

# Trayectorias profesionales femeninas en mercados de trabajo masculinos: las ingenieras en la industria maquiladora

ALFREDO HUALDE ALFARO\*

*Resumen: El artículo explora la forma de construcción de las identidades profesionales de mujeres ingenieras en las ciudades de Tijuana y Hermosillo. Por medio de un análisis de sus trayectorias, se integran los "hechos objetivos" y las representaciones de las entrevistadas acerca del significado de la carrera, las formas de acceso al mercado de trabajo y las posibilidades de desarrollo individual y colectivo como ingenieras.*

*Abstract: The article explores the way the professional identities of female engineers in Tijuana and Hermosillo are constructed. An analysis of their trajectories is used to integrate "objective facts" and the interviewees' representations about the meaning of their career, forms of entry into the labor market and the possibilities of individual and collective development as engineers.*

*Palabras clave:* trayectorias, identidades, culturas organizativas

*Key words:* trajectories, identities, organizational cultures

## INTRODUCCIÓN

LOS ESTUDIOS CLÁSICOS ACERCA de la industria maquiladora subrayaban como una de sus características más distintivas la presencia mayoritaria de mujeres en las plantas fronterizas (Fernández-Kelly, 1983; Carrillo y Hernández, 1985). En varias investigaciones se señalaba a los procesos de deslocalización industrial como fenómenos en los que la presencia de mano de obra femenina posibilitaba un objetivo primordial: obtener importantes tasas de ganancia de las inversiones.

En dichos estudios la población trabajadora presentaba una serie de rasgos recurrentes que satisfacía las preferencias de los inversores: se trataba de mujeres jóvenes y solteras a las cuales se les suponía un comportamiento específico en el que destacaban docilidad, disciplina y cualidades asociadas a las mujeres como destreza manual y paciencia. Éste era una suerte de retrato-robot muy difundido en la época. Estos análisis presentaban a los empresarios como actores capaces de controlar los mercados de

\* Dirigir correspondencia a El Colegio de la Frontera Norte, Departamento de Estudios Sociales, Blvd. Abelardo L. Rodríguez 2925, Zona del Río, C.P. 22320, Tijuana, B.C., México. Tel. 01 (66) 313535; fax: 01 (66) 312046; e-mail: ahualde@colef.mx.

trabajo a su antojo y a la mujer en la maquiladora como un colectivo uniforme, pasivo y estereotipado.

Los estudios posteriores acerca de la maquiladora o de la frontera han matizado y desmentido el nexo automático entre mujer y maquila. De hecho, uno de los cambios más importantes en la estructura del empleo maquilador es la mayor proporción relativa de hombres en relación con el pasado. Los factores explicativos de la composición demográfica tienen que ver con la mayor presencia relativa de mujeres en los mercados fronterizos; por otro lado, fenómenos económicos como la reestructuración productiva y la escasez de empleo, así como la mayor intensidad tecnológica explicarían el creciente peso de los hombres (CEPAL, 1996; Lara, 1995; De la O, 1995; Hualde, 1997). A pesar de ello, la maquiladora se identifica todavía como una forma de producción industrial inconveniente por el tipo de empleo que proporciona y en el que la presencia de las mujeres es un factor determinante.

La consideración de los mercados de trabajo “feminizados” como nichos de empleo desfavorecidos es por lo demás una constante en los estudios del trabajo y en las investigaciones referidas a México. Este tipo de realidad laboral y productiva remite a un contexto más amplio donde las mujeres sufren las peores condiciones de trabajo (salarios, jornada) y tienen los peores empleos (inestables, a tiempo parcial). De Oliveira y Ariza (1997) resumen de este modo dicha situación:

[...] dedicación mayoritaria al trabajo doméstico, participación creciente en actividades precarias (trabajo por cuenta propia), concentración en ocupaciones asalariadas de tiempo parcial, y mayor discriminación salarial en ocupaciones masculinizadas. Este último hallazgo deja claro que, aun en las contadas ocasiones en que ellas logran traspasar las barreras impuestas por la segregación ocupacional y acceder a ocupaciones con predominio de hombres, son excluidas de alguna forma de los beneficios de su actividad laboral.

Por lo demás, la conclusión citada coincide en lo fundamental con las percepciones sociales que históricamente se han tenido del trabajo femenino (Borderías, 1996). Uno de los ámbitos característicos del trabajo femenino, el trabajo doméstico, sufre este estigma tanto desde la perspectiva de las “ciencias domésticas” como desde la perspectiva marxista. Dice Borderías (1996: 51) al respecto que la imagen del trabajo doméstico es fuertemente negativa: arcaico, rutinario, improductivo y socializable.<sup>1</sup> Lo mismo ocurre con el trabajo asalariado, en el que la mujer es considerada como un grupo “marginal” o, en la perspectiva marxista, como parte del ejército de reserva.

Sin embargo, la precariedad del trabajo femenino se refiere generalmente a mujeres obreras y/o mujeres de clases bajas, migrantes y con poca educación formal. En el caso de la maquiladora, los estudios “en la línea” o en el mercado de trabajo, aunque

<sup>1</sup> Esta consideración se extendía a la del ama de casa que era considerada “un sujeto débil y pasivo que para trascender y afirmarse como un actor social y político a pleno título debía incorporarse al mercado y al movimiento obrero, los únicos espacios que se consideraban portadores de historicidad (*ibid.*: 51).

dan cuenta de un fenómeno importante acerca de la mano de obra en los ámbitos productivos, no incorporan toda la complejidad y las novedades que se han ido dando en los últimos años: una de estas novedades es la presencia casi inadvertida de las mujeres en los segmentos profesionales de las organizaciones industriales de la frontera. Sin duda, las mujeres que acceden a funciones de ingeniería o planeación son una minoría dentro de un segmento profesional minoritario. Los datos del INEGI para las ciudades analizadas en nuestro trabajo, revelan esta desigualdad en el tipo de ocupaciones según el sexo del empleado. En Tijuana, de los 17 532 técnicos de producción, menos de una tercera parte —4 531— está conformada por mujeres. En Hermosillo la situación es más equilibrada, pero también los hombres son mayoría: hay 716 mujeres de un total de 1 887 técnicos de producción, es decir, casi el 40% del total.

Por otro lado, el panorama es similar en todo el país, como se puede ver en el cuadro siguiente correspondiente a 1998.

## INGENIEROS EN MÉXICO SEGÚN SEXO

	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>
Arquitectos y urbanistas	40 912 (88%)	5 483 (11.8%)	46 395 (100.0%)
Ingenieros civiles y de la construcción	27 695 (96.2%)	1 108 (3.8%)	28 803 (100.0%)
Ingenieros en minas, metalurgia y petróleo	1 724 (99.3%)	12 (.7%)	1 736 (100.0%)
Ingenieros en topografía, hidrología, geología y geodesia	4 458 (92.8%)	347 (7.2%)	4 805 (100.0%)
Ingenieros químicos, industriales y mecánicos	31 412 (90.7%)	3 228 (9.3%)	34 640 (100.0%)
Ingenieros eléctricos, en electrónica, informática y telecomunicaciones	60 573 (79.3%)	15 773 (20.7%)	76 346 (100.0%)
Ingenieros biomédicos	63 (5.4%)	1 109 (94.6%)	1 172 (100.0%)
Otros profesionistas que desempeñan una ocupación afín a las comprendidas en este subgrupo	35 (30.7%)	79 (69.3%)	114 (100.0%)
Total	166 872 (86.0%)	27 139 (14.0%)	194 011 (100.0%)

FUENTE: Encuesta Nacional de Empleo Urbano, 1999, cuarto trimestre.

Aparte del caso, muy excepcional, de los ingenieros biomédicos, en el que la presencia de las mujeres supera el 90%, en las demás ingenierías lo habitual es que los hombres representen entre el 70% y el 90% de los profesionistas. Es interesante, sin embargo, que en ingenierías nuevas como la electrónica y las telecomunicaciones la proporción de mujeres sea más alta que en las tradicionales.

El caso de las ingenieras no es solamente una muestra de lo que ocurre con una profesión “masculina”. Por el contrario, se relaciona estrechamente con las dificultades que las mujeres tienen para acceder a determinadas posiciones jerárquicas de alto nivel, con la excepción de recursos humanos o relaciones públicas (Zabludovsky, 1997).

Las evidencias anteriores, junto con los indicios del acceso progresivo de las mujeres a trabajos profesionales “masculinos”, revelan un fenómeno novedoso e interesante que plantea varias interrogantes:

¿Cómo acceden las ingenieras del noroeste de México a segmentos ocupacionales considerados masculinos? ¿Qué tipo de trayectorias profesionales desarrollan durante su vida laboral? ¿Qué identidades construyen las mujeres ingenieras a partir de su experiencia profesional en la maquiladora? ¿Existe segregación ocupacional en los empleos de ingeniero en la maquiladora?

En este trabajo nos proponemos ensayar algunas respuestas a las preguntas anteriores, con la advertencia de que las reflexiones acerca de las mujeres ingenieras son una primera aproximación a un tema por demás complejo. La advertencia se sustenta en dos cuestiones: el material empírico con que se cuenta es limitado; se trata de 21 entrevistas semiestructuradas con ingenieras que trabajan en Hermosillo y Tijuana. La limitación proviene no tanto del número de entrevistas como de las características de las mismas. El guión estuvo pensado fundamentalmente para investigar la dimensión profesional; aunque se incluían preguntas relacionadas con la vida familiar, consideramos que la relación entre la vida productiva y el ámbito reproductivo requiere de una investigación explícita más amplia. Desde una perspectiva identitaria de género, hubiera sido necesario extenderse más en estos aspectos que, también hay que subrayarlo, se mencionan en todas las entrevistas.

#### ALGUNOS CONCEPTOS CLAVE SOBRE LOS ENFOQUES DE IDENTIDADES

¿Cómo abordamos la realidad laboral de las ingenieras entrevistadas? El enfoque básico adoptado es el de las identidades profesionales desde una perspectiva sociológica. Esta perspectiva se ha venido desarrollando en Francia aproximadamente en los últimos treinta años. De los planteamientos teóricos y las encuestas realizadas entre diferentes grupos de trabajadores hay que destacar los trabajos de Renaud Sainsaulieu. Sin embargo, el planteamiento teórico más acabado —que sintetiza varias investigaciones además de la suya propia—, es el que propone Claude Dubar.

En las líneas que siguen trataremos de sintetizar este planteamiento. El enfoque de las identidades se propone el rescate de lo biográfico y de lo social, integrando las subjetividades de los colectivos con hechos o contextos estructurales en los que están inmersos. Esta metodología se deriva de una insatisfacción con los análisis de tipo es-

tructural o con los que únicamente analizaban la situación de trabajo. Paradeise y Tripier (Tripier, 1993) sintetizan estas perspectivas destacando la importancia de lo biográfico:

La experiencia común que tiene el sociólogo de la vida social, la mirada más ingenua que echa sobre su propia existencia, le demuestran que el tiempo concreto de la vida, sucesión e imbricación de momentos de la vida privada y profesional, desempeña un papel fundamental en la elaboración de su visión del mundo, la construcción de su universo de relaciones sociales, la evolución de su carrera profesional. Si uno hace un recuento de su historia personal, se da cuenta de que su formación intelectual, las experiencias de su vida preprofesional y profesional, han tenido una influencia preponderante en sus sucesivas orientaciones y reorientaciones. En resumidas cuentas, se da cuenta inmediatamente de que el instrumento ideal de comprensión de las conductas individuales estriba en el análisis genético, cuya materia está constituida por los datos longitudinales de la vida pública y privada que normalmente se recogen mediante entrevistas biográficas; de ello se puede decir que los colectivos formados por individuos que han conocido experiencias de vida similar, al estar organizada con los mismos datos básicos y con recorridos análogos en un contexto institucional parecido, pueden ser analizados de modo útil con el mismo procedimiento.

Tripier abunda en el tema al señalar que deben tenerse muy en cuenta las orientaciones y reorientaciones de los destinos individuales, las relaciones que se mantienen en el transcurso de una carrera profesional en diferentes mercados de trabajo y los compromisos efectuados durante la carrera entre opciones familiares y opciones profesionales

El análisis de la trayectoria “objetiva” y de las representaciones posibilita la construcción de lo que Dubar denomina “formas identitarias”. El concepto se construye para dar cuenta del tipo de lógicas de acción, de justificaciones de las prácticas de trabajo, de empleo o de formación, de racionalidades prácticas, en suma, de las buenas razones planteadas por los individuos en el curso de entrevistas no dirigidas, para justificar sus acciones en el campo profesional en un sentido amplio, incluyendo la búsqueda de empleo, la movilidad y la formación (Dubar y Engrand, 1992). En este sentido, las formas identitarias se basan en una “doble transacción”: la que realiza el individuo entre su trayectoria pasada y sus expectativas de futuro, que es una transacción “para sí mismo”,<sup>2</sup> y la que se da entre los individuos y el exterior; es decir, que remite a la forma en que los individuos resuelven (o no) su identidad para sí con la identidad para el otro, entendiendo al “otro” como las instituciones y actores que entran en su sistema de acción.

Dentro de la trayectoria es preciso analizar las lógicas de movilidad distinguiendo:

- Las movilidades de empleo: paso del desempleo al empleo y paso del empleo precario al empleo estable.

<sup>2</sup> La inspiración teórica de la identidad para sí en el trabajo de Dubar proviene del psicoanálisis principalmente de la obra de Eriksson.

- Las movilidades de empleador: paso de un empleador a otro, con o sin desempleo.

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

Por otro lado, los indicadores de actitudes “subjetivas” en relación con el trabajo, con la empresa (especialmente con la jerarquía directa) y con la formación deben permitir diferenciar las formas identitarias teniendo en cuenta especialmente:

- Las actitudes en relación con el trabajo: instrumentales, movilizadoras, expresivas o “autónomas”.

- Las actitudes hacia la empresa (o de la jerarquía): dependencia, cooperación, conflicto o individualismo.

- Las concepciones de la formación: en el puesto de trabajo, integrada, especializada o general.

A partir de las lógicas de movilidad y de las concepciones subjetivas, Dubar propone dos nociones relacionadas con cada uno de los ejes señalados más arriba: en la trayectoria distingue, por un lado, aquellas que muestran una continuidad y, por otro, las que revelan una o varias rupturas; en el segundo eje, en la transacción del individuo con “el otro”, encuentra formas identitarias con reconocimiento/sin reconocimiento, fuera y dentro del trabajo.

#### CATEGORÍAS DE ANÁLISIS DE LA IDENTIDAD (DUBAR, 1991:116)

<i>Proceso relacional</i>	<i>Proceso biográfico</i>
Identidad para el otro	Identidad para sí
Actos de atribución	Actos de pertenencia
“Qué tipo de hombre es usted”= se dice que ud. es Identidad:	Qué tipo de hombre quisiera ud. ser:= ud. se dice a sí mismo que es
-numérica (nombre atribuido)	Identidad predicativa de sí (pertenencia reivindicada)
-genérica (género atribuido)	Identidad social “real”
Identidad social “virtual”	Transacción subjetiva entre:
Transacción objetiva entre:	Identidades heredadas
Identidades atribuidas/ propuestas	Identidades vislumbradas
Identidades asumidas/incorporadas	Alternativa entre:
Alternativa entre:	Continuidades
Cooperación-reconocimientos	Rupturas
Conflictos-no reconocimientos	Experiencia de estratificaciones, discriminaciones y desigualdades sociales
Experiencia relacional y social del poder	Identificación con categorías juzgadas atractivas o protectoras.
Identificación con instituciones juzgadas estructurantes o legítimas	

La conformación de una trayectoria en un mercado local se relaciona con la amplitud, el dinamismo y la complejidad del mercado de trabajo y con las normas que lo rigen. Ello da lugar a ciertas formas de movilidad posibles: la movilidad externa, que se refiere a los cambios de empleo entre diferentes empresas, y las salidas y entradas en el mercado de trabajo. Se trata de analizar de qué manera “circulan” los egresados en el mercado de trabajo y cuáles son las lógicas que intervienen: formas de conseguir los trabajos y de abandonarlos, preferencias de las empresas y expectativas de los trabajadores.

Las formas de movilidad interna se relacionan con las normas existentes en las empresas encaminadas a retener (o no) a determinados sectores del personal empleado. Se podría decir que se trata de averiguar cuál es el grado de estructuración del “mercado interno”. Entre las políticas que influyen en la movilidad interna, las de promoción desempeñan un papel importante. Dichas políticas de promoción se transforman en ascensos de categoría y cambios de puestos dentro de las plantas. Sin embargo, las políticas de promoción, en un segmento de las características descritas, no se pueden entender como un sistema de normas rígidas y detalladas. En las categorías de técnicos y profesionistas las relaciones personales con los jefes inmediatos tienen una importancia mayor que en el caso de los obreros.<sup>3</sup> Se trataría por tanto de normas sedimentadas por la costumbre y derivadas de valoraciones compartidas acerca de la experiencia/antigüedad, el valor de la formación educativa y la interpretación de los requerimientos en los distintos departamentos de las empresas. La adopción y aceptación de este tipo de normas requiere una temporalidad mínima en las plantas o en los empleos. Por ello es importante evaluar de forma general las características de cambio y estabilidad de los egresados.

Dubar (1994) entiende la socialización profesional como una doble articulación. La primera vincula trayectorias individuales concebidas como producciones de identidades profesionales y sociales (socialización de los individuos) con sistemas de actividades (de trabajo, de empleo, de formación). Esta primera articulación permite analizar los mercados de trabajo y su dinámica como resultado conjunto de estrategias de individuos socialmente definidos. La segunda articulación liga los tres “momentos” esenciales del proceso: formación general (escolar/teórica) que *anticipa* las trayectorias posteriores; formación profesional (inicial y continua) que acompaña el acceso a los empleos y la movilidad, y formación en el taller o en el empleo (*específica/práctica*) que asegura el aprendizaje del trabajo y optimiza el establecimiento de los sistemas productivos.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Si bien es cierto que la tendencia hacia la flexibilización de las relaciones laborales trae aparejada una gestión de recursos humanos más individualizada, que puede tener varios objetivos y consecuencias: un objetivo puede ser romper la solidaridad obrera construida sobre la base de normas aplicables a los colectivos obreros; otro objetivo, que puede ser complementario, es valorar las cualidades individuales del trabajador para obtener mejores rendimientos en el trabajo.

<sup>4</sup> Ello no significa, dice Dubar (1991:119), que las identidades sociales queden reducidas a los procesos educativos o formativos y a las trayectorias profesionales; por el contrario, la primera identidad del individuo es una identidad heredada en el núcleo familiar, así como las identidades ligadas a la clase social o la etnia.

Giménez (1998: 152) sitúa la identidad dentro de una teoría de las representaciones sociales. Define —provisionalmente— la identidad social como la representación que tienen los agentes (individuos o grupos) de su posición en el espacio social y de sus relaciones con otros agentes (individuos o grupos) que ocupan la misma posición o posiciones diferenciadas en el mismo espacio. Y añade este autor: “En cuanto representación de un sí mismo o de un nosotros socialmente situados, la identidad es esencialmente distintiva, relativamente duradera y tiene que ser socialmente reconocida”.

Otros autores señalan también la dimensión social de la identidad. Dice Cervantes Carson (1994: 15):

Identidad dejó de entenderse como un proceso que solamente ocurría y formaba parte del mundo de la personalidad y el carácter, lo cual permitió abandonar las descripciones dicotómicas entre la “persona individual” y la “persona social”. En términos de la formación de la identidad se reconoció que había un sinnúmero de mecanismos de introyección y recreación de conjuntos simbólicos que eran compartidos en la “exterioridad social”; identidad, entonces, se convirtió en un problema que tenía que pasar por la explicación del “ser parte de” o en otras palabras, por el estudio del fenómeno de la pertenencia social.

Las propuestas acerca de las identidades sirven de manera general para todos los individuos en el mercado de trabajo. Sin embargo, la identidad femenina presenta ciertas particularidades. Como señala Cervantes, la identidad de las mujeres se construye sobre tres ejes fundamentales:

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

La importancia de estos tres ejes radica en su carácter simbólico que, por un lado, convierte la experiencia individual en experiencia social y, por otro, la propuesta implica que los ejes sobre los cuales se construye la identidad permanecen desde el nacimiento hasta la muerte.

Estos tres ejes se articulan de modo diferente en las vidas de las mujeres no sin conflictos, negociaciones y tensiones tanto en su intimidad como en sus relaciones con los “otros”, especialmente con su pareja, hijos y en general con las gentes más cercanas a ellas. Como señala Cervantes, hay mujeres que sacrifican su profesión a la maternidad o, al contrario, para asegurar su “éxito” como profesionalistas asumen el costo de no tener hijos y pareja estable. En conclusión, estos ejes o dimensiones de la vida de las mujeres dan lugar a decisiones múltiples durante la existencia femenina. Dicho en otras palabras, “la identidad genérica no se resuelve de una vez y para siempre”.

Por otro lado, la forma en que se resuelve tiene distintos significados sociales. En la investigación de García y de Oliveira (cit. por Cervantes), las mujeres que son capaces de conjuntar la labor de ser madres con el trabajo y que a la vez presentan una mayor preocupación por su desarrollo personal, tanto en los sectores medios como en los

populares, son las que podrían ser consideradas *disruptoras de la normatividad* y la organización simbólica en lo doméstico, lo comunitario y lo social.<sup>5</sup>

Esta noción se relaciona con una concepción de carrera adaptada para el uso del tiempo y la forma de vida “masculina” (Adams, 1999). Los horarios de trabajo, principalmente, impiden u obstaculizan la dedicación “necesaria” a una actividad laboral que basa el progreso en la disponibilidad en el trabajo. Visto en una perspectiva de trayectoria laboral, las interrupciones por embarazos y cuidado de los hijos son oportunidades perdidas o “tiempos muertos” para el desarrollo de una carrera profesional. Evetts (1992), en un artículo sobre las carreras en el que alerta sobre el riesgo de reificación del concepto de carrera, menciona la idea de lo que es una “carrera normal”:

La carrera normal es aparentemente aquella en la que hay continuidad y promociones sólidas y regulares hacia los puestos más altos que un individuo es capaz de alcanzar. Para aquellos cuyas carreras coinciden con ese modelo, sus carreras son de alguna manera “imperfectas”. Si son mujeres sus carreras podrían “romperse” o “interromperse”.<sup>6</sup>

Un segundo rasgo que corresponde al concepto reificado de carrera, es que todo mundo tiene como objetivo la promoción, lo cual ha sido desmentido en investigaciones empíricas.

El tercer rasgo que revela la concepción “masculina” que subyace al concepto de carrera, es la idea de que los eventos personales no cuentan como parte de la construcción de una carrera, sino como una forma de explicar la carencia de logros de promoción. No se tienen en cuenta, por ejemplo, los efectos positivos que puede llegar a tener el interrumpir durante un tiempo el trabajo (por razones de maternidad) e interesarse por una nueva área de actividad. Esta idea de carrera revela una separación entre mundos públicos y privados que en realidad no pueden separarse.

En un estudio realizado con mujeres ingenieras, Evetts (1994) distingue tres tipos de identidad:

- Una identidad dual en la que la profesión está supeditada a la maternidad.
- Una identidad dual en la que la maternidad se sacrifica a la profesión.
- Una identidad basada únicamente en la profesión.

En sus estudios sobre mujeres, Borderías utiliza el concepto de ambigüedad como una forma de asumir la tensión que existe entre esas identidades duales; la “doble presencia” o la forma en que se articulan/desarticulan la esfera pública del trabajo y la esfera privada de la familia. Su utilidad, dice Borderías, “me ha permitido analizar dimensiones distintas del trabajo y la identidad femenina”:

<sup>5</sup> Cursivas nuestras.

<sup>6</sup> Traducción nuestra.

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

Respecto a sus estudios sobre el acceso de las mujeres a categorías profesionales fuertemente masculinizadas, Borderías (p. 59) señala los conflictos que ellas tienen para reconocerse en esa cultura del trabajo. Lo interesante, desde nuestra perspectiva, es la siguiente observación: "Sin embargo, la dificultad para inscribirse en estos puestos como colectivo femenino, no deriva linealmente de problemas ligados a la materialidad del trabajo, sino del rechazo masculino a integrar la diferencia sexual en su cultura del trabajo".

#### ¿POR QUÉ ESTUDIAR INGENIERÍA?

No hay muchas diferencias entre los ingenieros y las ingenieras en lo que respecta a la elección de su carrera. En principio se pueden distinguir dos tipos de situaciones entre las mujeres: la de aquellas que tienen una representación acerca de lo que es la carrera y adónde puede llevarles profesionalmente, y la de aquellas que llegan a estudiar ingeniería de manera fortuita, por azar.

Entre las mujeres que tienen una representación mental de la carrera de ingeniería se pueden distinguir varias situaciones:

Un grupo de mujeres identifica la ingeniería con algo dinámico, de acción, que permite el contacto con la gente. Entre las ingenieras este aspecto es muy valorado: estar en contacto con gente, conocer e interactuar con ella. Esta idea coincide en principio con el estereotipo que atribuye a las mujeres una mejor capacidad de relacionarse con los demás y de comunicarse

Otras identifican la ingeniería como algo práctico. Los ingenieros son gente que resuelve problemas, que se enfrenta a situaciones donde hay que aplicar conocimientos concretos.

Una tercera representación se refiere a las posibilidades profesionales que la carrera ofrece. En este sentido, la carrera de ingeniería industrial sería fundamentalmente la más versátil, pues permite el acceso a distintos tipos de trabajo. Ésta es la representación más extendida respecto a la ingeniería industrial. Durante los años de estudio tiene "la ventaja" de ser menos intensa en materias como matemáticas y en la profesión permite adaptaciones, cambios, transferencias entre departamentos, ramas de actividad y otras flexibilidades.

Lo cierto es que las biografías revelan cierta dosis de incertidumbre. En algunos casos esto se atribuye simplemente a la imposibilidad de programar con exactitud la vida humana, aunque se trate de ingenieros que suelen tener una suerte de "planeación

biográfica". Por otro lado, en los casos analizados, es evidente la inexistencia de instituciones dedicadas a la orientación vocacional.

Porque a mí me gusta más *lo práctico y lo técnico*, o sea yo en realidad estudié esta carrera porque *yo no sabía qué estudiar*, yo estaba estudiando antes licenciada en sistemas computacionales, duré un año en esa carrera, me vine a Tijuana y yo quería una carrera que se viera algo *práctico y técnico*, no mucho de estar leyendo, números, sino más que nada más *dinámico*. Entonces apliqué para ingeniero civil, ingeniero, no me acuerdo qué otra ingeniería y un compañero mío me dijo que existía esta carrera, que me fijara y, de hecho, yo entré a ingeniero industrial por las materias, no tanto porque no supiera en qué iba a trabajar yo, sino porque quería una carrera, quería ingeniería pero en realidad no sabía qué tipo de ingeniería (*AVH, 7 años de experiencia laboral*).

La elección de esta carrera hay que referirla a la imagen de una mujer ingeniero que todavía sigue siendo extraña e "inadecuada" para ciertas mentalidades. Por ello, tanto en la escuela como en la familia puede haber alguien que trate de disuadir a las mujeres de estudiar ingeniería. Como señala una de las entrevistadas, su situación en la familia es excepcional: "yo fui la única que se salió del huacal". Paradójicamente, otra de las entrevistadas, la mayor de diez hermanas, se ha ido convirtiendo con el paso del tiempo en un ejemplo, pues dos de sus hermanos van por el camino de las carreras técnicas.

Una de las entrevistadas tuvo que vencer incluso la resistencia del director de la escuela donde se inscribió, que la quería mandar a psicología. Al ser una escuela privada, ella tuvo que hablar con los socios del organismo directivo, que presionaron al director para que la estudiante permaneciera en la escuela. El director reclamó a la entrevistada que no le hubiera advertido sobre sus influencias entre los socios del organismo directivo.

En las escuelas de ingeniería las mujeres siguen siendo minoría. Una de las entrevistadas, egresada en 1988, recuerda que de los once que terminaron la carrera en su generación, sólo tres eran mujeres. Una entrevistada egresada de una escuela privada de Tijuana, que terminó en 1986, señala que se graduaron 11 estudiantes, de los cuales dos eran mujeres. Una ingeniera de la empresa Ford de Hermosillo señala que de los 300 ingenieros que laboran en esta empresa, sólo 23 son mujeres. De ellas, una está en puestos gerenciales y las otras 22 en categorías intermedias.

### ¿CÓMO ACCEDER A LA INDUSTRIA?

Una vez que las mujeres cursan las carreras de ingeniería el primer obstáculo suele ser el acceso al mercado de trabajo. Para el acceso a la industria la vía más frecuente es el aviso de un condiscípulo o de un amigo; de alguien que ya se encuentra trabajando y proporciona la información de que se necesitan vacantes y/o recomienda a la persona. En las ciudades fronterizas sucede frecuentemente que los ingenieros empiezan a trabajar antes de terminar la carrera. Ello facilita el acceso al primer empleo. Una de las ingenieras entrevistadas en Tijuana recuerda que todos los estudiantes de su genera-

ción comenzaron a trabajar en la misma maquila a partir del quinto semestre de su carrera. En otras ocasiones, se envía el currículum a las empresas o se descubren las vacantes leyendo el periódico, pero esto es menos frecuente.

Una ingeniera de Tijuana, con seis años de experiencia, dice respecto a las posibilidades de empleo de las mujeres egresadas: "Tengo cinco amigas que son ingenieras, están recibidas, no encuentran trabajo, porque como somos mujeres muchas veces no nos dan la oportunidad de que vean nuestra capacidad".

Señala asimismo que de 20 mujeres que conoce, unas 16 no han trabajado en la maquiladora, o bien se tienen que salir por la presión que reciben. ¿Cuáles son las razones de estas dificultades por las que atraviesan mujeres tituladas o a punto de titularse, en un mercado donde existe una alta demanda de profesionales, especialmente de ingenieros?

Según los testimonios de las entrevistadas, la capacidad que se cuestiona a las mujeres se refiere en ocasiones a las dotes de mando: "Siempre piensan que un hombre es más, que tiene don de mando, pero no es cierto, una mujer puede mandar con la sonrisa en la boca como un hombre puede mandar serio".

Una ingeniera, gerente de una sucursal bancaria que egresó del Instituto Tecnológico de Monterrey en Hermosillo, tuvo una experiencia difícil: "Cuando uno sale del Tec, sale con los humos muy altos pensando que todas las puertas están abiertas. Sin embargo a mí me llevó seis meses encontrar un empleo. Eso fue muy frustrante. Buen promedio, bien relacionada, pensaba yo[...] pero fue una época económicamente pesada".

Las entrevistas suelen ser el procedimiento por el cual se va formalizando la contratación. Por eso es importante dar con la persona adecuada en esos primeros pasos por el mundo profesional.

Ahí en la termoeléctrica yo tuve el apoyo de una persona clave en la organización, si no hubiera sido por esa persona yo no entro. Una vez estando adentro, me costó mucho trabajo ganarme el respeto de las demás personas y que me vieran como lo que era, un ingeniero profesional que sabía hacer mi trabajo, me costó mucho trabajo pero tuve la oportunidad de entrar por una persona que no le importó lo demás verdad; pero ya estando adentro yo aguanté 5 años ahí y no cualquiera los hubiera aguantado, ya una vez estando yo ahí iban a entrar otras personas, había más personas ahí. Sí, aguanté, sí, a mí me gustaba, me encantaba, si no 5 años no los aguantó ni por nada (ingeniera, 36 años de edad).

En el ejemplo anterior, la persona clave es el jefe actual de la ingeniera entrevistada, quien la contrató para un nuevo empleo: "Yo creo que es de las pocas personas que no le ponen trabas a la mujer". Además, la planta donde trabajaba en el momento de la entrevista pertenecía a una firma de productos médicos cuya política era reclutar minorías, considerando como una de ellas a las mujeres.

Para la entrevistada, aparte de la resistencia de los hombres a aceptar mujeres en empleos de ingeniería, existe una presión adicional: la de las mujeres que no tienen

hijos y que critican a las que trabajan teniendo hijos, o la de la propia mamá que nunca trabajó.

Sin embargo, la opinión de los “otros” no siempre es negativa. La entrevistada cuenta con el acuerdo de su esposo, por un lado, y por otro, habla de una identificación con las demás mujeres que se encuentran en su situación. El caso descrito es especialmente interesante porque demuestra la forma en que se da la tensión entre una sólida identidad para sí, la de una ingeniera profesional, y la identidad para “el otro”. En este ejemplo, “el otro” son varios “otros” que actúan en sentidos opuestos: unos, tendiendo a hacer coincidir la identidad “virtual” con la identidad real: la política y la cultura organizacional así como el esposo actúan en esta dirección; las demás mujeres, e incluso la mamá de la entrevistada, acentúan la tensión entre la identidad profesional de la entrevistada y una identidad de mujer entendida como mujer de hogar.

Las dificultades para el acceso al mercado de trabajo muestran una situación de subempleo inicial que en la mayor parte de los casos se subsana en el segundo empleo. Una de las entrevistadas entró a trabajar a un hotel para encargarse de aspectos administrativos; otra más entró como capturista de datos.

Otro caso es el de una egresada que entró a trabajar en una maquiladora de juguetes que le resultaba interesante, especialmente el departamento de diseño y desarrollo de juguetes, pues trabajaban directamente con los diseñadores que estaban en Los Ángeles. Sin embargo, duró en ese empleo menos de un año: “Cinco dólares al día que no alcanzaba ni para la gasolina. Y luego yo era mujer, porque primero suben los hombres que las mujeres, es muy difícil cuando eres mujer, es doblemente difícil”.

La experiencia de una egresada de Hermosillo es asimismo reveladora de las dificultades que hay que vencer en los primeros años de la carrera profesional. Entró como practicante en una empresa auxiliar de la Ford. Encontró interesante el ambiente de trabajo e hizo planes para quedarse en la planta como ingeniero: “Ahí en el departamento de ingeniería estaba un señor que tendría alrededor de unos sesenta años, un señor muy tradicional, muy estricto, todo el mundo le tenía miedo, de hecho yo también le tenía miedo, entonces me apliqué pero esta persona era muy escéptica, dijo que quería un ingeniero hombre porque era mucha la carrilla, mucha la presión [...]”. Afortunadamente la contratación se produjo gracias a la intermediación de la gerente de relaciones industriales y el gerente de materiales.

Sin embargo, una vez “adentro” las mujeres ingenieras se encuentran con diversas situaciones. La más llevadera es aquella en la cual se entra a un puesto con posibilidades, el ambiente es agradable e inicia una carrera profesional ascendente con reconocimiento. Pero no siempre ocurre de esa manera. Las “piedritas en el camino” son de diversa naturaleza cuando se están dando los primeros pasos.

Una de las ingenieras de Tijuana relata que actualmente se lleva bien con sus compañeros ingenieros

porque somos bien directos, o será que como soy bronca me aguantan. Yo les digo estás mal en esto, pero al principio fue difícil porque no se acoplan a la presencia de una mujer. (Me gané su respeto) diciéndoles “va a pasar esto” y pasaba; pero primero para

aprender me tuve que ir con la gente de producción y preguntarles si hago esto qué pasa, para después poder decir: “no, si tú no sabes, yo tengo cinco años trabajando aquí y tu acabas de entrar”.

Como en otros casos, esta experiencia demuestra los claroscuros de la experiencia laboral. Por un lado, están las dificultades para obtener un reconocimiento de los “otros”, ya sea los colegas o los subordinados; por otro lado, tienen a veces la suerte de encontrar buenos jefes que las ayudan a promoverse y, finalmente, el rechazo queda atemperado cuando uno se encuentra en el camino a los compañeros de la escuela. Ello no impide que las decisiones sean duras y se busque en la adaptación a “los valores masculinos” la forma de sobrevivir: “O no entras o entras a sufrir, bueno, voy a decir una grosería, tienes que decir ‘me vale madre lo que digan’ y para demostrar que eres igual tienes que hacer lo que hacen ellos”.

Es interesante contrastar la experiencia en las ciudades fronterizas con la vivida por una de las ingenieras que tuvo un empleo en Estados Unidos. Allá era considerada legalmente como minoría y además percibía cierta neutralidad con respecto a las mujeres. Su experiencia es muy diferente en México, donde observa cierto recelo ante las opiniones de una mujer:

Prefieren que la mujer siga sirviendo el café, contestando el teléfono. En Estados Unidos, que es donde me han entrevistado para todos mis trabajos, hay más neutralidad. Yo además calificaba como minoría. Cuando llegas a México y tratas de trabajar, es ahí donde empiezas a ver las limitantes; creo que una vez que compruebas que sí puedes hacer el trabajo, que no te van a vacilar muy fácilmente y te van a decir: “ay, chula, m'ijita, mejor yo te lo arreglo”, ya te empiezan a ver con cierto respeto. Una, como mujer, como que tiene que comprobar más, tengo que demostrar desde el barrendero a los mecánicos, al operador o al mismo contador, que tú tienes la capacidad de resolver cierto tipo de problemas (ingeniera de Tijuana, con dos carreras).

Así pues, la identidad de las ingenieras se va construyendo sobre la base de la necesidad de ser reconocidas tanto por los colegas como por los subordinados. En la experiencia de las entrevistadas, todas reconocen haber tenido la suerte de contar con buenos jefes. Respecto al trato con los trabajadores, hay una situación de ambigüedad derivada de la doble condición de mujeres y de mandos que tienen las ingenieras en las empresas. Lo que no se acepta o se acepta mal en un principio es esa doble condición que refuerza el rechazo. Sin embargo, una vez superado ese rechazo, muchas de las ingenieras parecen valorar muy positivamente la relación con los trabajadores: “Yo soy de las que me meto en la línea a trabajar con la gente”, dice una de ellas. El trato cercano tiene de todos modos costos personales y ocasiona conflictos.

Yo siento que (mi relación con los ensambladores es) muy buena, me gusta mucho tratar con la gente, tengo gente de mucho tiempo, me gusta crearles un buen ambiente, un ambiente como de familia, me preocupó mucho de darles conferencias, de ayudarlos porque ellos posiblemente no tuvieron la misma oportunidad de uno, entonces les damos muchas conferencias desde aseo personal, desde enfermedades, desde cómo relacionarse con sus familias, cómo cuidar a sus hijos, todo ese tipo de cosas que posiblemente ellos por el medio en que vivieron o se desarrollaron no tuvieron oportunidad.

Sin embargo, en la maquiladora “hay mucha gente que te trata de sobornar emocionalmente”. El corolario para esta ingeniera es que:

muchas veces trato de no poner mucho de mis emociones porque me da tristeza muchas situaciones de la gente, pero trato de no involucrarme mucho porque me han pasado muchas cosas, o sea me he metido en muchos problemas [...] me involucraba demasiado en aliviar los problemas de la gente, entonces descuidaba un poquito lo que era el trabajo.

Los conflictos emocionales ocasionados por un involucramiento “excesivo” en los problemas del trabajo pueden “evitarse” con una concepción distinta de las relaciones sociales en el trabajo. Una de las gerentes de planta parece haber llegado a conclusiones claras respecto al tema:

Regularmente yo soy muy honesta en esto con todo mundo, tanto con mi jefe como con los trabajadores. Vengo aquí a hacer un trabajo, si hago una amistad salgo ganando, pero no vengo a hacer amistades a los trabajos y regularmente no las tengo. Tengo compañeros de trabajo. El trabajador, el operador, saben que mi puerta está abierta, soy accesible, no soy de las personas que tienen que poner cita conmigo o ir a tocar, o hablarme de usted, o decirme ingeniero, pueden hablar lo que quieran conmigo, más o menos así es como funciona.

Sin embargo, la inclinación a tratar con la gente va a veces más allá de las obligaciones profesionales:

Tengo supervisores de producción y ellos tienen jefas de grupo y son los que se comunican con las muchachas, su personal de producción también, pero a mí me encanta andar de metiche en las líneas platicando, pero no platico con ellas de trabajo, sino cómo andan, cómo van muchachas, para saber cómo anda el ambiente de trabajo, cómo se entienden con el supervisor, si les gusta o no les gusta lo que están haciendo, ese tipo de cosas que te ayudan para saber cómo es que está dirigiendo todo.

Otros testimonios abundan en estos conflictos iniciales:

La primera semana, los primeros días tuve dificultades. Cómo es posible que a un señor de treinta y tantos años llegue una mujer y le diga, me haces el favor de poner esta pieza así. La gente mayor no lo acepta: ¿cómo una mocosa te va a venir a decir cómo hacer las cosas? Uno me dijo: “si usted lo hace, lo hago yo”, y yo me sentaba y lo hacía. Tienes que ponerte al mismo nivel, que te invitan a comer, te tienes que ir con ellos para que sientan que pueden confiar en ti y ya, después, fíjate, esas personas son con las que mejor me llevo.

En las entrevistas realizadas en Hermosillo, la relación con los ensambladores está mediada además por la existencia de sindicatos. Para algunas de las ingenieras la existencia de una organización sindical no es fuente de problemas; se ha llegado a acuerdos, existe un reglamento interior de trabajo y “en ese aspecto todo ha ido muy bien”, señalan.

Sin embargo, en otras ocasiones el trato con el sindicato ha sido motivo de fuertes conflictos. Primero el conflicto se presentó con una de las inspectoras de calidad; después el conflicto con el sindicato desembocó en el cierre de una planta en Hermosillo: “Era un sindicato muy difícil, la gente exigía muchas cosas que eran ilógicas, como por ejemplo que se les respetara el 100% de su salario aunque las máquinas estuvieran descompuestas [...] cuando se anunció el cierre de la planta la gente del sindicato tomó las instalaciones de la planta”.

#### DE LLENO EN LA PROFESIÓN

Varios estudiosos de esta profesión han señalado una suerte de trayectoria típica entre los ingenieros industriales (Crawford, 1989; Zussman, 1985): comienzan como ayudantes de ingeniería, realizando labores sencillas; cuando ascienden a ingenieros *junior*, e incluso *senior*, asumen responsabilidades limitadas en la línea de producción, ya sea en aspectos de organización de la producción, de control de calidad, de supervisión o de mantenimiento. El tercer paso en una carrera ascendente son las gerencias, en las cuales el cambio fundamental reside en que se pasa de la ejecución de tareas a la supervisión o planeación de las mismas. Es un cambio que demanda más capacidad de análisis abstracto y cierta intuición. Este proceso se puede conceptualizar como la trayectoria que conduce desde una condición de principiante a una condición de experto (Bjørnåvold, 1997). El cambio afecta por tanto al nivel cognitivo, pero también a las relaciones con los demás y a la responsabilidad que se asume.

Este tipo de trayectoria se relaciona también con la propuesta teórica de Claude Dubar. Las más positivas para los individuos serían las trayectorias de continuidad con reconocimiento por parte de los otros. En el peor de los casos están las trayectorias de ruptura, discontinuas, con escaso reconocimiento de los otros. Se podría argumentar que en el grupo de ingenieras entrevistadas resulta difícil hablar de una trayectoria cuando su experiencia de trabajo se reduce a un solo empleo; sin embargo, aun en estos casos es posible detectar una trayectoria dentro de la empresa en que trabajan.

En líneas generales se puede anticipar que las trayectorias de las ingenieras tienen continuidad en varios niveles: *a*) en el mercado de trabajo, porque no hay periodos de desempleo, con algunas excepciones en Hermosillo, sobre todo en los periodos posteriores a la crisis de 1994;<sup>7</sup> *b*) en ocasiones se detecta continuidad dentro del sector de actividad, por ejemplo en las ingenieras que siempre estuvieron en plantas de electrónica, de textiles o de muebles, y *c*) en la mayor parte de los casos presentan trayectorias ascendentes a pesar de las dificultades con que se encuentran para iniciar una carrera y después para conseguir ascensos dentro de la planta.

Estas características de las trayectorias no son generales: hay algunos casos con discontinuidad en el empleo, en los que habría que analizar de manera más detallada si la discontinuidad en la trayectoria es vivida o asumida identitariamente como una rup-

<sup>7</sup> Hay ejemplos de ingenieras que tardaron en encontrar trabajo de 4 a 6 meses.

tura con connotaciones negativas. En todo caso, para un estudio amplio del mercado de trabajo de las mujeres ingenieras, es necesario entrevistar a más mujeres que no están trabajando actualmente o que nunca tuvieron acceso a un empleo formal, ya sea por razones familiares o por los obstáculos encontrados en el mercado de trabajo.

Entre las entrevistadas, la mayoría se encontraba en puestos de producción, supervisión, calidad y recursos humanos y, con el paso del tiempo, en tareas administrativas. Por otro lado, un buen número de entrevistadas considera que su trabajo es reconocido. Finalmente, las entrevistas revelan que muchas profesionales de la ingeniería se proponen objetivos ambiciosos asumiendo su condición de mujer: llegar a ser la primera gerente de manufactura o metas similares significa que las estrategias profesionales surgen a partir de percepciones "situadas".

Es significativo el caso de una ingeniera tijuanaense que prácticamente dirige una planta electrónica de noventa trabajadores, después de haber pasado por otras dos empresas. En este caso, el primer obstáculo no fue su condición de mujer sino su desconocimiento del inglés. Sin embargo, "se entendió por señas con el americano". Después contó con la valiosa ayuda de una compañera que sabía inglés y finalmente "la salvó" su propio empeño. Se puso a estudiar inglés "como loquita" y en seis meses logró hacerse con el idioma.

El relato de esta ingeniera trasluce una idea colectiva de su trabajo y de su ascenso profesional. Aprendió de los propios compañeros y cometiendo errores, pues como ella misma reconoce, "echando a perder se aprende". Y actualmente los méritos no son exclusivos de ella:

Tengo un equipo de trabajo muy bueno que tiene tiempo conmigo, entonces pues en realidad ellos son también los que hacen que todo salga bien [...] Por ejemplo yo tengo una persona que me ayuda en producción, yo tengo una supervisora de producción, tengo una supervisora de control de calidad, tengo una persona en almacén y a ellos yo les digo cuáles son las prioridades, cuáles son los envíos, estipulo cuáles son los criterios de control de calidad, muchas veces les ayudo, cuando no salen los productos yo soy de las que me meto a la línea a trabajar con la gente.

La dimensión del trabajo colectivo tiene un significado que va más allá de un equipo de gente calificada con quien resolver los problemas de la planta y los del trabajo cotidiano. Una visión humanista, tal vez maternal, orienta el comportamiento profesional de la persona a la que nos referimos.

Sin embargo, la dimensión diferencial del género no debe exagerarse. Las trayectorias están basadas en credenciales educativas y profesionales asumidas como legítimas en las empresas. La carrera profesional de una de estas ingenieras se basa en una sólida preparación académica, más sólida que la de la mayor parte de los ingenieros varones. Efectivamente, una de las entrevistadas tiene dos carreras: ingeniería industrial en Tijuana y diseño industrial en San Diego. Tras un empleo en Estados Unidos, sus empleos en Tijuana han sido siempre como gerente. Su trayectoria profesional trasluce una forma original de entender el trabajo:

Regularmente me gusta entrar a una maquiladora con muchos problemas, arreglarlos, poner sistemas, estar verificando información, poner sistemas porque regularmente para poder saber si estás perdiendo dinero, necesitas saber por qué. Una vez que todo está establecido y empieza a funcionar, me gusta capacitar a la gente para el momento en que me voy, porque no duro mucho en las compañías, me gusta agarrar otra compañía con problemas. Después de que una compañía funciona, se me hace muy monótono y siento que no hay momentos para crecer. En promedio duro dos años en una empresa.

El discurso revela una idea singular de la carrera profesional. Parece entenderse como un desafío personal permanente que va mucho más allá de logros económicos o de ascensos a gerencias. Se trata de una concepción de la actividad profesional que remite a una suerte de cultura competitiva.

Por su parte, una egresada de Hermosillo ha hecho prácticamente toda su carrera profesional en una maquiladora electrónica que es la mayor de la ciudad. Su trayectoria revela un progreso profesional importante: de supervisora de producción a supervisora general de producción y, tras una breve estancia en el departamento de producción, el salto a la gerencia de producción. En el momento de la entrevista era una de las cinco gerentes de producción de la planta. Tenía a su cargo a once supervisores, los que en conjunto controlaban el trabajo de alrededor de 1 000 trabajadores. Al parecer no es la única mujer que ha ocupado este puesto ni la única que ha conseguido puestos gerenciales, ya que el puesto de dirección de calidad lo ocupa una mujer. Todo ello le hace afirmar que en la planta donde trabaja no existe discriminación alguna: “Éste es un lugar raro porque no pasa eso, a mí me promovieron cuando estaba embarazada de cuatro meses”.

Una trayectoria en ascenso tiene sus ventajas puesto que los ingenieros adquieren capacitación en otras plantas o en cursos que se toman en Estados Unidos. La entrevistada estuvo, por ejemplo, dos veces en Portland, Oregon: la primera vez en un curso de soldadura de tres semanas; la segunda vez fue una visita para conocer un producto nuevo. Éste y otros testimonios dan cuenta de la “apertura” existente en los mercados de trabajo para este tipo de profesionales; una apertura limitada, contradictoria, que refleja las tensiones entre una identidad para sí como profesional y una identidad desde los otros que tiene rostros diversos. En suma, empresas más favorables, jefes que ayudan frente a ciertos ambientes mucho más hostiles y tradicionales.

Sin embargo, junto a las carreras en ascenso hay otras con altibajos frecuentes o, definitivamente, aquellas que se encuentran en un momento de estancamiento. Las palabras de una ingeniera de Hermosillo son ilustrativas al respecto. En primer lugar, al terminar los estudios en 1988 se tardó “un poquito” porque “en esa época todavía no se acostumbraba mucho la mujer ingeniero, éramos muy poquitas; entonces me desesperé un poquito porque decía cómo quieren que tenga experiencia si no me dan la oportunidad”.

La espera se prolongó de septiembre de 1988 a mayo de 1989, hasta que encontró empleo en una maquiladora de ropa para bebé que contaba con diez empleados: “Yo creo que los cané con mi insistencia y me contrataron, pero no me dijeron que no me

podían pagar mucho y a mí no me importó cuánto fuera a ganar. Yo quería trabajar, quería que me dieran la oportunidad de demostrar”.

La firma fue absorbida por una filial de mayor tamaño pero del mismo ramo. Después de cuatro años de trabajo, a la entrevistada le ofrecieron un empleo en una conocida firma trasnacional de ropa en Monterrey, donde en un año llegó a ser gerente de entrenamiento. Sin embargo, por razones familiares tuvo que regresar dos años después a Hermosillo en la difícil coyuntura de la crisis de 1994-1995. Finalmente, encontró una maquiladora subcontratista de varios clientes. Su idea fue implantar los mismos sistemas de entrenamiento que en la planta regiomontana, pero las características de la subcontratación se lo impidieron, al depender de los requerimientos de distintos clientes. La entrevistada reconoce que no se siente satisfecha en su trabajo actual: “Siento que me he estancado, he pensado a lo mejor en otra área, no tanto porque ésta no me guste, sino porque me siento muy saturada, muy cansada, es muy rutinario, llega un momento en que ya no te surgen ideas para implementar”.

#### RESPUESTAS DIFÍCILES: LA FAMILIA Y LA PROFESIÓN

Los ingenieros, hombres o mujeres, suelen tener una perspectiva de futuro doble: la de aquellos que pretenden hacer carrera en la planta y alcanzar una gerencia y la de quienes se proponen fundar un negocio propio. Tanto los hombres como las mujeres se inclinan más por esta última opción, especialmente en un horizonte de 40 o 45 años de edad. En el caso de las mujeres, la fundamentación más frecuente son los horarios y el estrés consiguiente que se da en la maquiladora.

Yo soy mujer, pretendo casarme y pretendo tener hijos y un horario de maquiladora se me hace muy pesado para una mujer que tiene hijos; yo sé que un negocio propio también te quita mucho tiempo pero se me figura que me iba a poder dedicar a atender más a mis hijos, yo no me quiero salir ahora, quiero durar unos 6, 7 años y a lo mejor para entonces ya tengo hijos.

El tema del horario como una restricción importante es recurrente entre las entrevistadas. El de la maquiladora es un trabajo absorbente:

Trabajamos muchas horas pero tenemos que ajustarnos al horario, por ejemplo en mi caso estoy casada, tengo un bebé de dos años y medio y hay veces que me cuesta trabajo porque tengo que estar todo el día aquí, pero es parte de la época que me tocó vivir, yo así lo veo, y estoy haciendo algo que me gusta, ahorita no me veo haciendo otra cosa, al menos que sea algo propio o que sea muy buena oportunidad

Para una de las entrevistadas, diez años en la industria es suficiente porque piensa tener un hijo y quisiera más tiempo con él cuando el niño vaya a la escuela. A veces la perspectiva es incierta aunque esperanzada: “No me gustan las mujeres que anteponen su trabajo a su familia, a mí me gusta dedicarle su tiempo a cada cosa, yo sé que va a afectar, no sé cómo, no creo que en esta empresa me afecte mucho, yo siento que me van a dar algún tipo de facilidad”.

Para otras, las limitaciones que la maquiladora impone a la maternidad son claras:

o dejo de ser mujer por el hecho de que haya escogido hacer una carrera no común para una mujer [...] si yo por ejemplo llegara a trabajar y tener hijos, jamás me gustaría estar trabajando en una maquila donde entras a las 7 y quién sabe a qué horas salgas [...], por eso yo digo que quiero hacer mi propio negocio si dios quiere y así puedo mezclar las dos cosas. Obviamente, si me caso va a ser con una persona madura y que acepte esta situación porque difícilmente a mí me van a mandar a mi casa.

La maternidad suele obligar a un reacomodo o a una interrupción de la carrera profesional entre las ingenieras de las ciudades analizadas. Y es una interrupción que puede llegar a ser definitiva:

Dejé de trabajar cuando ya tenía ocho meses de embarazo y me dediqué por completo a mis hijos, que era otra de mis responsabilidades. Ahorita que mis hijos ya están en la escuela uno y en el kínder otro, lo que pienso hacer es entrar a estudiar algo. Alguna carrera corta en San Diego, para entretenerme no para trabajar. Porque no creo que pudiera dejar la responsabilidad de mis hijos por ir a buscar unos cuantos pesos. Estudiar algo como nutrición, algo corto.

Sin embargo, la renuncia a ejercer la carrera no es aceptada de muy buena gana: "Pues me gusta mucho la ingeniería, pero tienes que saber quién es el número uno y quién es el número dos y, en este caso pues ni modo, yo me tengo que aguantar".

Para la entrevistada, estar en la casa es estar encerrada y no está dispuesta a perder el tiempo porque "no me gusta ir a los cafecitos, siento que hay cosas mucho más importantes". Y en este caso la carrera se vive como algo más que un aprendizaje técnico; como un medio de desarrollo de la personalidad: "[...] el haber estudiado esa carrera me ha ayudado muchísimo a tener seguridad en mí misma, a aprender a tomar decisiones, a aprender a tomar diferentes caminos para llegar a una solución, a aprender a pensar".

## U NEGOCIO PROPIO

Un rasgo que comparten los ingenieros de ambos sexos son sus objetivos a futuro. Algunos de ellos parecen tener como horizonte más probable el ascenso dentro de la planta en la que trabajan; la mayor parte se inclina por la idea de tener un negocio propio a partir de cierta edad. En el caso de las mujeres, suponen que dicho negocio les daría la posibilidad de hacer compatible el tiempo necesario para cuidar de los hijos o de la casa y el tiempo de trabajo. La idea es crear una empresa propia "aunque haga palitos de madera", dicen.

El objetivo de tener un negocio propio se sustenta en ocasiones en la idea de un negocio familiar, o más concretamente de un negocio en asociación con el esposo. Encontramos entre las entrevistadas que varias de las mujeres casadas tenían como pareja a otro ingeniero que en ocasiones trabajaba incluso en la misma planta. Las ideas

en este sentido son muy variadas: desde una maquiladora de ropa hasta un negocio de video, pasando por un restaurante.

Para algunas, el negocio tiene sentido más allá de los rígidos horarios de las maquiladoras. Una de las ingenieras más jóvenes entiende el tema de esta manera:

Es que no quiero ser empleada toda mi vida, yo creo que los trabajos en los que he estado antes es porque mis jefes son de las personas que te dejan ser y eso es lo que me ayudaba, pero a mí me gustaría ser mi propia jefa y que nadie me mandara, yo creo que a todos, bueno hay gente que no creo que le moleste que lo manden pero a mí es al revés, a mí me molesta que me digan lo que hay que hacer si yo sé lo que hay que hacer, entonces eso es lo que más me molesta de ser empleada, mi meta no es llegar a ser gerente de la planta o quitarle el puesto al director, eso no.

## CONCLUSIONES

Aunque la ingeniería industrial sigue siendo una profesión minoritaria para las mujeres, en ciudades como Hermosillo y Tijuana hay una proporción creciente de ellas que se incorpora a este tipo de trabajo, principalmente en las maquiladoras. Lo anterior es parte de una tendencia más general de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.

El análisis de la trayectoria profesional ratifica las dificultades que las mujeres experimentan por su condición en una sociedad donde se detecta una serie de imágenes de género que no son sin embargo uniformes. Desde la imagen de la carrera académica, la ingeniería sigue siendo un segmento de mercado predominantemente "masculino". Como lo indican algunas cifras, lo es todavía más en ingenierías directamente relacionadas con el manejo de maquinaria y equipo, como las ingenierías mecánicas.

En las ciudades analizadas, las mujeres egresadas a mediados de los años ochenta suelen ser las primeras en incorporarse a la maquiladora o a otras industrias. Para estas mujeres, acceder al primer empleo es un problema bastante complejo, incluso en mercados demandantes de profesionales como el de Tijuana; asimismo, el que se reconozca su capacidad al principio de la carrera supone el despliegue de una serie de estrategias dirigidas tanto a los trabajadores a su cargo, como a los compañeros de trabajo. En esta fase es muy importante la ayuda de los condiscípulos, de los compañeros de escuela, con quienes han tenido una experiencia de socialización común. Las entrevistas revelan que las ingenieras se consideran afortunadas al haber tenido "muy buenos jefes". De sus testimonios se desprende que fue una cuestión de buena fortuna, porque también hay "malos jefes" que no consideran a las mujeres de una forma igualitaria.

La mayor parte de las entrevistadas, salvo algunos casos de desempleo, subempleo y estancamiento, tienen una carrera ascendente. Se sienten reconocidas en sus empresas, algunas han ascendido a cargos gerenciales; están acostumbradas a nuevas ideas o a nuevos métodos organizativos, así como a asumir responsabilidades. Frecuentemente tienen trato con empleados o jefes de la casa matriz, para lo cual es indispensable el

uso del inglés, pero también lo es para capacitarse fuera de la planta, normalmente en Estados Unidos.

¿Cómo construyen su identidad las mujeres ingenieras entrevistadas? Un rasgo bastante común es la importancia que tiene la carrera como fuente identitaria, incluso en aquellas que dejaron de trabajar. El estudio de la carrera les permite enfrentar situaciones diversas con mayor seguridad; por ello, a pesar de las dificultades encontradas, no renuncian a ese rasgo identitario. Sin embargo, las estrategias que en la práctica desarrollan para obtener un reconocimiento y una identidad “para el otro” son diferenciadas.

Se reconocen, aunque con ambigüedades, al menos dos tipos de estrategias:

1) Una que renuncia en cierto modo a la diferencias de género y adopta las formas de conducta de los hombres; que trata de minimizar un compromiso emocional principalmente con los trabajadores a su cargo. Sería una conducta característica de las “culturas competitivas” (Itzin y Newman, 1995).

2) La segunda estrategia se propone obtener un reconocimiento mediante el uso de características de género “femeninas” (Abramo y Todaro, 1998): la capacidad de comunicación, el acercamiento afectivo a los colegas o a los subordinados. Las dos estrategias tienen sus problemas y sus dificultades. Como reconoce una de las ingenieras entrevistadas, el acercamiento a los subordinados puede derivar en alguna forma de chantaje emocional. Por el contrario, en el caso más cercano a una cultura competitiva, su distanciamiento emocional no les impide mantener una actitud de diálogo con sus subordinados, que las separe de culturas “tradicionales”. Ambas estrategias ratifican el valor de la ambivalencia como categoría, tal como lo propone Borderías.

Las estrategias se desarrollan a su vez en ambientes organizacionales que también contienen una mezcla de culturas. Las resistencias a reconocer una identidad profesional en las ingenieras son un síntoma de la existencia de una cultura tradicional.<sup>8</sup> Newman la entiende como aquella cultura que propicia una concepción jerárquica en la división sexual del trabajo, al ser los hombres quienes ocupan los puestos altos. Este tipo de cultura no sólo la asumen los jefes, sino también los obreros, con independencia de que sean hombres o mujeres.

Sin embargo, en las entrevistas también se observan rasgos de una cultura que acepta la igualdad en el trabajo a partir de las diferencias. Tal es el caso de las empresas con casa matriz en Estados Unidos, que apoya a las minorías, o los ejemplos de Hermosillo, en los cuales “las etapas improductivas” como el embarazo no se convierten en perjuicios

<sup>8</sup> “Traditional” cultures, then, have tended to be based on a sexual division of labour reflecting traditional views about appropriate male and female roles. They have also tended to be hierarchical, with strong degrees of role distance and expected deference between high- (typically male) and low- (typically female) status jobs – for example between medical consultant and nurse, between manager and secretary. But the gendered basis of this culture goes far beyond the sexual divisions of labour. It is also built on sets of gendered and sexualized meanings (16) operating within the workplace, which set up “invisible” hierarchies between male and female roles and the men and women who occupy them. Women in traditional regimes are offered quasi-familial roles and identities around a core of male hierarchies and privileges (Itzin y Newman, 1995).

para la carrera laboral de las mujeres. Sin duda, una de las condiciones para lograr este trato es tener una actitud cooperativa con la empresa.

Tampoco es homogénea la forma en la que las ingenieras se proponen “resolver” las incompatibilidades entre sus proyectos familiares y de maternidad y sus proyectos profesionales. Tal vez lo más común es una identidad que trata de hacer compatible su condición de mujeres y madres con su condición de profesionistas, mediante la organización de un negocio propio, con el esposo o con otros colegas. Casi ninguna piensa en apoyos institucionales internos o externos para poder llevar a cabo dichos planes. Una de ellas, como vimos, confía en que la empresa le dará facilidades. Las empleadas de una gran maquiladora de Hermosillo creen que la planta no sólo no discrimina, sino que apoya a las mujeres aunque estén embarazadas. Hay ejemplos también de aquellas que terminaron su carrera profesional al tener hijos. Sin embargo, en ningún caso las dificultades propias de la maternidad borran o diluyen la identidad profesional de las entrevistadas, basada a su vez en el estudio de una carrera específica.

En ello influye claramente la forma en que se “negocia” (o no) la carrera profesional en la pareja o en la familia. Un cuarto ámbito que influye de manera muy decisiva es la organización. Como hemos visto las organizaciones, en líneas generales, se desentienden de las necesidades específicas de las mujeres profesionales, lo que en la práctica equivale a perpetuar sus desventajas y a reproducir un modelo dominante de carrera profesional masculino. Los testimonios también revelan diferencias entre las empresas. Como señala Williams (1995), “women’s careers often suffer because work organizations typically do not accommodate their additional household responsibilities”. A pesar de ello, tal vez sea más factible llevar a cabo una carrera profesional en una empresa que haciéndolo de manera independiente como consultora.

En todo caso, en los territorios analizados existe todavía un gran campo de investigación para las perspectivas de género. Williams señala que “hay creencias culturales acerca de la masculinidad y la feminidad construidas en la estructura misma del mundo del trabajo. Jerarquías organizativas, descripciones de empleos y prácticas informales en el puesto de trabajo contienen supuestos profundamente enraizados acerca del género y de las características de género de los trabajadores”. En otras palabras, añade esta autora, “las organizaciones laborales contienen ventajas construidas para los hombres que a veces pasan desapercibidas; de hecho parece como si fueran características inevitables de todas las organizaciones”.

## CUADRO-RESUMEN DE ENTREVISTADAS

<i>Núm.</i>	<i>Edad</i>	<i>Exp. laboral</i> <i>(años)</i>	<i>Núm. de</i> <i>empleos</i>	<i>Estado</i> <i>civil</i>	<i>Institución</i>	<i>Puesto actual</i>
1	29	4	3	casada	Inst. Tec. de Tijuana	Superv. gral. de oper.
2	26	2	1	soltera	U.A.B.C	Estudiante de ingeniería
3	36	14	4	casada	U.A.B.C.	Asuntos regulatorios (normas de fabricación)
4	29	7	2	soltera	CETYS	Superv. de ingeniería
5	25	3	1	soltera	Univer. de Sonora	Control de producción
6	32	10	1	casada	Univer. de Sonora	Control de producción
7	27	5	1	soltera	Inst. Tec. de Hermosillo	Coord. de entrenam.
8	27	6	3	soltera	Inst. Tec. de Hermosillo	Superv. gral. de calidad
9	31	10	3	soltera	Inst. Tec. de Hermosillo	Gerente de entrenam.
10	35	4	4	casada	CETYS	Desempleada
11	30	7	1	soltera	Inst. Tec. de Hermosillo	Coord. de tráfico de aduanas
12	32	9	1	soltera	Univer. de Sonora	Gerente de producción
13	28	9	1	soltera	Univer. de Sonora	Coordinador entrenam.
14	31	11	2	casada	Unison	Administr. en una escuela
15	32	10	3	casada	CETYS	Ing. de manufactura
16	27	8	2	soltera	CETYS	Gerente de ingeniería y de control de calidad
17	28	9	3	casada	Inst. Tec. de Baja Calif.	Ingeniero A
18	25	4	2	soltera	CETYS	Calidad (AD coordinator)
19	32	8	3	divorc.	CETYS San Diego	Gerente general

## TRAYECTORIAS PROFESIONALES DE MUJERES INGENIERAS

<i>Empleo 1</i>	<i>Empleo 2</i>	<i>Empleo 3</i>	<i>Empleo 4</i>
1 Ayud. de ingeniero	Ing. control de calidad	Superv. gral. de operaciones	Asuntos regulatorios
2 Químico (CFE)	Maestra	Ing. en calidad (maquiladora)	(Normas de produc.)
3 Capturista de datos	Superv. de ingeniería		
4 Práctica profesional	Cajera (hotel)	Superv. de calidad	
5 Superv. de calid. (textil)	Gte. de entren. (textiles)	Gte. de entrenam. (textiles)	
6 Secretaria (est. de radio)	Agente de viajes	Cobrador (agencia de seguros)	Ingeniería de producción
7 Secretaria	Coord. de serv. escolares		
8 Área de diseño	Gte. control de calid.		
9 Asist. de ing.	Manufact.	Ingeniero A	
10 Superv. de calid.	Calidad (AD coordinador)		
11 Diseño de armas (EE.UU.)	Gerente administrativo	Gerente general	

## BIBLIOGRAFÍA

- Abramo, Lais y Rosalba Todaro, 1988, "Género y trabajo en las decisiones empresariale ", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 4, núm. 7, São Paulo, Brasil.
- Adams, Julie, 1999, "Cuando el tiempo es dinero", *Sociología del Trabajo*, núm. 37, Siglo XXI Editores, Madrid, .
- Bjørnåvold, Jens, 1997, "La evaluación del aprendizaje no formal: calidad y limitaciones de las metodologías", *Formación Profesional*, núm. 12, Cedefop, Berlín.
- Borderías, Cristina, 1996, "Identidad femenina y recomposición del trabajo", en Arantxa Rodríguez, Begoña Goñi y Gurutze Maguregui, *El futuro del trabajo*, Bakeaz, Bilbao.
- Carrillo, Jorge y Alberto Hernández, 1985, *Mujeres fronteras en la industria maquiladora*, Con ojo Nacional para la Cultura y las Artes, México.
- CEPAL, 1996, "México: la industria maquiladora", *Estudios e Informes de la CEPAL*, núm. 95, Santiago, Chile.
- Cervantes Carson, Alejandro, 1994, "Identidad de género de la mujer", *Frontera Norte*, núm. 21, vol. 6, julio-diciembre, El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, B.C., México.
- Cockburn, C., 1991, *In the Way of Women. Men's Resistance to Sex Equality in Organizations*, Mac Millan, Londres.
- Crawford, Stephen, 1989, *Technical Workers in an Advanced Society. The Work, Careers and Politics of French Engineers*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Da Silva Blass, Leila María, 1995, "Género y trabajo: trayectorias de una problemática", *Sociología del Trabajo*, núm. 25, Siglo XXI Editores, Madrid.
- De la O, María Eugenia, 1995, "Maquila, mujer y cambios productivos: estudio de caso en la industria maquiladora de Ciudad Juárez", en Soledad González, Olivia Ruiz, Laura Velasco y Ofelia Woo (comps.), *Mujeres, migración y maquila en la frontera norte*, El Colegio de la Frontera Norte, El Colegio de México, México.
- De la O, María Eugenia, 1998, "La modernización y la cultura de la corresponsabilidad en la industria maquiladora", en Rocío Guadarrama, *Cultura y trabajo en México*, UAM/Friedrich Ebert Stiftung/Juan Pablos Ed., México.
- De Oliveira, Orlandina y Marina Ariza, 1997, "División del trabajo y exclusión social", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 3, núm. 5, São Paulo, Brasil.
- Drexel, Ingrid, 1994a, "The Relationship Between Education and Employment as Seen by German *Industriesoziologie*: New Technologies, Work, Organization, and Worker-qualification", ponencia presentada en el Seminario Formation et Emploi, IRESO, París.

- Drexel, Ingrid, 1994b, "Reproduction sociale et erosion de deux groupes professionnels: les techniciens en R.F.A et R.D.A.", en Yvette Lucas y Claude Dubar (coords.), *Genese et dynamique de relations professionnelles*, Presses Universitaires de Lille, Francia.
- Dubar, Claude, 1991, *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Armand Colin, París.
- Dubar, Claude, 1994, "Identités collectives et individuelles dans le champ professionnel", *Traité de Sociologie du Travail*, Michel de Coster et François Pichault, Université de Boeck, Bruselas, pp. 357-378.
- Dubar, Claude y Sylvie Engrand, 1992, "Formation continue et dynamique des identités professionnelles", *Formation et Emploi*, núm. 34.
- Duprez, Jean Marie, André Grelon y Catherine Marry, 1991, "Les ingénieurs des années 1990: mutations professionnelles et identité sociale", *Sociétés Contemporaines*, junio.
- Evetts, Julia, 1992, "Dimensions of Career: Avoiding Reification in the Analysis of Change", *Sociology. The Journal of the British Sociological Association*, vol. 26, núm. 1, febrero.
- Evetts, Julia, 1994, "Women in Engineering: the Career Identities of Promotion-Successful Women", en Lucas Yvette y Claude Dubar (coords.), "Genese et dynamique des groupes professionnels", Presses Universitaires de Lille, Francia.
- Evetts, Julia (coord.), 1994, *Women & Career: Themes and Issues in Advanced Industrial Societies*, Longman, Londres/Nueva York.
- Fernández-Kelly, María Patricia, 1983, *For We are Sold My and My People, Women and Industry in Mexico's Frontier*, State University of New York Press, Nueva York.
- Gadea Charles y Regine Bercot, 1994, "La formation continue et l'accès au titre d'ingénieur en France", en Yvette Lucas y Claude Dubar (coords.), *Genese et dynamique des relations professionnelles*, Presses Universitaires de Lille, Francia.
- García, Brígida y Orlandina de Oliveira, 1994, *Trabajo femenino y vida familiar en México*, El Colegio de México, México.
- Gerson, Kathleen, 1985, *Hard Choices. How Women Decide About Work, Career and Motherhood*, University of California Press, Los Ángeles.
- Giménez, Gilberto, 1998, "La religión como referente de identidad", en José Manuel Valenzuela, *Procesos culturales de fin de milenio*, Cecut/Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, Tijuana, B.C., México.
- González, Soledad, Olivia Ruiz, Laura Velasco y Ofelia Woo (comps.), 1995, *Mujeres, migración y maquila en la frontera norte*, El Colegio de la Frontera Norte, El Colegio de México, México.

- Iualde, Alfredo, 1997, "Las maquiladoras en México a fin de siglo", *Cuaderno de Trabajo*, Seminario Subregional Tripartito sobre Aspectos Sociales y Laborales de las Zonas Francas Industriales de Exportación, Organización Internacional del Trabajo, San José de Costa Rica, 25 al 28 de noviembre.
- Itzin, Catherine y Janet Newman (coords.), 1995, *Gender, Culture and Organizational Change*, Putting Theory into Practice, Londres.
- Lara Rivero, Arturo A., 1995, "Cambio tecnológico, demanda de la fuerza de trabajo y estrategias de aprendizaje en la industria electrónica", en Soledad González, Olivia Ruiz, Laura Velasco y Ofelia Woo (comps.), *Mujeres, migración y maquila en la frontera norte*, El Colegio de la Frontera Norte, El Colegio de México, México.
- Monreal Requena, Pilar, 1999, "Mujeres, género, desarrollo: conceptos y mundos encontrados", en Juan Carlos Gimeno y Pilar Monreal (coords.), *La controversia del desarrollo. Críticas desde la antropología*, Los libros de la catarata, Madrid.
- Requena Santos, Félix, 1991, *Redes sociales y mercado de trabajo. Elementos para una teoría del capital relacional*, Centro de Investigaciones Sociológicas, Colección Monografías, núm. 119, Madrid.
- Sainsaulieu, Renaud, 1988, *L'identité au travail*, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, Francia.
- Tripier, Pierre, 1993, *Del trabajo al empleo*, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Vega, Germán, 1999, "Negociando decisiones: las unidades domésticas de Ciudad Juárez", trabajo presentado en el seminario Reducing Vulnerability Among Families in the Mexico and US Border Region, El Paso, Texas, 22-23 de enero.
- Williams, Christine L., 1995, *Still a Man's World. Men Who Do Women's Work*, University of California Press, Los Ángeles.
- Whalley, Peter, 1989, *The Social Production of Technical Work. The Case of British Engineers*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Zabludowsky, Gina, 1997, "Presencia de las mujeres ejecutivas en México", *Sociológica*, enero-abril, México.
- Zussman, Robert, 1985, *Mechanics of the Middle Class*, University of California Press, Los Angeles.