Hoy en día un gran porcentaje de las mujeres, participa de diversas maneras en actividades de la vida pública, por ejemplo a través del desarrollo de actividades productivas en el ámbito laboral (puesto que el trabajo está vinculado al espacio público) sin embargo esto es una verdad a medias. Al analizar detalladamente esta incipiente incorporación de la mujer a la vida pública podemos dar cuenta de condiciones no identificadas a simple vista. Si se examina a profundidad su situación podremos observar que las nuevas prácticas no han superado a las viejas, sino que coexisten con ellas de manera paralela, generando conflictos entre las mujeres insertas en el trabajo remunerado y los sujetos que las acompañan día a día en su labor productiva. La inserción a nuevos espacios públicos como el laboral no ha exentado a las mujeres de reproducir los patrones de género que se les han impuesto, sino más bien es un condicionante en su intento por incorporarse.

Esto se manifiesta de forma contundente sobre todo en el caso de aquellas mujeres que han optado por profesiones de corte tradicionalmente masculino, tal es el caso de la ingeniería, específicamente la ingeniería mecánica electricista. Se ha encontrado en la presente investigación que las Imes entrevistadas, se enfrentan a una serie situaciones que refuerzan su subordinación y permanencia en una especie de "espacio privado", el cual se caracteriza por mantenerlas fuera del espacio público, realizando actividades similares a tareas domésticas (Lagarde, 2011) más que las propias de la ingeniería mecánica electricista por ejemplo, la oficina.

"En las oficinas administrativas pero ya en el campo, campo no había mujeres, eran puros hombres" (Diana, jefa de maquinaria, universidad pública)

"... los trabajadores me decían vamos a enseñarte e íbamos todos juntos lo que sí me falto es que sí me sacaran más a campo ahí sí, me hubiera gustado participar más con ellos en ese trabajo" (Estela, instalaciones eléctricas, Empresa sector de energía)

Es bien sabido que el ámbito público se caracteriza por ser racional, con saberes ejercidos por especialistas, tradicionalmente "exclusivo" de varones, mientras que el ámbito íntimo, denominado "privado sentimentalizado", de saberes empíricos es ejercidos por mujeres (González, 2012) . El espacio privado ha sido considerado como el espacio "propio" de la mujer, en el cual se espera que permanezca de una u otra manera, llevando a cabo actividades similares a las domesticas y reproductivas. Sin embargo, los cambios en nuestra sociedad han permitido la emancipación de este espacio a las mujeres las cuales; en busca de mejores oportunidades han optado por insertarse en espacios considerados como masculinos tal es el caso de las Imes, pero al analizar esta inserción se puede dar cuenta de que este logro es sólo un "espejismo". Dentro del campo laboral, perteneciente al espacio público, se abre una realidad alterna, una especie de "espacio privado" al cual son segregadas las Imes, reconociéndose una vez más la existencia de una inclusión excluyente. Dentro de su ambiente de trabajo, existen áreas que son afines al espacio doméstico o privado, en el cual las Imes reproducen sus roles de género a través de las diversas actividades a las cuales son asignadas. La característica esencial de estas actividades es que deben ser realizadas desde la oficina una especie de "espacio privado" mientras que los

Imes varones, son asignados a actividades que deben ser llevadas a cabo en el campo "similar al espacio público".

Las narrativas de Estela y Diana ilustran esta situación.

> *"...como yo era más así de escritorio no había a quien darle órdenes" (Estela, instalaciones eléctricas, Empresa sector de energía)*
>
> *"Ventajas no creo, yo creo que más bien desventajas porque yo lo he visto con mis compañeras, mis compañeras están en compras o están en calidad y pocas son las que están en ingeniería, procesos no sé, son más hombres". (Diana, jefa de maquinaria, universidad pública)*

Tal como lo comenta Diana, las mujeres han sido segregadas a espacios donde se requiere una serie de habilidades que han sido íntimamente relacionadas con la mujer, tales como la atención al cliente, al trato con los demás, el aprecio por los detalles (en calidad) por mencionar algunas.

Esta segregación promueve espacios bien delimitados, la oficina, una especie de "espacio privado" el lugar primordial para la mujer, el campo "espacio público" exclusivo para el varón. La siguiente narrativa de Estela refuerza esta argumentación.

> *"Sí, es que más por mi puesto, porque mis compañeros eran más como supervisores, entonces yo no iba a supervisar algo a menos de que fuera lo de iluminación, pero en iluminación yo hacía el proyecto y mis compañeros ya se encargaban de que checar bien la instalación eléctrica, pero eran ya detalles más específicos de que ya conexión, por eso yo no estaba muy al pendiente, por eso no me sacaban mucho desconocía lo que se hacía en los mapas" (Estela, instalaciones eléctricas, Empresa sector de energía)*

La supervisión en el campo es llevada a cabo por los varones actividad que indica quien ostenta el conocimiento, el poder y por lo tanto quien es dueño del espacio público; la oficina, un espacio simbólicamente privado, en el cual ella permanece segregada.

Esta segregación en estas actividades, áreas y espacios es perfectamente compatible con la supervivencia de profundas desigualdades de género puesto que por lo visto, los espacios refuerzan los roles de género.

> *"En las practicas nada más una sola vez… hubo un proceso en que mi jefe directo salió de vacaciones y en ese tiempo estaba llegando otro ingeniero, y ambos chocaron y entonces como yo trabajaba con los técnicos era de andar todo el día en la planta ya sabes subiendo, bajando y como la primer semana si me dijo ¿Sabes qué? Ya como que no te quedas en la oficina y esa semana me tuvo en la oficina…" (Ana, diseño de tableros eléctricos, empresa de fabricación)*

Esta supuesta inclusión de una mujer en un ambiente considerado como masculino representa una forma más "eficiente" de represión-invisibilización femenina, que incluso la propia exclusión, pues aunque esta inserción aparenta una posible inclusión formal las prácticas genéricas permanecen intactas, prácticas según las cuales los hombres serían los legítimos y únicos patriarcas del apreciado espacio público y las mujeres se posicionaran en el espacio público sometidas en el no valorado, invisible y secundario "espacio privado".

> *"… tenía mi jefe inmediato pero no sé si hacía muy bien mi trabajo de escritorio o al menos entregaba todo rápido porque sí, sí le interesaba que estuviera ahí…" (Estela, instalaciones eléctricas, Empresa sector de energía)*

Si bien la inserción de Estela en este ámbito de la ingeniería es una realidad, esta incorporación no ha transformado sustancialmente su condición social ni ha cambiado su estatus como mujer dentro del ámbito laboral dejándola confinada a espacios que requieren de habilidades que han sido asignadas a la mujer de manera genérica y que de alguna manera coartan sus posibilidades de crecimiento en el campo de la ingeniería.

La ingeniería ha sido un campo laboral considerado tradicionalmente masculino, más aún la ingeniería mecánica electricista por estar íntimamente ligada al uso de tecnología, maquinaria pesada y herramientas, actividades para las cuales la mujer no ha sido socializada y mucho menos el hombre a aceptar su presencia en esta profesión.

> *"Pero él decía que el trabajo era muy pesado para una niña que las nosotras deberíamos hacer cosas más…hacer cosas más administrativas" (Ana, diseño de tableros eléctricos, empresa de fabricación)*

Los varones inmersos en la ingeniería muestran una gran resistencia a la aceptación de la presencia de la mujer, al parecer han optado por "diseñar y seleccionar" espacios con la intención de "integrarla" sin embargo, poseen las características de un especie de "espacio privado" en el cual la mujer al parecer puede emprender ciertas actividades y "moverse libremente". No obstante, estos son espacios que más que promover un verdadero cambio reproducen su estatus de subordinación, impidiéndoles llegar a salir de los límites de este espacio y que de diversas maneras restringen su desarrollo profesional, pero lo más significativo es que la mantiene en su calidad de "extraña".

Estos espacios son similares a los espacios antropoémicos de Bauman (2000) estos, expulsan a los individuos que son considerados extraños. Son lugares de acceso selectivo, delimitados por una barrera que estimula la separación espacial y tal como lo hemos visto y

de acuerdo con Bauman (2000) cualquiera puede estar presente en estos lugares pero esto no implica que pertenezca efectivamente a ellos: serán expulsados.

Experiencias similares viven las Imes en estos ambientes, aunque su presencia es un hecho, también es un hecho que son segregadas en espacios que refuerzan su situación de subordinación y dependencia al varón y que les recuerdan constantemente que son unas intrusas en esta profesión.

> *"No, pues yo les decía que me sacaran (a las actividades en el campo) y me decían no, sólo hombres" (Estela, instalaciones eléctricas, Empresa sector de energía)*

La confinación de estas Imes a la oficina refleja el mantenimiento de los cánones establecidos a los géneros acerca de cuál es el lugar que le corresponde por su condición de mujer, un espacio "privado" donde la mujer es la "dueña" "responsable" y "única representante", la contraparte, los varones "dueños" de un espacio público ejercen, en este caso la tecnología y el saber, fuera de las paredes de la oficina, en el campo.

Puesto que como afirman Páramo y Burbano (2011) "ni el espacio público (ni el espacio privado) ni el género existen de forma absoluta, por el contrario, ambas categorías son construidas por el orden social y reproducidas por las prácticas sociales".

5.3 "Como mujer pensé que les iba a estorbar…" La feminidad subordinada y sus desventajas.

El confinamiento de la mujer en ciertos espacios es sólo una manera más de reforzar los roles y estereotipos de género que persisten en nuestra sociedad, manteniendo las diferencias entre hombres y mujeres tal como lo ha marcado el patriarcado a lo largo de la historia. Estas diferencias genéricas indican lo apropiado para ambos géneros pero también aquello que es exclusivo de las mujeres y los hombres, asignando una serie de atributos

incompatibles entre ambos, que distancian y genera serias desigualdades. Entre estos atributos esta la asignación de "don de mando" o autoridad o bien dominador, de manera exclusiva al varón, colocándolo por encima de la mujer incluso cuando laboran en campos considerados como femeninos, tal es el campo de la enfermería. Esta ostentación de autoridad supera por mucho la sanción social de que son objeto los varones por estar inmersos en ámbitos poco afines a su género como son los enfermeros.

Esta ostentación de la autoridad es otorgada por la división genérica y reforzada de manera estructural por la sociedad, de tal forma que los enfermeros recurren a este "atributo" para posicionarse en el lugar de dominio por encima de la mujer.

Estos efectos tan positivos no son reconocidos en las mujeres que ingresan a campos considerados como masculinos. Por el contrario, las mujeres que están insertas en la ingeniería, tal es el caso de las Imes, se enfrentan a una serie de fenómenos producto de los estereotipos y roles de género.

Este fenómeno ha sido identificado como "tokenismo" (Kanter, 1977) y se considera como una de las formas en las cuales se hace presente con mayor frecuencia la resistencia de la organización a la inclusión de la mujer y al establecimiento de la "igualdad real" sobre la creencia de que la igualdad existe sólo con su presencia. Este fenómeno ha sido nombrado como "tokenismo" al referirse a las mujeres coartadas, floreros, vitrinas, símbolos o tokens (García Prince, 2006, Osborne, 1996).

El concepto de token ha sido empleado por Williams (1995 en Hernández, 2011) como algo similar al beneficio patriarcal que los hombres poseen, al referirlo como "teoría de la discriminación minoritaria", basándose en las experiencias de discriminación, segregación y exclusión de que son objeto las mujeres que se encuentran en situación de minoría, por ejemplo aquellas inmersas en profesiones consideradas masculinas (Hernández, 2011)

Las mujeres tokens o mujeres símbolos (Kanter, 1977) se definen como aquellas quienes "tendrán que enfrentarse no sólo a un insuficiente reconocimiento de su trabajo, sino a situaciones de especial dificultad por su nuevo estatus profesional" con este término Kanter, quería mostrar la problemática que se producía cuando las mujeres se insertan en un pequeño número a trabajos de corte masculino tal es el caso de las Imes.

En el caso de los hombres que se insertan a campos laborales considerados como femeninos se han encontrado cuatro efectos por los que los varones parecen beneficiarse de su estatus de minoría "efecto de autoridad asumida", "efecto de consideración especial" "efecto de carrera" "efecto de zona de confort", (Simpson, 2004) en el caso de las mujeres, Kanter (1977) destaca tres problemáticas adscritas a la cuestión genérica, a) la visibilidad: las mujeres atraen una atención desproporcionada sobre sí mismas sin proponérselo en el cual el grupo dominante observa con detalle las acciones y actividades que la mujer emprende en su día laboral esto crea por lo tanto un aumento de las presiones en el desempeño de estas mujeres; b) la polarización: se refiere a grandes diferencias entre ellas y el grupo dominante que conducen les recuerdan que ellas están inmersas en un mundo que ha sido considerado como exclusivo del ámbito masculino que lleva a las mujeres a vivir una especie de separación y aislamiento del resto de los varones que la rodean, y c) la asimilación: los atributos de la minoría en este caso de las mujeres, se distorsionan para que encajen en las ideas preconcebidas (Simpson, 2004) acerca de su sexo imponiéndoles una serie de roles que más que promover su desarrollo dentro de la organización, lo restringen.

Como se ha comentado, esta serie de problemáticas afecta a aquellas mujeres que se insertan en un campo laboral considerado como masculino, por ejemplo el caso de las Imes. Se ha encontrado que en el intento por ser parte de una profesión como la ingeniería, que ha

sido perfilada como propia de los varones, ellas se han enfrentado a una serie de retos poniendo a prueba su resistencia y coartándoles su derecho a una inserción plena.

Las Imes entrevistadas no son excepciones, ellas se han enfrentado a diversas situaciones que les recuerda constantemente que son mujeres en un ambiente que no les corresponde. Sus narrativas permiten observar la presencia en su ambiente laboral, de fenómenos a los que Kanter hace referencia.

El primero de ellos se refiere al problema de la visibilidad, como se había comentado este fenómeno hace alusión a la excesiva atención de la cual son objeto aquellas personas que no pertenecen al grupo dominante, por ejemplo las Imes. El hecho de ser mujeres en la ingeniería y además ser pocas en cantidad promueve esta visibilidad, lo que lleva a producir cierto "asombro" a los varones que las rodean, atrayendo mayor atención hacia su sola presencia.

> *"No, sólo uno compañero dijo ay qué raro no me había tocado una mujer" (Diana, jefa de maquinaria, universidad pública)*

La presencia de la mujer en este ámbito de la ingeniería, promueve cierta "extrañeza" en los empresarios y aquellos hombres que las rodean, esta extrañeza se transforma en curiosidad y vigilancia a cada movimiento que emprende. La experiencia de Perla, ilustra esta situación. Al solicitar Perla el puesto de encargada de laboratorio en una facultad de ingeniería, la persona encargada de entrevistarla, un varón, le manifiesta su preocupación por aceptar a una mujer en este puesto, pues nunca había tenido una mujer ahí.

> *"Desde la entrevista me dijeron es raro porque nunca habíamos tenido una mujer aquí y es un área de hombres entonces sentían preocupación porque a lo mejor no iba a haber un trato especial, digo que no iba a haber un trato especial a lo mejor no me iba a ir muy bien con los*

alumnos este… a lo mejor con los profesores y entonces desde ahí lo sentí después cuando ya me quedé ingresé en los laboratorios" (Perla, docente, universidad pública)

En este fenómeno, la visibilidad, las mujeres atraen una enorme atención sin proponérselo, lo cual genera una mayor presión sobre el desempeño de la mujer, pues cualquier actividad que emprenda será objeto de mayor escrutinio por parte de los varones que la rodean, incluso su propia presencia (como hemos podido percatarnos en las narrativas de las entrevistadas) resulta sorpresiva para algunos varones, como si la ingeniería fuese un ámbito exclusivo y natural del varón. En ocasiones esta atención excesiva promueve que sus aciertos o errores sean justificados por su condición de minoría o ser mujer, en este caso inserta en un ámbito que no le corresponde, tal es el caso de Perla, quien recibe una serie de críticas por parte del encargado de proporcionar el material para llevar a cabo sus actividades dentro del laboratorio donde ella era la responsable.

"El que se encarga de darnos el material y todo eso también empezó así a… como que yo sentí como que ataques por ser mujer siempre si algo se fundía un fusible o lo que sea pues "fue la maestra porque pues es mujer y no ha de saber" (decía el encargado) siempre eran así las críticas, todo lo que se descompusiera era mi culpa por ser mujer y eso así como al principio..." (Perla, docente, universidad pública)

A diferencia de las Imes, los enfermeros entrevistados no experimentan esta situación, a pesar de que ellos también son minoría en una profesión poco afín a su género, los enfermeros no atraen mayor atención.

Según Kanter (1977) en un intento por disminuir la visibilidad de que son objeto, las mujeres tokens recurren a ciertas estrategias intentado disimular sus diferencias con

respecto al grupo dominante y de pasar inadvertidas, mostrando así la necesidad de adaptarse a un mundo de hombres intentando ser aceptadas e incluidas.

Dentro de la narrativa de algunas de las Imes entrevistadas se observó que ellas tienden a responder de manera similar ante este fenómeno de la visibilidad, adoptando patrones masculinos sobre todo la forma de vestir, de manera que ellas se puedan "ocultar" en el mundo masculino en el cual laboran y desviar la atención de la cual son objeto.

> *"...que yo siempre andaba de pantalón de mezclilla, burras y playeras como ellos… normal, es que entre hombres no te puedes vestir de otra forma porque das pie a que mal interpreten tu forma de vestir y ahí en ingeniería cualquier mujer que llevara falda le decían hasta lo que no, entonces de vestimenta si, a lo mejor tienes que andar igual" (Perla, docente, universidad pública)*
>
> *"Si, por ser Ime, bueno aparte yo me acuerdo que en la escuela, normalmente las Imes no… no se pintan y andan nada mas así con la coletita, no sé, ¿Para qué te arreglas?" (Diana, jefa de maquinaria, universidad pública)*
>
> *"Me han dicho es que tú te portas más como un hombre que como una mujer sí, me consta, estuve conviviendo con ella muchos, muchos años, me volví igual" (Diana, jefa de maquinaria, universidad pública)*

Esta adopción de patrones masculinos refleja la necesidad de ellas por "encajar" en un ambiente que ha sido ocupado primordialmente por varones, pretendiendo integrarse presentándose como "una de ellos" o bien, aparentando ser una excepción de su género estableciendo relaciones estrechas con ellos y manteniendo distancia del resto de las mujeres que les rodean.

"Fíjate que tengo unas amigas pero ellas son de otra carrera y fíjate que eran mujeres únicas en sus áreas entonces todas coincidimos en que se nos dificulta relacionarnos con las mujeres hasta se nos hace raro que entre las cuatro tengamos esa relación pero si ¿no?, todas coinciden en que llegan a una área en que hay hombres y fácilmente encajan tal vez no sé si sea propio de mi carrera pero creo que si es convivir con los hombres tanto tiempo que ya se te hace tan fácil" (Perla, docente, universidad pública)

La decisión de tomar distancia con respecto a las otras mujeres quizá surge como una estrategia más para poder ser aceptada en un mundo de hombres, probablemente esto haga suponer a las mujeres que tendrán mayor posibilidad de aceptación por parte de los varones, al intentar "menospreciar" todo aquello que tenga relación con lo femenino.

"Con los hombres no si tú no platicas nada, no hay problema, no, ustedes pueden seguir poniendo atención y con las mujeres es difícil porque en primera no sé cómo de qué hablar de maquillajes pues no, de ropa pues no, tampoco entonces como que si se me dificulta mucho" (Perla, docente, universidad pública)

"Si, porque siento que con las mujeres no tengo como que mucha empatía… y con los hombres se me facilita mucho no sé, llego a un grupo donde hay muchos hombres y entablo conversación fácilmente y cuando hay mujeres no o sea me siento así como ashh ¿Qué les cuento? ¿Qué les digo? ¿Qué les comento? No sé de qué platicar…" (Perla, docente, universidad pública)

Esta adaptación excesiva como respuesta ante su situación de minoría promueve que las mujeres dentro de la Ingeniería mecánica electricista sean vistas como un varón más dentro de la organización, sin establecer una diferencia positiva entre ambos géneros, y por lo tanto perdiendo su individualidad. La experiencia de Perla muestra esta realidad.

"Me trataban así como que un hombre más hasta cierto punto…"

(Perla, docente, universidad pública)

La persistencia de los estereotipos y roles de género, promueve que las mujeres que intentan integrarse a ambientes considerados como masculinos respondan de diversas formas ante el rechazo de que son objetos. Al verse discriminadas, excluidas o segregadas, adoptan una serie de actitudes que más que favorecer un cambio en la estructura, se promueve el mantenimiento de estos estereotipos y roles de género que impactan profundamente en las prácticas organizacionales, en sus significados y en la experiencia subjetiva de hombres y mujeres dentro de las organizaciones, además impide a la mujer una inserción y crecimiento pleno en estos ámbitos laborales. Estas estrategias contemplan la adopción de patrones masculinos puesto que en el ámbito empresarial los únicos valores aceptados son aquellos que han sido asociados a la masculinidad como la tenacidad, disciplina, asertividad, competitividad, la orientación hacia el logro, entre otros.

Otro de los fenómenos que refiere Kanter (1997) en relación a las mujeres que se insertan en campos laborales considerados como masculinos se encuentra, la polarización. En esta, se produce un profundo estrechamiento o por el contrario, amplias diferencias en los lazos entre los dominantes, y los dominados, que promueven en las mujeres una serie de respuestas como: separación, aislamiento del grupo dominante y tendencia a adaptarse y aceptar los valores de los dominantes como propios, o bien presentarse como excepciones

del resto de las mujeres (Kanter, 1977) tal como lo hemos visto con algunas de las Imes entrevistadas.

Esta polarización que refiere Kanter (1997) produce como se mencionaba una respuesta común en las mujeres en situación de minoría, o mujeres "tokens" el aislamiento del grupo dominante, en este caso de los varones que la rodean.

Un ejemplo claro es la situación de Diana, la cual comenta que al ser la única mujer en su empresa encuentra ciertas dificultades para relacionarse sobre todo en las reuniones sociales que se llevan a cabo dentro de la organización, lo que la lleva entonces a un especie de aislamiento del grupo donde labora.

> *"…la otra nave si tenía mujeres y esta no, siempre había convivios y siempre era así como… ¿y con quién platico?" (Diana, jefa de maquinaria, universidad pública)*
>
> *"Pues como que no, como que si había un trato diferente por ser mujer, o sea lo sentía porque o sea, él tenía más empleados hombres con todos se llevaba muy bien, y las carcajadas y el desayuno juntos y todo, y conmigo no era nada más como que aquí están tus actividades y ya…" (Perla, docente, universidad pública)*

La situación de aislamiento que vive en su ambiente de trabajo estas Imes, puede entenderse como una práctica masculina que permite recordarle que está inserta en un ambiente poco afín a su género, es una intrusa, es una extraña, es diferente, no es una de ellos (Kanter, 1997). De esta forma podemos observar cómo la sola presencia de las mujeres no significa una inclusión real, sino una especie de "espejismo" que de alguna

forma “castiga” a aquellas mujeres que optan por profesiones que han sido consideradas como masculinas.

A diferencia de las Imes entrevistadas, los enfermeros participantes tienden a acentuar sus diferencias genéricas sobre todo aquellas que se refieren a la demostración de fuerza física y a aptitudes más prácticas que sus pares femeninos.

Según Kanter otro de los fenómenos a los que se enfrentan estas mujeres es la del encierro en el rol o asimilación, lo cual conduce a la imposición de roles estereotipados a estas mujeres y promueve la adopción de actitudes y respuestas características por parte de algunas de ellas. Este fenómeno origina que las mujeres sean asimiladas en ciertos roles como el papel de “madre”, de “seductora”, de “mascota” o de “damas de hierro” (Kanter, 1997).

La situación que viven algunas de las Imes entrevistadas muestra la imposición del rol “mascota” por parte de los varones que la rodean. Ellas son vistas como mujeres divertidas que admiran los despliegues de masculinidad pero no participan en ellos (Osborne, 2005). Son “adoptadas” por sus pares masculinos como “mascotas” dentro del grupo, colocándolas en un rango jerárquicamente menor que el resto del grupo dominante impidiéndoles la realización o la demostración de su propio poder y competencia (Kante, 1977).

> *“Bueno a veces sí me veían a veces como niña y si llegaban a decirte ¿Por qué trajeron a esa niña? Y ¡ah! es el ingeniero que viene a hacer eso, ¡ah! Perdón, pero de ahí en fuera no”. (Estela, instalaciones eléctricas, Empresa sector de energía)*

Su sola presencia muestra un gran extrañamiento a los varones que la rodean, quienes la colocándola en una posición de subordinación, totalmente dependiente recordándole con esto el lugar que debe ocupar ante un varón.

La situación de las Imes entrevistadas refiere la adopción simbólica de algunas de ellas como "mascota" del grupo. En la narrativa de Ana puede observarse, cómo aquellos hombres que la rodean, la han acogido no como su superior, sino como un sujeto desvalido que requiere la ayuda del varón para poder llevar a cabo sus actividades laborales, exitosamente.

> *"… me cuidaban bastante era de que si vas a bajar a la planta dime y un ratito y me voy contigo ya sé lo que tienes que hacer pero yo te acompaño para cuidarte para todos lados me estaban cuidando" (Ana, diseño de tableros eléctricos, empresa de fabricación)*

> *"…pero yo te acompaño y sí, me cuidaban bastante" (Ana, diseño de tableros eléctricos, empresa de fabricación)*

Este cuidado excesivo que comenta Ana, muestra la dificultad por integrar a una mujer a un mundo considerado como masculino, donde la mujer que se intenta incorporar es vista más bien como un sujeto raro, incompetente, carente de las capacidades necesarias que requiere un puesto masculino.

> *"Ah sí por ejemplo tenía que abrir una puerta que estuviera más arriba pues yo me estiraba y alcanzaba pero a veces ellos no, me decían haber espérame ellos le abrían y yo checaba" (Ana, diseño de tableros eléctricos, empresa de fabricación)*

Por otro lado, la necesidad del varón de proteger a la mujer, responde a los roles de género que han sido impuestos en nuestra sociedad, la cual espera que un varón siempre se encuentre en una posición superior a ella en todos los ámbitos y por lo tanto la apoye y proteja su integridad.

"No, por ejemplo el que era encargado de servicios por ejemplo el que iba era el encargado de servicios y decía: yo te acompaño, te cuido y aprovecho y superviso a mi personal entonces…." (Ana, diseño de tableros eléctricos, empresa de fabricación)

Podemos observar cómo Ana, se convierte en lo que Kanter describe como mujer "florero" o bien, objeto decorativo totalmente dependiente de la validación de los demás para llevar a cabo sus actividades.

"…y me decían ¿Sabes qué? Nada más te llevas el radio y siempre lo traes prendido. Ok y yo siempre con el radio y ya de repente nada más se escuchaba adelante Ana ¿Dónde andas? No pues que estoy aquí, ah pues perfecto, entonces ya…" (Ana, diseño de tableros eléctricos, empresa de fabricación)

De esta forma se reproduce la idea que se asocia a la feminidad con la fragilidad, insuficiencia e incapacidad aún y cuando ellas posean una preparación profesional suficiente para poder demostrar en un espacio propicio su capacidad, independencia y autonomía.

"Sí, lo único es que no me dejan cargar casi nada, así de que no, no mejor nosotros lo llevamos cómo diciendo tu estas muy niña" (Ana, diseño de tableros eléctricos, empresa de fabricación)

Esta serie de condiciones que recibe Ana, evidencia la dificulta de los hombres para aceptar a una mujer en un ambiente considerado como masculino, el extremo proteccionismo del que es objeto Ana, ilustra esta posición de subordinación en la cual son colocadas aquellas mujeres que se aventuran a optar por profesiones masculinas.

"Si, como que de repente son más condescendientes con uno que los hombres… Si a lo mejor a mí me… y a los demás no, a mí me ayudaba a cargar y al otro pobre no… En ocasiones… a veces íbamos a instalar tableros entonces traíamos el montón de cablerío y equipo, manuales y todo y necesitábamos… hay quien necesita ayuda para subirlo… o nos ayude a bajarlo y cuando estamos entre muchachas nadie te ayuda ahí te dejan morir sola… Sí, siempre como que eres mujer te ayudan…" (Diana, jefa de maquinaria, universidad pública)

Al no aceptarla en el rango jerárquicamente superior que le correspondía Ana y Diana son colocadas en una posición de subordinación y dependencia de la autorización y ayuda del varón que le rodea, que en muchos casos se encuentra en una jerarquía menor a la de ellas. El rol de "mascota" hace referencia precisamente a esta situación, rebajarlas en estatus y considerarlas como un delicado "símbolo" que requiere de la ayuda de los hombres para poder subsistir en este mundo masculino.

Por otro lado Kanter (1977) en sus conclusiones sobre sujetos tokens o en situación de minoría, afirma, que una de las características esenciales de estos, es que son sujetos que suelen llamar la atención en demasía, pero permanecen alejados de los asuntos "importantes".

El caso de Estela ilustra esta situación:

"Sí, es que más por mi puesto, porque mis compañeros eran más como supervisores entonces yo no iba a supervisar algo a menos de que fuera lo de iluminación, pero en iluminación yo hacia el proyecto y mis compañeros ya se encargaban de que checar bien la instalación eléctrica pero eran ya detalles más específicos de que ya conexión, por eso yo no

estaba muy al pendiente, por eso no me sacaban mucho desconocía lo que se hacía en los mapas…" (Estela, instalaciones eléctricas, Empresa sector de energía)

El poder, el conocimiento, la razón y la inteligencia entre otras, son cuestiones concedidas a los varones, la mujer según los estereotipos de género, deberá mantenerse fuera de los asuntos trascendentales puesto que no posee las habilidades suficientes para funcionar en entornos que exigen supuestamente valores masculinos como el área de ingeniería.

Las mujeres que optan por profesiones masculinas como las Imes, por un lado atraen una atención excesiva y por otro son invisibilizadas de diversas maneras, permitiendo entrever la dificulta de los varones para la aceptación plena de ellas.

Por otro lado esta visibilización promueve según Kanter, (1977) que las mujeres tokens sean altamente individualizadas, ya que son señaladas aparte de la masa general, pero a su vez son invisibilizadas perdiendo su individualidad en los estereotipos dominantes, por ejemplo en el trato.

"Me trataban así como que un hombre más hasta cierto punto…" (Perla, docente, universidad pública)

O bien, "olvidando" su sola presencia y por lo tanto sus necesidades.

"No, no les valía, como que na ni cuenta se daban…" (Diana, jefa de maquinaria, universidad pública)

"…entonces tenían puras camisas de hombre y me dieron camisas de hombre; pantalón no nos daban entonces ahí, entonces me veías con mis camisas de hombre porque no había de mujer, ese fue el único inconveniente que encontré y su calzado era para todos igual hombre y mujer" (Diana, jefa de maquinaria, universidad pública)

La situación de minoría que viven los hombres en profesiones femeninas les otorga más que desventajas un buen número de beneficios de acuerdo al orden patriarcal. Su escasez numérica en este caso, resulta ventajosa para los varones ya que al ser beneficiado por su estatus de dominador, logra obtener mejores y mayores oportunidades de crecimiento laboral en profesiones que han sido reconocidas como femeninas. Su posición de minoría resulta positiva sobre todo en profesiones de corte femenino como lo es la enfermería, donde por lo general las mujeres reciben de buena manera a los varones e incluso ceden fácilmente espacios, actividades y funciones sin emplear resistencia. Esta situación de minoría se vuelve contraria en el caso de la mujer, porque incluso en esta circunstancia, la representación numérica *per se* no predetermina el éxito o el fracaso de un sujeto, sino que como hemos apreciado, el estatus social es mucho más importante (Hernández, 2011) y el estatus de la mujer siempre estará vinculado a la subordinación e invisibilización. Podemos afirmar por lo tanto, que los hombres ocuparán la posición de dominante, independientemente de la situación en la que se encuentren, ya sean minoría o no.

Por el contrario, la mujer en espacios laborales considerados masculinos y en los cuales ocupa una situación de minoría se enfrenta a fenómenos que limitan su crecimiento laboral. El efecto de minoría se muestra más que como una ventaja un serio obstáculo difícil de sobrellevar, puesto que al intentar incorporarse a estos empleos la institución y los sujetos que la rodean ponen en práctica estrategias para colocarlas en posiciones de subordinación y mantenerlas ahí mientras ejercen su práctica profesional. El efecto token perjudica a las mujeres a tal grado que las invisibiliza y las transforma en sujetos “masculinos” tal como lo solicita el ambiente en el que laboran, reforzando la sociedad patriarcal de la cual formamos parte.

5.4 Tomando distancia de los aspectos femeninos en "trabajos femeninos"

A lo largo de la historia el patriarcado ha otorgado ventajas a todo aquello que mantenga una relación estrecha con la masculinidad y por el contrario devalúa todo aquello que posea rasgos femeninos.

Bien es conocido que las profesiones de corte tradicionalmente femenino poseen menor prestigio, son menos remuneradas y de menor valoración, y generalmente de baja cualificación por el contrario, las profesiones típicamente masculinas se caracterizan por tener mayor prestigio social, las percepciones son mayores y poseen mayor valor y reconocimiento social. Debido a esto, se ha observado una notable tendencia de muchos varones inmersos en profesiones reconocidas como femeninas intentan tomar distancia de aquello que sea considerado como femenino y que podría menoscabar su posición de dominador, un claro ejemplo son los enfermeros, quienes al estar inmersos en una profesión marcadamente femenina se alejan de aquellos espacios, actividades, asuntos y puestos que podrían cuestionar su hombría (Williams, 1995) y por el contrario hacen énfasis en conductas y actitudes que los diferencian de las mujeres (Lulik, 1998, en Padilla y Moreno, 2009 y Williams, 1995).

> *"…tienes que hacer por ejemplo fijaciones para la sonda folie es que va adherido a la pierna y ahí fijas para que no se salga la sonda, o no se vaya a salir pero para no volver a lastimar al paciente, para mí lo importante es que este funcional…pero mis compañeras les ponen que las esquinitas que sean redondeadas… y que esto así, que el moño que sean de tal forma que sea muy meticuloso en ese sentido yo no, para mi… bueno para mí es funcional en ese sentido, eso es lo importante para mí, entonces como que te tachan de mal hecho, en ese sentido, pero sirve de*

igual forma el parche bonito en ese sentido y hay veces que sí, así tienes en ese sentido otro tipo de problemas…" (Miguel, general, hospital público)

El hombre tiende a negar sus: aspectos femeninos, porque teme que los demás vean en él, esos valores considerados tan peyorativamente (Padilla y Moreno, 2000). La consecuencia de estas situaciones es que más que promover una igualdad de género esto fomenta un mayor distanciamiento entre hombres y mujeres, puesto que estas actitudes socavan cualquier intento de armonizar las diferencias genéricas entre (en este caso) los enfermeros y enfermeras además de fomentar aún más la masculinidad de los enfermeros.

5.5 Las mujeres son más conflictivas. Rivalidad y hostilidad entre las mujeres. Residuos patriarcales.

No sólo el varón tiende a negar sus aspectos femeninos, las mujeres también tienden a distanciarse de todo aquello con rasgo de mujer.

Como se mencionaba, en el ámbito laboral la subordinación y exclusión de la mujer esta reforzada por una cultura que exalta los valores masculinos y degrada los femeninos. Ante esto, es claro notar que una condicionante para acceder a puestos de poder es transformar los aspectos femeninos en esquemas de comportamiento reconocidos como propiamente masculinos, de tal manera que cualquier mujer que opte por ingresar a estos campos deberá adoptar estos patrones de conducta, valores y actitudes.

La resistencia por la aceptación de los aspectos femeninos no sólo se presenta en los varones, incluso son las mismas mujeres quienes en ocasiones presentan ciertas actitudes hostiles hacia otras mujeres.

El patriarcado ha marcado claramente las diferencias entre los géneros, asignando el poder a los varones casi de manera exclusiva, la respuesta de la mujer ha sido la aceptación e

incluso la reproducción y mantenimiento de esta diferenciación desestimando a las propias mujeres a través de actitudes hostiles de rechazo. Esto es común sobre todo en el ámbito laboral, donde se mantienen relaciones de poder, entre hombres y mujeres pero también entre las mismas mujeres.

Existen diversas formas de expresar este rechazo a lo femenino, esto se manifiesta a través de la presencia de hostilidad intra-genérica, llevando a cabo ciertas acusaciones por ejemplo acerca de "falta de liderazgo", o bien, acusando a la otra de ser "arribista" o de "conformista", de "sumisión extrema" o de "rebeldía ante las instrucciones", de "mosca muerta" o de "puta", de "acostarse con el jefe" o "coquetear con todos", de "tonta" o "loca", de "creerse demasiado porque sabe mucho" o de "ignorante", de "arrogante y vanidosa" o de "fodonga", de "frialdad" o de "dejarse manipular con los problemas de todos", de "no tener valores (con respecto a los de las generaciones pasadas)" o de "anticuada", entre otras (Reyes, 2006).

Estas respuestas no se limitan a las mujeres con las que interactúan día a día y que se encuentran posicionadas en un estatus similar, sino que se extienden a mujeres con mayor o menor jerarquía (Reyes, 2006) que ellas.

"El miedo misógino fomentado por múltiples ideologías hace que mujeres de carne y hueso "poderosas", produzcan un miedo primario y misógino contra el poder femenino sexual, maternal, económico, político, de las mujeres" (Lagarde, 2003)

Por lo tanto la mujer que intenta ingresar a estos campos masculinos, deberá adquirir actitudes varoniles, pero además las reforzará y amplificará para diferenciarse de las otras mujeres, manteniéndose distanciada de ellas que además serán vistas como sus rivales (Farah y Salazar en Girón 2009).

En el caso de las Imes entrevistadas surgen algunas de estas actitudes frente a sus compañeras. La narrativa de Claudia ilustra claramente este posicionamiento.

> *"Como que sentía una competencia de mujer no sé cómo explicarlo de hecho yo le hablaba más a los hombres que a las mujeres luego si me reclamó y me dice es que tú no me hablabas los primeros semestres yo le decía es que no, yo sentía una rivalidad por eso no te hablaba, ahorita ya fue desde como tercer semestre que le empecé a hablar…" Claudia*

Las rivalidades y hostilidad entre las mujeres se hacen presentes en formas muy diversas, una de ellas es el distanciamiento, manteniendo la creencia de que toda mujer es una adversaria más a quien hay que vencer e incluso eliminar. Muy probablemente esto se deba a la creencia de que la autoridad y el poder son propios del varón, por lo tanto estas mujeres intentaran rodearse de seres masculinos para mantenerse en un ambiente poder al cual no pueden ingresar las mujeres.

> *"Porque como te comentaba trabajar con mujeres se me hace a mí, como más difícil el ambiente, como más conflictiva, no nos decimos las cosas de frente… sí, yo trabajaba con puros hombres (entonces) las funciones que tenía siempre tenía que ver, no sé porque con finanzas, a veces iba y pedía las cosas y ya al ratito se andaban quejando de… con mi jefe que porque yo les había ido a hablar no sé que como o que les había ido a hablar muy feo, y no les hable feo, entonces como que a veces andaban de genio o no sé qué y se me hacía complicado trabajar con ellas porque siempre teníamos que tratarlas así con pincitas…" (Diana, jefa de maquinaria, universidad pública)*

Las rivalidades femeninas que muestran en este caso las Imes, exponen la dificultad de las mujeres para crear redes de apoyo lo que obstaculiza doblemente la posibilidad de movilidad social por esta rivalidad y por mantenerse en ambientes que las mantienen en una posición de exclusión y discriminación.

> *"Las mujeres somos como que más conflictivas, los hombres te dicen así… está pasando algo y te dicen y las mujeres como le damos vueltas"*
>
> *(Diana, jefa de maquinaria, universidad pública)*

La hostilidad entre las mujeres se expresa de manera general con la presencia de mayores conflictos entre ellas. Llama la atención que no sólo las Imes perciben estas actitudes, los enfermeros entrevistados consideran desde su perspectiva que existen mayores dificultades para entablar relaciones positivas con las mujeres y entre ellas en el ambiente laboral.

> *"Por una cuestión de que las mujeres propician bueno así me lo dijeron que había muchos conflictos entre ellas por cuestiones de ego, laborales, envidias y así y entre hombres eran menos…entiendo que si (es más difícil) porque tengo varios amigos que me lo han dicho un ex jefe me dijo que le llegaba mejor a trabajar… con hombres será como si es más esto y esto y la atención era como más objetiva y no era tanto… no había tanta competencia o tanta envidia laboral en ese sentido"*
>
> *(Iván, general, hospital privado)*

La percepción que tienen estos enfermeros acerca de las relaciones que establecen las mujeres es que están enmarcadas en el conflicto, expresado a través de envidias y rechazo, al parecer y desde la perspectiva de los enfermeros entrevistados estos rasgos son exclusivos de las relaciones femeninas.

Lagarde hace uso del concepto de sororidad para explicar la necesidad de establecer redes de solidaridad entre las mujeres, según la autora, para que las mujeres puedan avanzar es necesario que establezcan pactos entre ellas que permitan nuevas formas de convivencia lo que implica nuevas actitudes, formas y prácticas de comportamiento.

> *"Por género es más fácil trabajar con hombres, porque no guardamos rencor o no le damos importancia y no hay tanto celo profesional…"*
> *(Edgar, unidad de cuidados intensivos, hospital público)*

Es urgente crear nuevas formas de relaciones entre las mujeres, de tal manera que se pueda reconocer la competencia, la autoridad, la capacidad de liderazgo, que las mujeres poseen y permitan crear relaciones basadas en el respeto y la confianza mutua.

> La sororidad requiere una nueva estética: nuevas maneras de ir por la vida y de comportarnos, nuevas formas de trato, nuevos lenguajes no soeces entre y sobre nosotras o sobre lo femenino, es decir, un lenguaje revalorizante y respetuoso de la dignidad que exigimos al mundo nos reconozca. Un trato de compromiso y honestidad que implique cuentas claras y las cosas sobre la mesa, obligaciones asumidas y pactadas y expectativas enunciadas y un uso equitativo de los recursos (Lagarde, 2003, pp. 8-9).

La sororidad entre las mujeres, enfermeras y las Imes, es fundamental para establecer redes de apoyo y crear pactos de solidaridad, intentando con esto, disminuir las brechas entre los géneros y creando nuevos espacios a las mujeres otorgándoles el crédito correspondiente a sus logros y capacidades.

Conclusiones

De este capítulo se puede concluir que, resultado del patriarcado los varones se posicionan como sujetos de poder y dominio en todos los ámbitos, incluso en aquellas profesiones que han sido consideradas como femeninas. Los varones, son beneficiados de diversas formas por ejemplo, otorgándoles la posición de autoridad colocándolos en puestos de mayor responsabilidad y reconocimiento social, inclusive en profesiones en los cuales son minoría.

El análisis de las experiencias de las Imes permite sostener que en un contexto marcadamente masculino como la Ingeniería mecánica electricista las Imes son identificadas como mujeres tokens o mujeres "símbolo", caracterizándose como mujeres que se enfrentan no sólo a un insuficiente reconocimiento de su trabajo, sino a una serie de problemáticas por su nuevo estatus profesional.

La incorporación de las Imes es incipiente pero es una realidad, realidad que se ha visto ceñida a una serie de condicionantes, como reproducir patrones de género, adopción de patrones masculinos entre otras, que las mantienen excluidas, discriminadas y segregadas en ciertos espacios, actividades, tareas, etc.

En lo que respecta a las relaciones entre las mujeres se encontró que existe una escisión del género femenino como producto de una profunda enemistad, la cual se manifiesta a través de hostilidad, rechazo y distanciamiento hacia todo aquello que posea relación con lo femenino. Esto promueve que la mujer interesada en incorporarse a estos espacios considerados como masculinos ponga en práctica estrategias como la adopción de patrones de conducta masculinos, provocando con esto serias dificultades para establecer redes de apoyo entre ellas que les permita, ser sin dejar de ser, es decir ser Imes sin dejar de ser mujeres.

Se puede afirmar entonces que la incorporación, de las Imes en espacios considerados como poco afines a su género, es superficial, una especie de "espejismo" donde subyace la discriminación, exclusión y discriminación hacia estas profesionistas.

Reflexiones finales

El presente trabajo tuvo como objetivo, analizar la influencia de los estereotipos de género en el desarrollo laboral de profesionistas inmersos en ambientes laborales considerados como femeninos y masculinos, tal es el caso de los enfermeros y las Ingenieras mecánicas electricistas (Imes).

Los participantes clave fueron Imes y enfermeros egresados de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, (UASLP) de la facultad de ingeniería y enfermería respectivamente, que contaban con experiencia laboral en áreas relacionadas con su formación profesional.

Los enfermeros participantes laboran en diversos hospitales públicos y privados del estado, en áreas como terapia intensiva, psiquiatría, quirófano, promoción a la salud, etc., las Imes por su parte, laboran en diversas empresas industriales, de fabricación de equipo eléctrico y electrónico, del sector de energía, y en universidades desarrollando actividades docentes con estudiantes de mecánica y mecatrónica, entre otros.

Resultado del análisis de sus experiencias se encontró que persisten los estereotipos de género que influyen en el desarrollo profesional y laboral de las Imes y los enfermeros, además, se pudo dar cuenta acerca de cómo éstos estereotipos de género influyen en la selección, contratación y asignación de tareas y actividades en el ámbito laboral, mostrando que existe hoy en día, una discriminación, exclusión y segregación de hombres y mujeres que están insertos en profesiones consideradas como femeninas y masculinas, en espacios y actividades bien delimitados y en los cuales se consideran en su mayoría atributos genéricos.

Los hallazgos permiten afirmar que:

En el ambiente laboral persisten prácticas de discriminatorias hacia hombres y mujeres que han elegido profesiones poco afines a su género, la Ime y la enfermería. Ello está enmarcado en un contexto social en el que la relación mujer-ciencia-tecnología-ingeniería se encuentra ausente en estos espacios, así mismo el hombre-trabajo de cuidados-enfermería, es una relación inconcebible.

Por otro lado y a pesar del ingreso constante de hombres y mujeres a profesiones consideradas como poco afines a su género, la segregación ocupacional por sexos es una realidad; es hoy por hoy un elemento estructural del mercado de trabajo, el cual se encuentra en estrecha relación con la lógica patriarcal que rige nuestra sociedad en la cual, el papel del varón se reconoce como el proveedor principal y la mujer es identificada como proveedora secundaria. Se caracteriza por ser estructural desde el momento en el que existen áreas del conocimiento monopolizadas por uno u otro género, carreras con claras marcas femeninas y/o masculinas y contenidos en las profesiones íntimamente relacionados con los roles y estereotipos de género. En el caso de las Imes y los enfermeros la segregación se presenta como el mantenimiento de estos profesionistas en áreas, actividades y tareas distantes de su preparación profesional, lo que obstaculiza su crecimiento profesional y laboral.

Se encontró que en el ambiente laboral existen diversas barreras que se organizan en torno a imaginarios y construcciones y que la práctica cotidiana y los diversos actores se encarga de producir y mantener. Estas barreras se derrumban por momentos ante necesidades específicas de las empresas, lo que como espacio coyuntural permite a hombres y mujeres demostrar sus capacidades, poniendo en evidencia que estas barreras están sustentadas en ideas arraigadas en el sistema sexo-género y no en cuestiones objetivas, es decir, no es que los hombres y las mujeres no posean las capacidades suficientes para poder desempeñar las

actividades de las que fueron excluidos sino que esta exclusión está sustentada en una serie de constructos sociales preconcebidos, poco cuestionados.

En relación a la contratación de estos profesionales, se encontró que cuando un empleador decide contratar a mujeres u hombres, en esta decisión influyen una serie de valores, percepciones e ideas socialmente preconcebidas acerca de las funciones y atributos del género masculino y femenino (que comúnmente implican discriminación en contra de las mujeres y en ocasiones también hacia los hombres) más que sus conocimientos, capacidades, aptitudes, su experiencia y preparación profesional.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede afirmar además, la persistencia de la división sexual del trabajo en nuestra sociedad. Las Imes y los enfermeros son asignados en actividades íntimamente relacionadas con atributos genéricos; la fuerza física, y las habilidades sociales, entre otros, son aspectos esenciales durante la asignación de tareas y actividades, reforzando con esto el sistema de género que rige nuestra sociedad y que a su vez limita y obstaculiza el desarrollo de estos profesionistas. Esto demuestra que en el imaginario social persiste la creencia acerca de que cada género posee cualidades diferentes y excluyentes entre sí, y que por lo tanto mujeres y hombres deberán llevar a cabo actividades exclusivas, subrayando que todo aquello que posea relación con lo femenino tendrá distinta valoración social, económica y simbólica.

El análisis de las narrativas de los enfermeros y las Imes permiten sostener que existe un trato diferenciado hacia ellas y ellos por parte de los jefes, compañeros, subordinados, clientes o pacientes e incluso por los profesores de la facultad mientras eran estudiantes. Esta diferenciación en el trato se ve reflejada de diversas formas, por ejemplo, en una relación más estrecha o distante entre el jefe y la Ime o el enfermero, y sobre todo en la asignación de tareas y actividades, permitiéndoles o que lleven a cabo funciones en las

cuales puedan poner en práctica sus conocimientos o manteniéndolos consignados en áreas en las cuales difícilmente pueden acceder a nuevos aprendizajes.

Por otro lado, y en relación al trato que reciben estos profesionales en sus ámbitos laborales, tanto las Imes como los enfermeros narraron experiencias en las cuales se puede observar que las nuevas generaciones están brindando mayores oportunidades, permitiéndoles el acceso a áreas y actividades que han sido de cierta forma restringidas para los enfermeros y las Imes, mostrando con esto un posible rompimiento y transformación de los esquemas culturales que se poseen en nuestra sociedad acerca de los estereotipos de género, además se ha podido apreciar cómo estas estructuras de estereotipos y asignaciones de actividades pueden romperse permitiéndoles demostrar sus capacidades reales.

El trato de los docentes es otra cuestión que merece especial atención. Tanto las Imes como los enfermeros perciben un trato diferenciado hacia ellas y ellos. En ocasiones, este trato se caracteriza por mostrarse condescendiente con unos o con otros, probablemente debido a que son minoría en estas profesiones, sin embargo, esto los coloca en una posición de desventaja al considerar que no poseen las capacidades suficientes para enfrentar los retos propios de la profesión, mermando con esto las posibilidades de desarrollo de sus habilidades. Es importante analizar a detalle los procesos educativos como fuente discriminación, exclusión y segregación pues a pesar de que se considera que el sistema educativo es neutral a los sujetos, se han observado las diversas formas en las que mantiene y reproduce un trato diferenciado.

Así mismo es importante incentivar el ingreso de las mujeres a las carreras consideradas como masculinas (como ejemplo la ingeniería) visibilizando a las académicas insertas en estos campos para que funcionen como modelos que las estudiantes puedan replicar.

Se ha mostrado que la discriminación, exclusión y segregación de las Imes y los enfermeros en sus campos de trabajo es un hecho, sin embargo, existe una especie de realidad alterna en la que viven estos profesionistas en su ambiente laboral, un discurso ambivalente entre éstos y los actores con quienes laboran día a día, el cual se concretiza a través de acciones específicas en las cuales se puede reflejar la reproducción de roles genéricos. El carácter femenino de la enfermería otorga al varón (respaldado por una sociedad patriarcal) una posición de autoridad, de mando, de quien ostenta el poder, colocando a la mujer enfermera en una posición subordinada, dependiente, sujeta al dominio de un profesional con similar preparación pero con ventajas simbólicas.

En el caso de las Imes su realidad y posición no difiere en gran medida a la de las enfermeras. Ellas se han incorporado a un núcleo rígido que se torna impermeable al ingreso de otras mujeres construyendo una especie de muralla resistente e impenetrable.

Las Imes no sólo deben lograr incorporarse a una profesión de corte masculino, adaptarse a ella y mantenerse dentro sino que además deben demostrar constantemente sus capacidades a quienes la rodean incluyendo a sus subordinados (ver Tabla 14).

Tabla 14. Exclusión, discriminación y segregación de Imes y Enfermeros en su ambiente laboral.

Profesión	**Exclusión** Hace referencia a grupos sociales desplazados.	**Segregación** Replegar un conjunto de individuos con el objetivo de mantener una distancia y diferencia que ratifica a su vez un orden social.	**Discriminación** Limitación y/o restricción de oportunidades a un individuo.
Imes	Se reubican, impidiendo su acceso a áreas y actividades donde sus pares si pueden ingresar (la planta, el trabajo de campo, etc.)	Son mantenidas en actividades administrativas, secundarias, distanciadas de su profesión, vistas como mujeres tokens, subordinadas a la figura masculina.	Mayor. Se plantean actividades que no pueden hacer las mujeres por su "naturaleza femenina" lo que limita su desarrollo profesional y laboral.
Enfermeros	Son reubicados frecuentemente pues se impide su ingreso a ciertas áreas (labor, pediatría) y actividades argumentando la ausencia de ciertas habilidades exclusivas de las mujeres.	Se mantienen en ciertas áreas (rehabilitación, quirófano, etc.) y actividades considerando sobre todo sus atributos del sexo (fuerza, fortaleza emocional) sin embargo se colocan rápidamente en cargos administrativos o de dirección.	Menor. Cada vez se presenta mayor campo laboral para los enfermeros en diversas áreas debido a su capacidades físicas entre otras además son preferidos en ciertas actividades por poseer mayor fuerza física, don de mando y fortaleza emocional lo que incrementa sus posibilidades de desarrollo.

Es importante hacer hincapié que el carácter femenino o masculino de estas profesiones no corresponde a un discurso explícito, manifiesto, sino que se produce y reproduce a partir de las prácticas dentro de las facultades, las empresas, y los diversos centros de trabajo de estos profesionales; de las estrategias que ponen en práctica de manera sutil e incluso inconsciente los diversos actores que conviven día a día con los enfermeros y las Imes; y de la reproducción de los valores e ideas preconcebidas y nulamente cuestionadas acerca de las habilidades que poseen los hombres y las mujeres y que refuerzan la supuesta mayor aptitud de los varones y reafirman la supuesta incapacidad de la mujer ante el desempeño de ciertas actividades y el ejercicio de ciertas profesiones.

El panorama laboral de ambas profesiones es prometedor, sin embargo los cambios políticos, sociales y sobre todo económicos han permitido lograr un constante aumento en la esperanza de vida en el país y sumado a esto el déficit de personal de enfermería en el mundo, en el país y en el Estado de San Luis Potosí (a partir de estadísticas presentadas en el capítulo 2) se puede considerar que existirán buenas oportunidades de empleo para los egresados de esta carrera lo cual convierte a la enfermería en una excelente opción para estudiar y ejercer.

El panorama para los enfermeros resulta favorecedor, insertos en un ambiente femenino que acredita y ensalza las capacidades masculinas como la fuerza física y el don de mando derivado del régimen patriarcal de nuestra sociedad, que muestra cierta resistencia segregándolos de diversas formas, pero por otro lado cediendo dócilmente sus áreas y espacios, permitiéndoles alcanzar los puestos con mayor reconocimiento, como las jefaturas del área por ejemplo, o sea, aquellos que les permitan reproducir su posición dominante, del que orienta y dirige a sus pares femeninos.

Una profesión que aunque percibe baja remuneración económica y prestigio social brinda la oportunidad a los varones de posicionarse como sujeto dominante a través de actividades específicas colocándolos por lo tanto en una posición con mayor prestigio y reconocimiento social; además la posibilidad, al poseer horarios flexibles, de compatibilizar hasta dos empleos y/o trabajar por cuenta propia (cuidado del paciente en casa) característico de las profesiones femeninas, lo cual incrementaría sus ingresos económicos y sus posibilidades de desarrollo.

En contraparte a pesar de que las Imes están inmersas en una profesión que posee el sello de una profesión masculina, no se han visto beneficiadas, por el contrario ellas reproducen de diversas formas su posición de subordinación en una sociedad patriarcal. Lejos de oponer resistencia, ponen en práctica estrategias que antes que transgredir la esencia de esta profesión, la refuerzan, la reproducen y la conservan adaptándose, reproduciéndola, asimilando los valores e ideales que la fundamentan.

La sororidad o la creación de redes de solidaridad entre las mujeres, de nuevos pactos y formas de convivencia, de nuevas prácticas de comportamiento, actitudes y valores que permitan reconocer las cualidades de las mujeres entre las propias mujeres, son necesidades urgentes. Esta sororidad les permitiría crecer a la par, y junto a sus pares varones sin perder su esencia femenina, sin dejar de ser mujer.

Hace falta mucho por hacer, tomar consciencia de los estereotipos de género que imperan en nuestra sociedad patriarcal es fundamental para comenzar con un cambio profundo; cuestionarlos y crear nuevas formas de relaciones sociales inclusivas, no exclusivas, justas no diferentes es el reto.

La presente investigación incluye dos profesiones, consideradas como típicamente masculina y femenina, sin embargo no son las únicas, es importante analizar qué sucede

con otros actores en otras profesiones con características similares, sus retos, obstáculos, logros, etc., de manera que permita conocer y comprender de forma profunda el impacto de los estereotipos de género en el desarrollo laboral y profesional. Así mismo es necesario conocer a través de la voz de sus pares la percepción que estos poseen de aquellos hombres y mujeres considerados como minoría, de manera que se pueda conocer de manera integral las condiciones laborales en las que se desenvuelven.

De igual forma los hallazgos dan pie a otras líneas de investigación entre estas, la influencia de las nuevas generaciones en la inclusión y aceptación de mujeres y hombres en espacios considerados típicamente masculinos o femeninos, quienes de diversas formas brindan mayores oportunidades a estos profesionistas y muestran mayor apertura a su inserción.

El nuevo mercado de trabajo que impera en nuestro país, en el cual se perciben salarios precarios e incertidumbre laboral, motivan a los sujetos a elegir profesiones con amplias expectativas de trabajo, seguridad y estabilidad, la enfermería, al existir un déficit de profesionistas en nuestro entorno social, la convierte en una excelente opción.

En el caso de los varones quienes además poseen la posición de dominador en una sociedad patriarcal se beneficiarían doblemente al ser los "apropiados" para los puestos de mayor jerarquía, colocándose como jefes y responsables de las áreas. Esto llevaría a preguntarse si a pesar del escaso reconocimiento social y prestigio que posee, en un futuro cercano, ¿La enfermería se masculinizará?

Muy probablemente, pues es una profesión que brinda a los varones excelentes oportunidades de crecimiento personal y profesional ya que al incrementarse la preocupación por la salud esto genera mayores y mejores oportunidades laborales pues se crean más fuentes de empleo, bien remuneradas, con oportunidades de capacitación

continua, lo que permitirá acceder a mejores puestos y por lo tanto a mejores condiciones laborales.

Sumado a esto el varón al poseer en el imaginario social esa llamada “mística masculina” la cual sustenta que los hombres son superiores a las mujeres, poseen el “don de mando” y por lo tanto son “figuras de autoridad” además de poseer mayor fortaleza tanto física como emocional los convierte en sujetos óptimos para este tipo de profesión.

Ante este panorama es urgente deconstruir el género, comenzando crear nuevas prácticas educativas, incluyentes, que permitan romper con esquemas tradicionales dicotómicos y binarios, incluidos en el imaginario social acerca de las capacidades de los hombres y las mujeres, y las actividades que deben desempeñar. Como se había mencionado, la presentación de modelos masculinos y femeninos en profesiones que se han considerado como exclusivas para los hombres o para las mujeres es una necesidad en los espacios académicos, de manera que permita generar nuevos esquemas, amplios e incluyentes en los que los hombres y las mujeres posean oportunidades reales de insertarse en campos restringidos y minados.

La identificación del currículo oculto en la educación, las pautas de crianza y socialización al interior de la familia permitirán desarticular patrones de género y estereotipos sociales que como hemos visto encasillan a los individuos, coarta nuestros deseos e impone límites estrictos al desarrollo de nuestras vidas en general.

Referencias bibliográficas

Acker, J. (2008) *Jerarquías, trabajos y cuerpos: una teoría sobre las organizaciones dotadas de género.* En Cambios sociales, económicos y culturales. Navarro, M., Stimpson. C., (compiladoras) (2008) México: Fondo de Cultura Económica.

Andrade, C. (2013). *Del biombo a la cátedra: igualdad de oportunidades de género en la Universidad de Chile*. Chile: Universidad de Chile, Rectoría, oficina de igualdad de género, Comisión de igualdad de género.

Anker, R. (1997) La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías, *Revista internacional del trabajo*, 116, 343-370.

Arboleda, L., (2008). El grupo de discusión como aproximación metodológica cualitativas. *Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública*, 26, 69-77.

Artía., P. (2010). *Prácticas políticas transnacionales: las mujeres en el frente indígena oaxaqueño binacional*. En Hernández. R., (2010) Etnografías e historias de resistencia mujeres indígenas, procesos organizativos y nuevas identidad políticas. México: UNAM-PUEG- CIESAS

Ariza M., y Oliveira, O. (2000) género, trabajo y familia consideraciones teórico-metodológicas en Consejo Nacional de Población (CONAPO), *La población de México, situación actual y desafíos futuros*. Consejo Nacional de Población, México, 203-207.

Bauman, Z., (2000), Modernidad Líquida, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.

Belasteguigoitia, M., Mingo, A. (1999) *Géneros prófugos. Feminismo y educación*. México: UNAM

Beraud, A. (2007) La llegada de las mujeres a las actividades tradicionalmente masculinas, ¿Transformación de las identidades profesionales? En Guadarrama, R. y Torres, J.

(Coords.) Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Estereotipos, transacciones y ruptura (143-158) México, Anthropos

Blanco, M. (2002) Trabajo y familia. Entrelazamientos de trayectorias vitales. Estudios Demográficos y Urbanos, *Redalyc*, 51, 447-483.

Blanco, P. La perspectiva de género, una necesidad en la construcción de la ciudadanía. Algunas actividades en la formación del profesorado, en M. I. Vera, (2004) formación de la ciudadanía: Las TIC´s y los nuevos problemas pp. 1-12.

Carresquer, P. (1997) Jóvenes empleo y desigualdades de género. *Cuadernos de relaciones laborales*, 11, 55-80.

Cazés, D. (2000) *La perspectiva de género. Guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimiento y evaluar proyectos de investigación y acciones públicas y civiles*. México

Cervantes C. (2002) El grupo de discusión en el estudio de la cultura y la comunicación. Revisión de premisas y perspectivas. *Revista Mexicana de Sociología*. 64, 5-36.

Chávez, G., Bernal, G., (2005) Expectativas y estrategias laborales de adultos jóvenes en la ciudad de Guayaquil, Ecuador, *CEPAL* 1-59.

CINTERFOR/OIT (Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional) (2011) Demanda de profesionistas en el mercado laboral del Estado de Morelos. (Documento en línea) recuperado el 29 de mayo del 2015 en http://guia.oitcinterfor.org/node/204

Collado, P. (2009) Visibilidad e invisibilidad: Acerca del trabajo y las mujeres. *Redalyc*, 12, 178-187.

Connelly, F. y Clandinin, D. (1995). *Relatos de experiencias de investigación narrativa*. En Larrosa, Arnaus, Ferrer, et al. Déjame que te cuente. Ensayos sobre narrativa y educación. Barcelona: Alertes

Córdova R. (2003) *Los peligros del cuerpo. Género y sexualidad en el centro de Veracruz.* México: Plaza y Valdés.

De Beauvoir, S. (1949) *El Segundo Sexo*. New York: Vintage Books.

Donoso, T., Figuera, P., Rodríguez, M. (2009) Barreras de género en el desarrollo profesional de la mujer universitaria. *Revista de educación*. 355, 187-212.

Durkheim, E. (1993) [1893] *La división del trabajo social (vol. I)*, Editorial Planeta-De Agostini, Barcelona/Editorial Planeta Mexicana, México DF/Editorial Plantea Argentina-Buenos Aires.

Elejabeitia C., López-Sáenz M. (2003) Mujeres en la educación con estudios tradicionalmente masculinos. Trayectorias personales y profesionales. Madrid: Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) y CIDE (Ministerio de Educación Cultura y Deporte).

ENOE (2011) *Encuesta Nacional de Ocupación y empleo*, México: INEGI

Esteban, M. (2003) Cuidado y salud de las mujeres y beneficios sociales. Género y cuidados: algunas ideas para la visibilización, el reconocimiento y la redistribución, *Cuidar cuesta: costes y beneficios del cuidado, SARE*

Evans J. (1997) Men in nursing: issues of gender segregation on hidden advantage, *Journal of Advanced Nursing* 26, 226-231

Farah, I. y Salazar, C. (2009) Neoliberalismo y desigualdad entre mujeres: elementos para replantear el debate en Bolivia, en Girón, A. (Coord.) Género y Globalización (101-129) Buenos Aires: CLACSO

Flores, R. (2005) Violencia de género en la escuela: sus efectos en la identidad, en la autoestima y en el proyecto de vida. *Revista Iberoamericana de educación*. 38, 67-86.

Gallego, J Discriminación de Género en la Profesión de Enfermería, Tesis (Máster oficial en estudios de interdisciplinares de género) Salamanca, España Universidad de Salamanca, 2009 107 p.

García de León, M. (2002) *Herederas y heridas. Sobre las élites profesionales femeninas*. (1ª. Edición) Madrid: Cátedra

García, P. (2004) Las estudiantes de ingeniera y el reto de las universidades para elevar su participación.

García Prince, E. (2006) El espejismo de la igualdad: el peso de las mujeres y de lo femenino en las iniciativas de cambio institucional. *Revista Miradas,* 1, 24-30

García, R., López, E. (2006) Congruencia de rol de género y liderazgo: el papel de las atribuciones causales sobre el éxito y el fracaso. *Revista Latinoamericana de Psicología*. 38, 1-16.

García, R. (2006) Identidad de género y nivel de aspiraciones profesionales en alumnos universitarios. *Revista Mexicana de Psicología*, 23, 217-224.

García, M. (1990) La división sexual del trabajo y el enfoque de género en el estudio de la agricultura de los países desarrollados. *Agricultura y sociedad*, 55, 251-277

González, C. (2012) Mujeres en espacios organizacionales. *Viejos desafíos y nuevas perspectivas, observatorio laboral revista venezolana*, 5, 57-78.

Guzmán, F. (2002) *¿Dónde trabajan los hombre y dónde trabajan las mujeres? Segregación ocupacional por género en el trabajo extradoméstico, en México. 1970-2000.* Tesis (Maestra en Economía) D.F. México, Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) Facultad de Economía, 2002, 208 p.

Guzmán, F. (2011) Segregación ocupacional por género. *Demos*, 015 27-28.

Guzmán, J., (2006) Altas calificaciones, bajas expectativas profesionales: mujeres egresadas de la universidad con altos promedios académicos y su incorporación al mercado laboral. *Revista internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, SOCIOTAM*, 127-145.

Guzmán, V. Mauro, A. (2004) Las trayectorias laborales de mujeres de tres generaciones: coacción y autonomía. Todaro, Rosalba, Yáñez Sonia (Comps.) *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género* (pp. 207-242) Santiago de Chile: Centro de estudios de la mujer.

Hernández, A. (1997) La masculinidad y los empleos no tradicionales: el caso de los enfermeros, *La ventana*, 6, 271-287

Hernández Laos, E. (2004) Panorama del mercado laboral de profesionistas en México, *Facultad de Economía de la UNAM y ANUIES*, 2, 98-109.

Hernández, S., Fernández-Collado, C., Baptista, L. (2006). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.

Ibáñez, M. (2010) Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo. Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas, *Revista internacional de Sociología*, 68, 145-164.

Ibáñez M. (2011) Mujeres en mundos de hombres. Pintoras en el sector de la construcción. Investigación está sufragada por la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad, cofinanciada dentro del marco del Programa Operativo FEDER del Principado de Asturias 2007-2013 y por el PCTI de la Viceconsejería de Ciencia y Tecnología.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2011), *Mujeres y hombres en México*, México: INEGI.

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) (2007) *El impacto de los estereotipos y los roles de género en México*, Instituto Nacional de las Mujeres, México: INMUJERES

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) (2008) *Desigualdad de género en el trabajo*. Instituto Nacional de las Mujeres, México: INMUJERES

Kanter, R. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.

Lagarde, M., (1997) *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas,* México: UNAM.

Lagarde, M., (2003) "El feminismo y la mirada entre mujeres", ponencia presentada en el Seminario internacional sobre liderazgo y dirección para mujeres *Poder y empoderamiento de las mujeres*, que se llevó a cabo el 2 y 3 de abril en 2003 en Valencia, España.

Lamas, M. (1996a) Compiladora. *El género construcción cultural de la diferencia sexual*. México: Porrúa.

Lamas, M. (1996b) *Problemas sociales causados por el género*, México. (ENSAYO)

Lamas, M. (2002) *"La antropología feminista y la categoría género*" en Cuerpo, Diferencia sexual y Género. México: Taurus

López-Sáenz, M., Lisbona, A., Sáinz, M. (2004) mujeres ingenieras: percepciones sobre su vida profesional. *Revista de Psicología General y aplicada.* 57, 161-180

Martín, M. (2011) El trabajo de cuidados se concibe en femenino. *Congreso virtual sobre historia de las mujeres*. 1-14.

Martínez, L. (2004) *Ciencia y arte en la metodología cualitativa*. México: Trillas

Mauro, A., (2004) Trayectorias laborales en el sector financiero. Recorridos de las mujeres. Santiago de Chile: publicaciones de las Naciones Unidas.

Mingo, A., (2006) *Quién mordió la manzana. Sexo, origen social y desempeño universitario*, México: FCE, UNAM

Mingo, A. (Coord.) (2010) *Desasosiegos Relaciones de género en la educación.,* México: UNAM

Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo, *Redalyc*. 33, 153-170.

Observatorio Laboral Mexicano (2015) Enfermería e Ingeniería, recuperado de http://www.observatoriolaboral.gob.mx/swb/ el 25 de junio del 2015.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2005). Estudios de la OCDE sobre los sistemas de salud: México. México, D.F.: OCDE

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2009), *Estudios de la OCDE de Innovación Regional: 15 estados mexicanos*, OECD Publishing, Paris.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (2014) OCDE *Health Statistics 2014* ¿Cómo se compara México? *Perseo*, 18, 1-4.

OIT, (2005, 09 de diciembre). *La globalización no está creando empleos nuevos y de calidad ni reduciendo la pobreza*. (Comunicado de prensa) recuperado de: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/press-releases/WCMS_071448/lang--es/index.htm

Oliveira, O., Araiza, M. (2000) Género, trabajo y exclusión social. *Revista de estudios demográficos y urbanos*. 43, 11-33

Osborne, R. (1996) ¿Son las mujeres una minoría? *Revista Isegoría*, 4, 79-93

Osborne, R. (1997) Grupos minoritarios y acción positiva: las mujeres y las políticas de igualdad. *Revista Papers*, 53, 65-76

Pacheco, E., Blanco, M (1998) Tres ejes de análisis en la incorporación de la perspectiva de género en los estudios sociodemográficos sobre el trabajo urbano en México, *Papeles de población*, 15, 73-94.

Padilla, T. (2000) El desarrollo profesional masculino: una perspectiva de género en la orientación profesional. *Revista de educación*. 2, 301-312.

Padilla, T. (2001) Barreras y limitaciones en el desarrollo profesional de la mujer, *Portuaria*, 1, 223-232.

Páramo, P., Burbano, A. (2011). Género y espacialidad: análisis de factores que condicionan la equidad en el espacio público urbano. *Universitas Psychologica*, 10, 61-70.

Papadópulos, J., Radakovich, R., (2006) en *Estudio comparado de educación superior y género en América Latina y el Caribe en informe sobre la educación superior en América Latina y el Caribe. 2000-2005. La metamorfosis de la educación superior* pp. 117-128

Pedrero. M., (2004) Género, trabajo doméstico y extradoméstico en México. Una estimación del valor económico del trabajo. *Estudios Demográficos y urbanos*. 19, 413-446.

Pieck, E., (2001) *Los jóvenes y el trabajo: la educación frente a la exclusión social.* México: Universidad iberoamericana.

Reyes, E. (2006) Sororidad y solidaridad en el frente de la protección civil: los pactos necesarios entre hombres y mujeres para la gestión integral del riesgo de desastres, en Castro, C. y Reyes, E. Desastres "naturales" ¿y vulnerabilidad? De las mujeres en México, (291) México: PNUD INMUJERES-CGPC

Rockewell, E. (2011) *La experiencia etnográfica: historia y cultura en los procesos educativos.* Buenos Aires: Paidós.

Rodríguez, M., Vila, R., Freixa, M. (2008) Barreras de género y actitudes hacia las redes sociales en alumnado universitario de las facultadles de educación. *Revista de investigación educativa*. 1, 45-72.

Rovere, M., (2006) Los nuevos y renovados debates en torno de los recursos humanos en salud. En Rico, M., Marco, F. (coord.) *MUJER Y EMPLEO La reforma de la salud y la salud de la reforma en la Argentina,* 151-192 Siglo XXI1

Salas, I., Murillo, F. (2013) Los profesionistas universitarios y el mercado laboral mexicano: convergencias y asimetrías. *Revista de la educación superior*, XVII (165), 63 – 81.

Santana, L. (2000) ¿Tienen sexo las profesiones?: el asesoramiento al alumnado ante los convencionalismos sociales. *Boletín de investigación Educacional.* 15, 1-18.

Santana, L., Feliciano, L., Jiménez, A. (2010) Toma de decisiones y género en el bachillerato. *Revista de educación.* 359.

Sen, A., (2000) Trabajo y derechos. *Revista Internacional del Trabajo*, 119, 129-139.

Shagoury, R., Miller B. (2000). *El arte de la indagación en el aula*. Barcelona: Gedisa

Sánchez, M., Suárez, M., Manzano, N., Oliveros, M., Lozano, S., Fernández, B., Malik, B. (2011) Estereotipos de género y valores sobre el trabajo entre los estudiantes españoles. *Revista de educación*, 331- 353.

Simpson, R. (2004) Masculinity at Work: The Experiences of Men in Female Dominated Occupations. *Work Employment and Society.* 18, 11-43.

Stake, R. E. (1999). *Investigación con estudio de casos*. Madrid: Morata

Taylor S.J. y Bogdan, R. (1987) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación.* La búsqueda de significados. España: Paidós

Todaro R., Godoy, L., Abramo, L. (2001) Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios *Cuadernos pagu*, 02, 197-236.

Todaro, R., Yáñez, S., (2004) *El trabajo se transforma*. Santiago, Chile: CEM (Centros de Estudio de la Mujer).

Trachana, A. (2013) Espacio y género *Ángulo Recto. Revista de estudios sobre la ciudad como espacio plural*, 5, 117-131

Tuñon E. (Coord.) (2005) *Género y Educación*. México: Ecosur- COESPO

Verderese, O., García, J. (1974). La decisión de estudiar enfermería *Educación Médica y Salud,* 5(4): 390-407.

Williams, C. (1995) *Still a Man's World. Men Who Women's Work*. Berkeley, University of California Press.