

## SEGREGACIÓN LABORAL: EL CASO DE LAS INGENIERAS MECÁNICAS ELECTRICISTAS<sup>1</sup>

### *Labor segregation: the case of female Electrical Mechanical Engineers*

**Karla Irene Martínez Méndez**

[kmartinezmendez@hotmail.com](mailto:kmartinezmendez@hotmail.com)

*Universidad Pedagógica Nacional*

*Unidad 241 S.L.P.- México*

*Recibido: 01-03-2018*

*Aceptado: 08-05-2018*

#### **Resumen**

La presencia de la mujer en el ámbito laboral es mayor cada día, sin embargo, los roles y estereotipos de género que prevalecen en nuestra sociedad dificultan su desarrollo profesional, por ejemplo, en la ingeniería, profesión considerada masculina. El presente estudio es de corte cualitativo. Las participantes clave son Ingenieras Mecánicas Electricistas (IMEs) egresadas de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP). Los resultados muestran que las participantes son asignadas en espacios como la oficina mientras que sus compañeros varones se desenvuelven fuera de la oficina implementando los proyectos. Existe además una diferenciación en las tareas y actividades que realizan. Estas diferencias muestran los diversos retos a los que se enfrentan las mujeres al elegir profesiones consideradas como masculinas.

**Palabras clave:** Género, estereotipos, roles.

#### **Abstract**

The presence of women in a workplace is larger every day; however, gender roles and stereotypes that prevail in our society hinder their professional development, for example in engineering, a profession considered masculine. The present study is qualitative. The key participants are female Electrical Mechanical Engineers (EMEs) graduated from the *Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP)*. The results show that the participants are assigned in spaces such as offices whereas their masculine colleagues move out of the office to implement the projects. There is also a differentiation in the tasks and activities they perform. The differences show the various challenges women face when choosing professions considered masculine.

**Keywords:** Gender, stereotypes, roles.

---

<sup>1</sup> Este artículo forma parte de la investigación doctoral titulada: “Tienen sexo las profesiones. Hombres y mujeres en profesiones femeninas y masculinas, el caso de los enfermeros y las ingenieras mecánicas electricistas”.

## 1. Introducción

El presente estudio tiene como objeto analizar las experiencias laborales de un grupo de mujeres Ingenieras Mecánicas Electricistas (IMEs) egresadas de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP).

La participación de la mujer en el espacio público es un hecho, su presencia en la política, en la educación, en el trabajo remunerado etc. es innegable. Hasta hace unos años se consideraba que existía un buen número de mujeres recluidas en el espacio doméstico, hoy en día esto se ha ido transformando. Los numerosos cambios sociales, económicos y políticos han permitido incrementar la presencia de la mujer en espacios de difícil acceso para ellas (De Barbieri, 1991).

En la actualidad, un gran porcentaje de mujeres participa de diversas maneras en actividades de la vida pública, por ejemplo, a través del desarrollo de actividades productivas en el ámbito laboral, sin embargo, esto es una verdad que requiere ser revisada cuidadosamente.

Al analizar detalladamente la incorporación de la mujer a la vida pública podemos dar cuenta de condiciones no identificadas a simple vista. Si se examina en 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 en nuevos espacios públicos, como el laboral, no ha exentado a las mujeres de reproducir los patrones de género que se les han impuesto.

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, por sí 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 (Oliveira, 2000).

La relación que se establece entre segregación ocupacional y división sexual del trabajo pone de manifiesto, no solo la continuidad de los roles de género sino la interdependencia entre ambos mecanismos de exclusión.

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 serias 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 en una situación desfavorable 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 la disposición natural a ocuparse de los demás, la destreza y experiencia en las tareas del hogar, la mayor agilidad manual y la honradez, y el aspecto físico atractivo; lo cual, en caso de ser real, “calificarían a las mujeres como más aptas para ocupaciones como enfermera, asistente social, maestra, peluquera, modista, camarera, cocinera, etc. ocupaciones marcadamente femeninas” (Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) citado por Anker, 1997: 354). 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 de la CIUO (Anker, 1997) como: director, arquitecto, ingeniero, policía, vigilante, entre otros. Además, encontró otros estereotipos que se adjudican a las mujeres, como docilidad y disposición a realizar tareas monótonas o repetitivas, un mayor interés por trabajar en casa, etc. Estos estereotipos, si coincidieran con la realidad, coadyuvarían a descalificar a las mujeres para ciertas ocupaciones, independientemente de sus capacidades intelectuales y de su preparación profesional y académica. De la misma forma los hombres serían también excluidos automáticamente de ciertas ocupaciones como enfermera, cocinera, cajera, recepcionista, que desde esta perspectiva señalan a las mujeres como más idóneas (Anker, 1997).

Una de las profesiones con mayor presencia masculina es la Ingeniería. En ésta, la presencia de las mujeres es casi nula, puesto que ha sido reconocida a lo largo de la historia como una disciplina típicamente masculina, en la que 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; sin embargo, su participación 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 (Razo, 2008), probablemente debido a que estas áreas dificultan la reproducción de los roles que las mujeres han asimilado como exclusivos del ámbito femenino.

El hecho de que las áreas de Ingeniería Mecánica, Electricidad y Civil estén representadas casi de manera exclusiva por el género masculino muestra que la sociedad espera que la mujer opte por otro tipo de profesiones afines a la reproducción de roles que le han sido atribuidos a través de la división del trabajo. Esta división ha atribuido mediante los estereotipos de género, habilidades poco afines a las requeridas dentro de la Ingeniería y que de manera cultural son concedidas a los hombres.

A raíz de los planteamientos anteriormente expuestos, cabe preguntarse cuáles son los retos a los que se enfrentan las mujeres insertas en profesiones que han sido consideradas poco afines a su género, por ejemplo las IMEs.

## 2. Antecedentes

Las diferencias entre los individuos siempre han existido. Estas diferencias están basadas en diversos aspectos como la raza, la religión, el estatus y el género, entre otros. El género es un factor de suma importancia cuando de diferenciación y discriminación se trata: el hecho de que existan una serie de supuestos que los hombres y las mujeres deben seguir, a pesar de sus intereses y necesidades, ha provocado gran desigualdad entre ellos (Lagarde, 2011).

Aún hoy en día, los roles y estereotipos que dependen del género influyen a hombres y mujeres a elegir una u otra profesión, siendo las de corte masculino las más elegidas por los varones y las de perfil femenino las preferidas por las mujeres (Sánchez et al. 2011; Santana, Feliciano y Jiménez, 2010; Flores, 2005; Padilla 2001; Santana, 2000) es decir, ambos optan por profesiones que les permitan reproducir de alguna forma los roles de género impuestos por la sociedad. Es común que aquellas de corte masculino poseen mayor reconocimiento y prestigio social, mientras que a las identificadas socialmente como femeninas la sociedad les otorga menor prestigio y valía, siendo así que las profesiones como la enfermería, por ejemplo, sean tan poco valoradas actualmente (Verderese y García, 1974).

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 e identificaron que, si bien los varones perciben mayores posibilidades para que la mujer se inserte en el ámbito laboral y, aparentemente, se evidencia un cambio favorable en las oportunidades laborales de las mujeres, este cambio se da más bien en sectores donde se refuerza su imagen física, por ejemplo, el del entretenimiento, donde se obtienen buenos salarios, pero su preparación académica no tiene relevancia. Los resultados indican que los jóvenes perciben 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 machistas. Por otro lado, encontraron además, que las distinciones entre carreras que han sido apreciadas socialmente como 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, Figueroa y Rodríguez (2011) llevaron a cabo un estudio titulado “Barreras de género en el desarrollo profesional de la mujer universitaria” con estudiantes de las Facultades de

Pedagogía y de Formación del Profesorado de la Universidad de Barcelona. En el estudio cualitativo, 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. Encontraron 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 más orientadas a valores instrumentales tales como la remuneración económica o que el trabajo no exija demasiado (Sánchez et al. 2011).

En relación a las políticas de selección y promoción, Elejabeitia y López-Sáenz (2003) encontraron que éstas están influenciadas en gran medida por los estereotipos y, además, constituyen el mayor obstáculo en el desarrollo profesional de las mujeres, dicho de otra manera, 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, 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, solo son imaginarios fundamentados en los estereotipos y roles de género (Elejabeitia y López-Sáenz, 2003).

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, esto es, 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 evalúen de mejor manera a las mujeres y las asocien a un mayor número de virtudes que a sus compañeros varones.

Las virtudes que perciben en las mujeres son orden: delicadeza, disciplina, tolerancia, eficiencia, concentración, responsabilidad, entre otras. E identifican como defectos la debilidad física, la conflictividad, la competitividad desleal, entre otras. En los hombres acentúan virtudes como la fortaleza de carácter, la 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 es un nuevo discurso, sobre todo de los empresarios ya que aun cuando se abren oportunidades para las mujeres, esas oportunidades están marcadas por estereotipos de género que limitan su ingreso real al mercado laboral.

En cuanto a las expectativas laborales de las mujeres, se han llevado a cabo estudios, como los que realizaron Elejabeitia y López-Sáenz (2003), García-Retamero (2006) y Guzmán (2006). Este último estudio se llevó a cabo con mujeres y hombres graduados con los más altos promedios, o bien cuadros de excelencia distinguidos así por la UAT (Universidad Autónoma de Tamaulipas), de la generación de mayo de 1998. Se encontró que las diferencias entre las expectativas laborales de las mujeres que fueron identificadas como estudiantes de excelencia demuestran expectativas laborales y profesionales bajas en comparación con las de los hombres, esto concuerda con los resultados de la investigación realizada por Elejabeitia y López-Sáenz (2003). Guzmán (2006) encontró además que estas estudiantes, consideradas como cuadros de excelencia, poseen altas expectativas por cumplir aquellos roles establecidos como propios de las mujeres, lo cual coincide con lo obtenido en la investigación realizada por Chávez y Bernal (2005).

Estos resultados se corresponden con los obtenidos en un estudio cuantitativo realizado en la Universidad de Granada (García-Retamero, 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 esto, la investigadora se cuestiona, por qué las mujeres muestran un bajo nivel de aspiraciones profesionales y unas expectativas negativas de auto ejecución. Concluye, 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 éstas desarrollen expectativas bajas sobre su futuro laboral y profesional. Además, estiman, 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 afirma, 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 que han sido reconocidos como del tipo masculino (García, 2006).

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. Las investigadoras hallaron que las estudiantes están conscientes de que su género, ser mujer, influirán en el momento de buscar un empleo, y han asumido 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 están conscientes 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 como la maternidad, condición que afirman, puede influir de forma negativa en su desarrollo profesional. Por otro lado, las autoras encontraron que algunas estudiantes suponen, 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 mostrados por la Encuesta Metropolitana sobre Remuneraciones (2003, citado por INMUJERES, 2007:10) 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 creer 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 campo 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, podrían no ser contratadas por las empresas en gran parte a los estereotipos que se imponen a los géneros en nuestra sociedad, o bien, aquellas conductas que se espera lleven a cabo los hombres y las mujeres.

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 en relación al tema de los hijos, que algunas estudiantes afirman que son un obstáculo para su crecimiento profesional, ya que el cuidado de éstos se ha 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. Las participantes en la investigación se sienten capaces de compatibilizar el trabajo con la maternidad, sin embargo, expresan que 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.

En relación a las mujeres que opta por profesiones consideradas como masculinas Ibáñez y Fernández (2011) concluye que ellas observan 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.

En una investigación llevada a cabo por Urquizu, et al. (2006) al investigar las mujeres en profesiones subrepresentadas se 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.

### 3. Diseño y metodología

La presente investigación se elaboró bajo el paradigma cualitativo con un enfoque exploratorio-descriptivo. La recogida de datos se efectuó a través de entrevistas semiestructuradas. Las entrevistas giraron en torno a: a) las formas de contratación, b) el trato que reciben por parte de quienes le rodean, sus compañeros, jefes, supervisores, etc.) la asignación de las tareas y actividades que desempeñan en su jornada laboral y d) Inclusión. En el presente artículo se exponen los resultados relacionados a su inclusión en los diferentes espacios y áreas en las que se desenvuelven y las actividades que realizan. El objetivo principal fue analizar las experiencias de un grupo de mujeres insertas en profesiones consideradas como masculinas, específicamente el caso de las IMEs, con la finalidad de conocer los retos, obstáculos y barreras a las que se enfrentan en el ámbito laboral.

#### 3.1. Participantes clave

Las protagonistas fueron mujeres que han optado por profesiones consideradas de corte tradicional y/o típicamente masculino. La profesión que se ha elegido en este caso es la Ingeniería Mecánica Electricista (IME) en la que la presencia de las mujeres (observada a través de la matrícula de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, UASLP) se sitúa en el más bajo porcentaje en los últimos años, alrededor del 5%. (Ver Tabla 1).

**Tabla 1. Matrícula de la carrera de Ingeniería Mecánica Electricista de la UASLP**

Ingeniería Mecánica Electricista					
Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2006	16	3.9	386	96	402
2007	15	3.4	426	96.5	441
2008	21	4.3	461	95.6	482
2009	19	4.5	398	95.4	417
2010	25	5.9	396	94	421
2010*	24	5.4	419	94.5	443
2011*	21	5	394	94.9	415
2012*	18	4.4	390	95.5	408
2013*	18	4.6	370	95.3	388
2014*	20	5.4	347	94.5	367
2015*	16	4.2	359	95.7	375
2016*	25	6.5	355	93.4	380

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

*\*Datos al 31 de diciembre.*

Los criterios de inclusión fueron, que sean IMEs egresadas de la UASLP y que contaran con experiencia laboral en áreas afines a su profesión.

La baja presencia de las mujeres en la carrera de IME (egresaron once mujeres entre los años 2011 y 2016) y el escaso o nulo seguimiento de los egresados en la Facultad de Ingeniería dificultó seriamente su localización (Ver Tabla 2).

En un primer momento se recurrió a los responsables del programa, sin éxito; y posteriormente se empleó la técnica de la bola de nieve (en donde se identifican los casos de interés a partir de alguien que conozca a otros que puedan participar en la investigación) para contactar a otras egresadas. Una de ellas facilitó el acercamiento a cinco IMEs más, sin embargo y debido a que se encuentran fuera de la ciudad, del país o desempeñan actividades laborales diversas y poco relacionadas a su profesión, o en el momento de la investigación no estaban laborando, no fueron incluidas.

**Tabla 2. Egresadas de la carrera de Ingeniería Mecánica Electricista de la UASLP**

Ingeniería Mecánica Electricista					
Ciclo escolar	M	%	H	%	Total
2010-2011	2	6%	31	94%	33
2011-2012	1	2%	40	97%	41
2012-2013	3	6%	50	94%	53
2013-2014	2	5%	38	95%	40
2014-2015	1	2%	33	97%	34
2015-2016	2	10%	17	89%	19

*Fuente: Elaboración propia a partir de datos Anuarios estadísticos de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 2010-2016).*

Para localizar a las participantes fue necesario retroceder quince años en la matrícula de egreso al final se logró contactar a seis. Entre las IMEs participantes el promedio de edad es de 28.5, con una edad mínima de 23 y máxima de 38 (ver Tabla 3).

Las IMEs se desempeñaban en empresas industriales dedicadas a la energía y automatización, a la elaboración de proyectos eléctricos y mecánicos y en universidad pública como docente de mecánica y mecatrónica.

Tabla 3. IMEs participantes

Nombre <sup>2</sup>	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.*

## 4. Resultados

### 4.1. Espacio público y el espacio privado, el campo vs la oficina

Se ha encontrado en la presente investigación, que las IMEs entrevistadas, se enfrentan a una serie de situaciones que refuerzan su subordinación y permanencia en una especie de “espacio privado”, que se caracteriza por mantenerlas fuera del espacio público, realizando actividades similares a las tareas domésticas (Lagarde, 2011) más que las propias de la Ingeniería Mecánica Electricista.

*“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 faltó 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)

<sup>2</sup> Los nombres han sido cambiados

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 identificado 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 domésticas y reproductivas. Sin embargo, los cambios en nuestra sociedad han permitido la emancipación de este espacio a las mujeres las que, en busca de nuevos intereses y 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” en el que son segregadas las IMEs, reconociéndose una vez más la existencia de una inclusión excluyente.

Las narrativas muestran que las IMEs, son confinadas en ciertos espacios, actividades y tareas diferentes a las que realizan sus compañeros IMEs. Las experiencias de las IMES, señalan que en sus ambientes laborales existen áreas que son afines al espacio doméstico o privado, en el que ellas reproducen sus roles de género a través de las diversas actividades que les 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). Yo lo he visto con mis compañeras, mis compañeras están en compras o están en calidad y pocas son las que están en Ingeniería, en 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, el 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 (al campo) 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 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.

#### 4.2. Inclusión de las IMEs

Las narrativas de IMEs muestran que, aunque están insertas en el campo laboral de la Ingeniería, su sola presencia no es suficiente para afirmar que han sido incluidas y aceptadas puesto que en realidad se mantienen en espacios bien definidos, realizando actividades diferentes a las que llevan a cabo sus pares, los IMEs.

*“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 primera 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 que reflejan que 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.

### 4.3. Actividades diferenciadas

La Ingeniería ha sido un campo laboral que ha sido percibido como tradicionalmente masculino, más aún la IME por estar íntimamente ligada al uso de tecnología, maquinaria pesada y herramientas. Las tareas propias de esta profesión son actividades para las que la mujer no ha sido socializada y mucho menos el hombre a aceptar su presencia en esta profesión. Las IMEs entrevistadas narran como son restringidas a ciertas actividades, por creer que éstas son más afines a su género.

*“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).

La diferenciación en la asignación de actividades muestra la dificultad de los otros (en este caso del jefe) a una aceptación real de las mujeres en el ámbito de la Ingeniería, específicamente en la IME.

### 4.4. La resistencia de los varones y el confinamiento de las IMEs

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, éstos poseen las características de una especie de “espacio privado” en el que la mujer al parecer puede emprender ciertas actividades y “moverse libremente”. No obstante, éstos son espacios que, más que promover un verdadero cambio, reproducen su estatus de subordinación y a través de diversos modos restringen su desarrollo profesional, sin olvidar que las mantiene en su calidad de “extrañas”.

Estos espacios son similares a los espacios antropeómicos de Bauman (2000) éstos, expulsan a los individuos que son estigmatizados como 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 (2011:61) “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. Conclusiones**

Los estereotipos y roles de género al interior de las profesiones tienen la capacidad de obstaculizar el desarrollo profesional y personal de hombres y mujeres al esperar que ambos elijan y ejerzan una profesión que les permita reproducirlos. El ejercicio de la Ingeniería ha sido reservado para el varón pues se considera que las actividades y tareas que se desprenden al interior son comunes a sus roles de género.

Como se ha podido apreciar, en el ambiente laboral de las IMEs participantes, persisten prácticas segregatorias que les impiden su desarrollo profesional. La configuración de una especie de espacio alterno, privado, la oficina, en el que son confinadas las IMEs, refleja la falta de inclusión y aceptación real hacia las mujeres que se interesan por este tipo de profesiones. La permanencia en éstos espacios fomentan la desigualdad, en este caso, entre las y los IMEs, limitando el desarrollo profesional de ellas.

La segregación de la que son objeto las IMEs, se ve reforzada por prácticas genéricas como la asignación diferenciada de actividades. Esta asignación dependerá en gran medida del imaginario de sus jefes en relación a lo que es apropiado para uno u otro género, es decir, las actividades que llevarán a cabo estarán influenciadas por los estereotipos y roles de género que posean los jefes más que en la preparación profesional, capacidades y potencialidades que poseen las IMEs.

Las narrativas de las IMEs, reflejan que su sola presencia no es suficiente para hablar de inclusión, es necesario romper con los viejos esquemas y construir nuevos, en los que se ofrezca las mismas oportunidades de participación a hombres y mujeres al interior de sus profesiones.

Es urgente analizar las matrículas en las universidades desde la perspectiva de género para promover oportunidades de ingreso a hombres y mujeres por igual y transformar así las fuertes diferencias que aún se mantienen en los espacios laborales.

La reflexión sobre las formas de socialización en las edades tempranas al interior de la familia y del currículo oculto, son tareas pendientes, áreas de oportunidad para deconstruir los patrones de género que persisten en nuestra sociedad.

La presente investigación describe las experiencias de las IMEs, mujeres que han elegido una profesión de corte tradicionalmente masculino, sin embargo, no es la única profesión de este tipo, es necesario examinar qué sucede con las mujeres en profesiones con características similares, e incluso analizar las experiencias de varones en profesiones reconocidas socialmente como femeninas, de

manera que permita conocer y reflexionar sobre el alcance de los estereotipos y roles de género que se han impuestos a hombres y mujeres.

De igual forma es importante analizar las formas de resistencia que emplean las mujeres en estas profesiones, las estrategias que ponen en práctica para sortear los obstáculos y las barreras a las que se enfrentan y la percepción de sus pares varones ante su incorporación en estas profesiones.

## BIBLIOGRAFÍA

- Anker, Richard (1997): “La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías”. En: *Revista internacional del trabajo*, vol. 116, n°. 3, pp. 343-370.
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), (2010-2016) *Anuario estadístico, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016. Población escolar de licenciatura en universidades e institutos tecnológicos*. México: ANUIES.
- Bauman, Zigmund, (2000) *Modernidad Líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Blanco, Mercedes (2002): “Trabajo y familia: entrelazamientos de trayectorias vitales”. En: *Estudios Demográficos y Urbanos*, vol. 17, n°. 51, pp. 447-483.
- Chávez, Gardenia y Bernal, Gabriela (2005): *Expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en la ciudad de Guayaquil-Ecuador*, Informe Preliminar, Proyecto Regional Integración de Jóvenes al Mercado Laboral-CEPAL/GTZ, Quito.
- De Barbieri, Teresita (1991): “Los ámbitos de acción de las mujeres”. En: *Revista mexicana de sociología*, vol. 53, n°. 1, 203-224.
- Donoso, Trinidad; Figuera, Pilar y Rodríguez, María (2011): “Barreras de género en el desarrollo profesional de la mujer universitaria”. En: *Revista de educación*, s/v, n°. 355, pp. 187-212.
- Elejabeitia Carmen y López-Sáenz Mercedes (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).
- Flores, Raquel (2005): “Violencia de género en la escuela: sus efectos en la identidad, en la autoestima y en el proyecto de vida”. En: *Revista Iberoamericana de educación*, s/v, n°. 38, pp. 67-86.
- García-Retamero, Rocío (2006): “Identidad de género y nivel de aspiraciones profesionales en alumnos universitarios”. En: *Revista Mexicana de Psicología*, s/v, n°. 23, pp. 217-224.
- González, Cristina (2012): “Mujeres en espacios organizacionales. Viejos desafíos y nuevas perspectivas”. En: *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, vol. 5, n°. 10, pp. 57-78.

- Guzmán, Josefina (2006): “Altas calificaciones, bajas expectativas profesionales: mujeres egresadas de la universidad con altos promedios académicos y su incorporación al mercado laboral”. En: *Revista internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, SOCIOIAM*, vol. XVI, n°. 001, pp. 127-145.
- Guzmán, Flérida (2011): “Segregación ocupacional por género”. En: *Demos*, s/v, n°. 15, pp. 27-28.
- Ibáñez, Marta y Fernández, Tamara (2011). “Mujeres en mundos de hombres: pintoras en el sector de la construcción”. Disponible en: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/26966> [15/04/2018].
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) (2007). “El impacto de los estereotipos y los roles de género en México”. Disponible en: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100893.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100893.pdf) [19/04/2018].
- Lagarde, Marcela (2011): *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. 5ª ed. México: UNAM.
- Mingo, Araceli (2006): *Quién mordió la manzana. Sexo, origen social y desempeño universitario*. México: FCE, UNAM.
- Oliveira, Orlandina y Araiza, Marina (2000): “Género, trabajo y exclusión social”. En: *Revista de estudios demográficos y urbanos*, vol. 15, n°. 1, pp. 11-33
- Padilla, Teresa (2001): “Barreras y limitaciones en el desarrollo profesional de la mujer”. En: *Portuaria. Revista de trabajo social*, vol. 1, s/n, pp. 223-232.
- Páramo, Pablo y Burbano, Andrea (2011): “Género y espacialidad: análisis de factores que condicionan la equidad en el espacio público urbano”. En: *Universitas Psychologica*, vol. 10, n°. 1, pp. 61-70.
- Razo, Marta (2008): “La inserción de las mujeres en las carreras de ingeniería y tecnología”. En: *Revista Perfiles Educativos*, vol. XXX, n°. 121, pp. 63-96.
- Sánchez, Marifé; Suárez, Magdalena; Manzano, Nuria; Oliveros, Laura; Lozano, Sara; Fernández, Belén y Malik, Beatriz (2011): “Estereotipos de género y valores sobre el trabajo entre los estudiantes españoles”. En: *Revista de educación*, s/v, n°. 355, pp. 331- 353.
- Santana, Lidia; Feliciano, Luis y Jiménez, Ana (2010): “Toma de decisiones y género en el bachillerato”. En: *Revista de educación*, s/v, n°. 359, pp. 357-387.
- Santana, Lidia (2000): “¿Tienen sexo las profesiones? el asesoramiento al alumnado ante los convencionalismos sociales”. En: *Boletín de investigación Educativa*, vol. 15, s/n, pp. 234-246.
- Todaro Rosalba; Godoy, Laís y Abramo, Lorena (2001): “Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios”. En: *Cuadernos pagu*, s/v, n°. 17-18, pp. 197-236.
- Urquizu, Pilar; De Luis, Pilar; Garrido, Ana; Lechón, Pedro y Vicente, Silvia (2006). “*Proyecto Incorporación de la Mujer al Empleo en Profesiones y Sectores donde se encuentra Subrepresentada*”. España: Asociación Aragonesa de Mujeres Empresarias (ARAME) e INAEM.
- Verderese, Olga y García, Juan (1974): “La decisión de estudiar enfermería”. En: *Educación Médica y Salud*, vol. 8, n°. 4, pp. 390-407.