aset

ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

Buenos Aires | 13-16 de agosto de 2003

6º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo

Los trabajadores y el trabajo en la crisis

6º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo
aset
ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

Asociación Nacional de Especialistas en Estudios del Trabajo
VI Congreso Nacional

EDUCACIÓN, TRABAJO Y PERCEPCIÓN DE GÉNERO: PROFESIONALES Y ESTUDIANTES AVANZADAS DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA

Autoras[1]:

Borrás, Graciela
Bucci, Irene

13 al 16 de Agosto de 2003-Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Buenos Aires.

[1] *Docentes-Investigadoras del Grupo Soviuc, Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Mar del Plata. Directora: Lic. María Inés Pacenza. Proyecto aprobado por el Ministerio de Educación y Cultura OCS 192/92*
E-mail: gborras@copetel.com.ar irenebucci@hotmail.com

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como objetivo indagar acerca de las estrategias que elaboran las mujeres psicólogas para compatibilizar el mundo público y privado, como así también, detectar el grado de profesionalización alcanzado, los modelos de socialización de género y su percepción acerca de la existencia o no de discriminación a lo largo de sus trayectorias laborales y educativas. Se trabaja con entrevistas en profundidad (treinta) a los efectos de conocer su situación laboral en diferentes ámbitos (privado, público y académico) y compararlas con las efectuadas a estudiantes avanzadas de 4to y 5to de la carrera, analizando las siguientes dimensiones: estudio, trabajo, composición familiar, percepción acerca del rol profesional, proyecto económico, capacitación y participación institucional.

Abordar el tema género implica estudiar formas de organización y funcionamiento de las sociedades, considerando las relaciones sociales donde se manifiestan abierta o encubiertamente la subordinación femenina y la dominación masculina. El género como categoría analítica, incluye pero trasciende la definición biológica y ubica a hombres y mujeres como categorías socialmente construidas.

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo constituye uno de los factores relevantes de las dos últimas décadas en nuestro país, fenómeno que es paralelo a las políticas de ajuste y flexibilización laboral. Las causas que explican la tendencia ascendente de la participación femenina se deben al aumento del nivel de instrucción, a los cambios en la organización social y unidades domésticas y a la búsqueda de autonomía.

Si bien en los últimos años se han abierto espacios de inserción en ocupaciones de alto nivel de calificación (profesional y técnico) o en nuevas actividades -como consecuencia de la modernización de la estructura productiva-, se registra una inclusión mayoritaria y creciente en tareas de baja o nula calificación y sin cobertura de seguridad social, donde persisten diferencias salariales, subvalorización del trabajo femenino y mecanismos de segregación ocupacional (Galin, Pautassi, 2001). Hombres y mujeres tienen expectativas y autopercepciones distintas de la situación laboral y valorizan el trabajo en función de algunas dimensiones comunes y de otras diferentes. Hoy no es posible mantener una tajante separación entre el ámbito laboral y familiar. La disponibilidad de normas y servicios que apoyan la compatibilización de ambos roles es

una condición importante de la calidad de empleo tanto para hombres como para mujeres (OIT, 2001). Según datos aportados por la Cepal (1999), las mujeres latinoamericanas perciben en todas las categorías ocupacionales menores ingresos, diferencias que aumentan con la edad y la calificación. El salario promedio representa el 60% del percibido por los hombres con iguales titulaciones. Las diferencias más notorias se registran a partir de los 40 años en las actividades por cuenta propia de profesionales y técnicos en el sector servicios, comercio e industria.

El Estado y el área servicios, concentran una mayor presencia de profesionales (lugares que tradicionalmente han asegurado estabilidad, regularidad y protección). Realidad que también atraviesa el sector científico. De acuerdo a las conclusiones arrojadas en la investigación realizada por el Centro de Estudios sobre Ciencia del Grupo Redes (2003) -al analizar la composición de los circuitos académicos-, se comprueba que cada vez más mujeres investigadoras entran a la Universidad y al Conicet (aumentando la participación femenina de un 37% en 1993 al 41% a fines del año 2000). Respecto a los hombres, ellas son muchas en la etapa de formación pero son menos cuando se trata de ascender a los cargos jerárquicos ya que solo el 10% ocupa puestos decisorios, lo que hace evidente la sub/representación femenina. El aumento de su número incide en la pobreza de los salarios y expulsa mano de obra masculina: la mayoría se ve recluida a las categorías más bajas, cobrando los menores salarios. Las causas se deberían a dos factores centrales: el peso de los hijos y la circulación de la información. En cuanto al primero el mayor porcentaje de mujeres los tiene en la etapa intermedia -entre la culminación de la carrera de grado y antes de comenzar el doctorado (34%)-, hecho que incide en la duración del mismo, si bien la mayoría tarda entre 4 y 5 años. Mientras que en los investigadores ese momento aparece aplazado hasta la culminación del doctorado (el 21% lo termina antes de los tres años), y solo el 20% tiene hijos antes de concluirlo. Con respecto a la circulación de la información (becas, subsidios, oportunidades), parece ser un capital básico monopolizado por los hombres, pues son ellos los que tienden a viajar más al exterior para completar su formación. En las mujeres esta etapa de formación coincide con el ciclo fértil ya que al tener hijos más tempranamente, su desarrollo profesional esta enmarcado por su presencia. Para los hombres, los hijos vienen después del doctorado -marca clave del capital simbólico que denota un lugar en el campo científico-. Otro elemento a

considerar es que la mayoría elige a tutores varones, lo que tiende a reforzar determinados circuitos de información y selección.

Por otra parte, la presencia femenina varía según las instituciones que hacen investigación. Las universidades públicas son las que más absorben investigadoras (52%), en segundo lugar las entidades sin fines de lucro (41%), y después aparecen los Organismos Públicos (Conicet, INTI, INTA, etc., con el 35%.) En la Universidades privadas solamente representan el 33% y en las empresas un 25%. Al observar como se distribuyen las categorizaciones (cinco) del Programa de Incentivos a los investigadores de las Universidades se comprueba que en las posiciones más bajas es mayor el número de mujeres, fenómeno que se invierte en las más altas, detectándose una situación similar en el resto de las instituciones científicas.

Según los resultados del estudio "Perfil Ocupacional de los Graduados de la Educación Superior", el índice de desempleo entre los universitarios ha crecido al 9,2% en todo el país. Se comprueba que la inserción laboral es más difícil para las profesionales mujeres, los menores de 30 años y los graduados recientes. La tasa de desempleo es del 10% para las mujeres contra el 5% de los hombres. En tanto, los psicólogos registran uno de los índices de desocupación más altos (17%).

En este escenario, el título sigue manteniendo un reconocido nivel de acreditación y desplaza a los que no lo poseen. El llamado "efecto fila" ubica a los graduados en el primer puesto de los buscadores de empleo aunque sean de inferior calidad en relación con la capacitación adquirida en sus años de estudio (UNESCO, 2002). En el caso de los psicólogos, se suma además, la incertidumbre que puede significar el ejercicio de una profesión independiente en un contexto de graves dificultades para conseguir empleo. Hombres y mujeres no escapan a esta crisis. Profesionales que iniciaron su carrera con un modelo, hoy viven la coexistencia de este modelo en retirada -pero de profunda raigambre en el imaginario de varias generaciones-, con uno nuevo, que aún no termina de constituirse y para el cual no fueron debidamente formados. Antes, seguir una carrera universitaria y adoptar una profesión determinada fijaba ciertos espacios en los que se desenvolvía el sujeto. De allí en más, un fuerte mandato de la tradición social y la mística profesional de cada disciplina le decía lo que debía hacer y lo que no debía hacer -práctica que le generaba seguridad y le daba identidad a su existencia-.

No obstante, cuando se trata de profesionales se debe considerar otros factores vinculados a la elección de una carrera, ya que ésta responde a múltiples razones muchas de ellas ligadas a preferencias personales y vocacionales, como así también a las relacionadas con la inversión en años de estudio que involucran las características del campo. El mismo puede presentar facilidades o dificultades de inserción y desarrollo, y expectativas diferenciadas en la satisfacción de retribuciones monetarias que implican la movilidad social futura. Los diferentes factores interactúan en el momento de la elección y permanencia en determinada carrera y en la decisión de continuar en el campo profesional elegido (Dívie y Oiberman, 2001).

Es por ello que el propósito de este trabajo es, no solo dar cuenta de las condiciones objetivas en que estas mujeres desarrollan y desarrollarán su práctica profesional, sino incorporar el componente subjetivo vinculado con el grado de satisfacción con su trabajo, como así también, la percepción que tienen acerca de la segregación, diferencia salarial y conciencia de género.

Características de la Muestra

Para clasificar a las profesionales que trabajan en los diferentes ámbitos (público, privado y académico), se consideró la actividad principal desempeñada cuando existía superposición de los mismos. En el Anexo se presentan las principales características de cada uno de los grupos.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Mandato familiar y percepción acerca del rol maternal

En general los padres de las estudiantes y las profesionales **valoraron el estudio como prioritario**. Si bien **apoyaron la decisión** de sus hijas, tuvieron ciertos reparos ante la elección de la carrera, dado que muchos manifestaban que *"no sabían bien qué era"* y lo relacionaban *"con los locos"*. Algunas expresan que existió un mayor apoyo hacia los estudios de sus hermanos varones y que sus padres preferían que ellas fueran docentes. Muchas **rescatan la figura de la madre como la que explicitó**

el mensaje de estudio -sobre todo aquellas que tenían experiencia laboral o una mayor conciencia de su postergación personal por dedicarse al cuidado de los hijos-. Con respecto al **grado de importancia que le daban sus padres al desarrollo profesional frente a la maternidad**, en general señalan que el mensaje -no siempre explícito- era que la maternidad iba primero que la profesión. Posición un tanto diferente tuvieron los padres de las académicas, algunas destacan su figura como incondicional para lograr un desarrollo profesional al colaborar con el cuidado de sus hijos.

La mayoría de las profesionales consideran que **sus hijos son su primera prioridad**, no obstante algunas -al igual que un alto porcentaje de las estudiantes- evalúan que es una responsabilidad compartida. En mayor proporción, las que trabajan en el sector público y las estudiantes (50%) piensan que -sobre todo cuando son chicos-, interfieren en el desarrollo profesional porque *"se convierten en una prioridad excluyente"*.

La mayoría **planificó o piensa planificar el nacimiento de sus hijos**. Sin embargo son las profesionales más jóvenes y las estudiantes, quienes señalan con más fuerza esta situación, ya que se observa que existe una importante cantidad de mujeres -entre 30 y 40 años- que aun no tienen hijos. Esto podría mostrar que existe una mayor necesidad -por parte de dichas mujeres-, de desarrollarse profesionalmente antes de ser madres. En general las que lo fueron, no dejaron de trabajar, pero manifiestan -sobre todo las que se desempeñan en el sector privado- que disminuyeron la carga horaria. Este hecho corrobora lo señalado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el aumento de la continuidad de las trayectorias laborales -a diferencia de lo que sucedía en décadas anteriores-.

Etapa de estudio y percepción acerca del futuro

Eligieron la carrera por su interés en *"conocer el comportamiento humano", "ayudar a las personas"*. Algunas lo decidieron a partir de tener materias afines -ya sea en la escuela media o cursando otras carreras- o por no poder trasladarse a otras ciudades. En cuanto a su percepción de **por qué estudian psicología más mujeres que hombres** lo atribuyen a ciertos estereotipos sociales en donde en la elección de una profesión se pone de manifiesto lo que la sociedad le asigna a cada género. Son pautas culturales aceptadas que dicen que la mujer tiene: *"capacidad de contención, de apoyo*

relacionado con el rol maternal", "se vuelca más a los vínculos" y posee *"una sensibilidad diferente".* Algunas piensan que se asocia a la psicología con la docencia y el trabajo social, y el hecho de pensar que no es tan redituable económicamente hace que los hombres no se interesen tanto por seguir esta carrera *"no tan jerarquizada como aquellas que son patrimonio de los varones como ingeniería".*

La percepción que tenían las profesionales cuando eran estudiante sobre los espacios ocupacionales que brindaba la carrera se relacionan mayoritariamente con la *"imagen de la clínica"*, hoy en cambio las estudiantes la asocian a áreas más amplias (comunitaria, psicomotricidad, deportes, psicología animal, etc.). Cuando se les pregunta sobre el **modelo asignado a las mujeres en la facultad** señalan que aparentemente era *"neutro",* pero que muchas veces se notaba por parte de los docentes una mayor simpatía por los varones.

Todas al egreso **pensaban que trabajarían en consultorio.** Las de más edad manifiestan que cuando se recibieron no había ámbitos de especialización y fueron ellas las que a través de capacitaciones descubrieron nuevos espacios. Las que fueron ATP o becarias valoran esta práctica por facilitarles contactos, una mayor capacitación, inserción en grupos de investigación y antecedentes. El 70% de las que actualmente son docentes tuvieron esta experiencia, como paso previo en la construcción de una trayectoria profesional, logrando insertarse inmediatamente después de recibidas en el mercado laboral. Por el contrario, las estudiantes están convencidas que al egresar tendrán que trabajar *"en lo que se dé"* y que su inserción será difícil. Se detecta en ellas una mayor autonomía, no están tan atadas a los viejos modelos, y se muestran más predispuestas a abrir caminos hacia la autogestión. No obstante resaltan que -por las condiciones que presenta el mercado de trabajo-, muchos de los profesionales deben realizar otras actividades para garantizar su subsistencia.

Trabajo e ingresos

La mayoría posee dos trabajos remunerados y es bajo el índice de trabajo ad honoren. Si comparamos sus ingresos en relación con los de sus maridos vemos que las parejas de las profesionales académicas en general ganan igual o más que ellas (la mayoría posee igual nivel educativo, hecho que se registra en menor proporción en las públicas, en donde sus maridos ganan significativamente menos). El 80% de las

profesionales públicas y privadas y el 60% de las académicas considera que **sus ingresos son imprescindibles**. Las estudiantes lo evalúan como fundamental y aspiran a ser autónomas, pero dejan implícito que no jerarquizarán el tipo de trabajo por el dinero. Al preguntar **si los ingresos de las mujeres son iguales, mejores o peores que los percibidos por los hombres**, la mayoría contesta que son iguales (80% académicas y privadas y 60% públicas). Para éstas últimas la cuestión gira en torno a otros mecanismos, señalan que cuando los médicos concursan jefaturas las médicas no acceden aunque tengan contactos políticos y, cuando se trata de psicólogas tampoco. La posición que se ocupa en el "campo" es fundamental: ante igualdad de condiciones la mujer debe hacer un sobreesfuerzo para alcanzar o mantener un puesto de mayor jerarquía. Las estudiantes expresan un mayor realismo por considerar que existe una *"igualdad declamativa"*. Consideran que las mujeres priorizan más el salario indirecto (licencia, horarios, ingresos seguros), que las posibilidades que les pueda ofrecer la profesión; piensan más en su familia que en el hecho de obtener mejores ingresos y ascender a puestos de mayor jerarquía. En todas las profesionales se observa conciencia en cuanto a la disparidad entre los ingresos percibidos y la responsabilidad laboral.

Con respecto a la **relación que establecen con sus compañeros/as de trabajo** las integrantes del sector académico y privado, argumentan que no hay tantos varones en sus espacios laborales y que por lo general es muy buena. En cambio con relación a las mujeres tienen ciertos reparos, opinan que: *"son difíciles", "más competitivas",* mientras que las estudiantes señalan diferencias generacionales. Las que tienen inserción en el sector público destacan que existe un mayor contacto con otros profesionales (la mayoría hombres), donde predomina la subestimación: aluden al manejo hegemónico y a la imposibilidad de trabajar en equipo, cuando se trata de médicos. Lo común fue referenciar la relación con otros profesionales y no posicionarse con respecto a los psicólogos, quizás porque trabajan en organizaciones amplias (junto a médicos, abogados, docentes, etc.). Sin embargo, una rescata que: *"Muchas veces los psicólogos hombres cumplen una función de soporte, se juega como un sostén imaginario, sobre todo con los padres, creo que esto es una consecuencia del quiebre social que estamos viviendo".*

Encuentran que los **cambios más significativos del mercado de trabajo** son: la *"saturación de la clínica", "la desertización de los consultorios a partir de la crisis*

económica y su correlato: la variación en los aranceles", hecho que se agrava por la situación de las obras sociales que no pagan.

Percepción de logro

En general, las profesionales del sector privado y académico y las estudiantes, evalúan que **los hombres le asignan la misma importancia al éxito profesional que las mujeres** ya que "*depende de las características personales y es independiente del sexo".* Mientras que el 80% de las públicas cree que el éxito es más importante para los hombres, pues tienen una mayor exigencia como proveedores económicos. Dentro del imaginario, se percibe que lo laboral y lo masculino van de la mano con el éxito, mientras que lo femenino y el éxito no están tan unidos ni son tan visibles. Para algunas, saber posicionarse no pasa por el género sino por *"el amiguismo y saber venderse",* donde la profesionalización esta ausente. En la administración pública el hombre es más valorado. Algunas entrevistadas manifiestan que pasaron por la experiencia de no acceder a un cargo por ser mujeres. Por otra parte agregan que funciona un control institucional, que hay ciertas cuestiones que no se mencionan, ni se explícitan y que nunca se dice todo. *"Cuando crees que mereces un ascenso y lo solicitas, te dicen que mandes una carta, después no pasa nada".* Una expresa que los hombres "*saben que tienen que hacer valer la profesión , no denigran ni archivan el título y por lo general alcanzan un mejor nivel".*

Si bien el éxito profesional es una conjunción de varios factores, para las públicas prima lo siguiente: ingresos acordes, nivel satisfactorio de capacitación, posibilidad de alcanzar cargos jerárquicos y ser referentes de una nueva temática. En las privadas predomina más la búsqueda de reconocimiento que los ingresos, mientras que las académicas y las estudiantes expresan que tiene que ver más *"con lo personal", "con lograr trabajar en lo que a uno le gusta, hacerlo bien y obtener el reconocimiento de colegas y pacientes".* Marcan que en una buena trayectoria se deben encontrar *"no solo pacientes sino también alumnos".*

En cuanto a las **expectativas con respecto a su trabajo**, para las que están consolidadas, el interés gira en torno al deterioro de los ingresos. Comparten sin excepción, la idea de que el mercado es muy pequeño. La especialización la van adquiriendo a partir de la práctica y de su propia búsqueda. Dentro de las públicas (con

inserción en salud mental municipal), reconocen que no existen posibilidades reales de ascenso ni de formación interdisciplinaria, ya que este momento solo se trata de cubrir las emergencias. Las que trabajan en tribunales expresan que ante los cambios ocurridos, se sienten útiles al facilitar la resolución de conflictos y evitar la judicialización de las causas. *"La creación de un espacio de intermediación no permite que las personas se conviertan en un expediente"*. Señalan a su pesar, que no se han creado servicios de atención propia y que -cumplida la primera etapa de mediación-, los que requieren tratamiento son derivados a servicios sobresaturados de salud pública.

Todas las profesionales públicas revalorizan lo institucional ya que este ámbito les ha enseñado a tratar y conectarse con otros profesionales. Evalúan que en este país a los psicólogos les cuesta abordar lo social. Las que trabajan en educación están convencidas que en este ámbito están desaprovechadas sus capacidades, asumen como lo explica la OIT que cuanto más alta es la feminización del área son más bajos los salarios y mayor es la brecha de ingreso por sexo. Al preguntárseles cómo definían la profesionalización, no pudieron conceptualizarla y la relacionaron a la posibilidad de *"poder trabajar en lo suyo y estar institucionalizadas"*. Por otra parte, esta presente la valoración de haber permanecido en el Estado por ser un espacio seguro en ingresos y estabilidad y son consientes que la mayor formalización de las relaciones laborales las favorece. Las que tienen más años de recibidas suman la experiencia de haber padecido las consecuencias del golpe del '76, donde resultaba inviable su realización por haberse cerrado espacios. Consideran que al egreso, su formación era demasiado teórica y que les faltaba experiencia práctica. Admiten que aprendieron a administrar test y tomar entrevistas en sus lugares de trabajo y que no tenían seguridad para hacer clínica en forma independiente.

Capacitación

Casi la totalidad se capacitó/a en el sector informal. El 80% de las académicas también accede al circuito formal. En este caso su peso se convierte en un factor fundamental tanto para la carrera docente como para las que trabajan en grupos de investigación (son las que más asisten a congresos y publican). Independientemente de los sectores, piensan seguir capacitándose pero señalan que los mayores impedimentos son económicos. A pesar de la importancia que se concede a la formación profesional la

mayoría no accede a ella. Realidad que condiciona y limita los estudios de postgrado; salvo excepciones no se les brinda formación en sus lugares de trabajo, lo que hace que sus trayectorias se jueguen a partir de estrategias individuales.

Ante la pregunta de **si más capacitación asegura una mejor inserción laboral**, la mayoría opina que no. En muchos casos argumentan que *"pesa más el tráfico de influencias que la capacidad"*. Opinión contraria tienen las estudiantes, ya que un 80% piensa que sí, que facilita la inserción dado que posibilita una preparación y especialización. Evalúan que hoy no alcanza con el título de grado, pero a pesar de todo, algunas privilegian los contactos como medio para lograr un empleo. Esta sobreentendido que en este mercado no rigen las pautas meritocráticas, ni se cuenta con dispositivos académicos basados en la excelencia o demostración de saberes.

Participación

La mayoría de las públicas considera que **las mujeres no tienen las mismas posibilidad de participar en cargos jerárquicos** ya sean públicos o privados. La percepción es que la mujer -debido a la maternidad-, le resta mucho a la profesión, por eso *"tienen que aprender a ser constantes y priorizar su carrera durante un proceso más largo; deben venderse mejor"*. Consideran que les cuesta exponerse públicamente y muchas veces son sus mismas compañeras quienes las critican. Las que trabajan en el sector privado y académico piensan que no existen diferencias de género porque los hombres son minoría dentro de los ámbitos laborales donde se desempeñan. Una -entre las más jóvenes- cree que es responsabilidad de las mujeres tener una actitud más activa para acceder a puestos jerárquicos. En el caso de la Facultad de Psicología, donde existe una pequeño número de cargos exclusivos, la gestión posibilita no solo ocupar espacios de poder sino -en algunos casos- mayores ingresos y la probabilidad de establecer canales de intercambio y circuitos más duraderos que permiten la realización de mejores trayectorias laborales.

A modo de síntesis

Ante un mercado cada vez más segmentado, con altos índices de precarización y desocupación, la Universidad y el sector público se presentan hoy, como lugares que

facilitan la concreción de trayectorias laborales con niveles medios de profesionalización. Los mismos permiten articular contactos intra e interinstitucionales, ingresos regulares, horarios más flexibles, continuidad y apropiación de saberes. Con respecto a la capacitación hoy nadie puede negar que ocupa un lugar estratégico para reglar el acceso al empleo, el desarrollo de la carrera, las remuneraciones y las formaciones alternativas asociadas a la adquisición de saberes y el saber hacer. Las tendencias comprobadas en el universo estudiado permiten sostener que las que más se capacitan son las académicas. Al evaluar las ventajas de pertenecer a la Universidad, acordaron otorgarle importancia como espacio que les permite conocer ciertos códigos de inserción, apropiarse de ciertas prácticas académicas y posicionarse mejor en el campo. Se interpreta que este ámbito ha funcionado como un mercado de trabajo, facilitando un modelo integrado de socialización profesional que permitió realizar -bajo ciertas condiciones-, una articulación eficaz entre los tres momentos del proceso: formación general previa, formación profesional de acompañamiento y experiencia de trabajo. Frente a un escenario en el que la psicología iba penetrando en las cuestiones cotidianas y se incorporaba a la terapia como recurso para el tratamiento de diversas afecciones, la crisis condicionó esta expansión, provocando el achicamiento del mercado de pacientes por la imposibilidad de solventar sus prácticas. Pacenza (2000) expresa que los factores estructurales, el empobrecimiento de la clase media, el desarrollo de terapias alternativas y de grupos de autoayuda han impactado en el ejercicio de la clínica. Práctica que ha sido pensada para otro contexto y momento histórico y hoy se encuentra fuertemente cuestionada. Por lo observado, estos factores inciden negativamente en las mujeres que pertenecen al sector privado, quienes no logran articular un modelo profesional diferente al que fueron formadas. Modelo que depende más del juego de estrategias individuales en un espacio laboral donde las condiciones son más duras y exigentes en cuanto a inserción, compatibilización de prácticas y horarios con las obligaciones familiares.

Si bien existen diferencias generacionales resulta claro que no prevalece una conciencia de género, desdibujada quizás porque se asumen trabajando en ámbitos donde ellas son mayoría. Aun las docentes entrevistadas que trabajan en la Facultad de Psicología, en general no vislumbran que existe una mayor proporción de hombres que ocupan cargos como Titulares o Adjuntos -con mayores dedicaciones-, en relación con las mujeres (tal como se comprobó en una investigación realizada en el año 2001). Solo

las que trabajan en el sector público visualizan la segregación de la que son objeto debido a que se desempeñan en espacios laborales más amplios, en contacto con otros profesionales y trabajadores, factores que influyen en su capacidad de organización y representación de intereses.

ANEXO

		Públicas	***Privadas***	***Académicas***	***Estudiantes***
Nivel educativo de los padres > Bajo (primaria Completa)		*Padres 50% Madres 60%*	*Padres 50% Madres 40%*	*Padres 50% Madres 50%*	*70% 60%*
Actividad del padre		*> (sector privado- cta. Propia)*			
Actividad de la madre (trabajaban fuera del hogar)		*40%*	*20%*	*20%*	*40%*
Edad Promedio 28 a 39 años 40 a 50 años más de 50 años		*43 40% 40% 20%*	*40 50% 50% --*	*46 50% -- 50%*	*60% (de 21 a 25 años)*
Estado Civil actual	*Casadas Separadas/viudas Solteras*	*50% 50% --*	*40% 60% --*	*80% 20% --*	*20% 10% 70%*
Promedio de hijos		*2*	*2,14*	*2,12*	*2*
No tuvieron hijos/aun		*10%*	*30%*	*20%*	*70%*
Poseen Ayuda doméstica		*20%*	*50%*	*90%*	*30% (casadas)*
Ingreso promedio (pesos)		*1160 (3000 a 400)*	*1300 (1700 a 800)*	*1400 (1900 a 500)*	*600 (1200 a100)*
Edad al Ingreso (17/18 años)		*30%*	*50%*	*50%*	*/0%*
Estudiaron antes otras carreras		*70%*	*40%*	*50%*	*30%*
Se recibieron (cantidad) > magisterio u orient. Docencia		*3*	*2*	*2*	*3*
Trabajaron o trabajan siendo estudiantes		*50%*	*90%*	*100%*	*70%*

Fueron ATP o Becarias	*30%*	*20%*	*70%*	*20%*
Cambiaron su estado civil siendo estudiantes	*30%*	*40%*	*40%*	*20%*
Tuvieron hijos siendo estudiantes	*20%*	*20%*	*20%*	*10%*
Tardaron en recibirse (promedio año /mes)	*6,6*	*7,4*	*7,6*	--
Se recibieron en cinco años	*50%*	*20%*	*20%*	--
Promedio académico	*7,54*	*8,00*	*8,04*	*7,90*

BIBLIOGRAFÍA

Borrás y Bucci (2001), *La inserción profesional de las mujeres Ingenieras y Psicólogas. Un análisis desde la perspectiva de género*. Presentado en el 5° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires.

Borrás y Bucci (2000): *Los mecanismos de inserción de los psicólogos marplatenses en la docencia universitaria: capacitación y multiempleo*. Presentado en VI Congreso Argentino de Antropología Social: "Identidad disciplinaria y Campos de Aplicación". Antropología, Universidad y Ciencia, Mar del Plata.

Bourdieu, Pierre (1998): *La Dominación Masculina.* Barcelona, Editorial Anagrama.

CEPAL (1999), *Panorama Social de América Latina 1998.* Santiago de Chile, Cepal.

Dirié y Oiberman (2001), *Mercado de trabajo docente.* En Revista Estudio del Trabajo, Nº22, Segundo Semestre, Buenos Aires.

Galin y Pautassi (2001), *Trabajo y políticas sociales en A.L.* En Revista Estudios del Trabajo, Nº22, Segundo Semestre 2001, Buenos Aires.

IIPE–UNESCO (2002), *La Inserción Laboral de los Graduados Universitarios*. Buenos Aires.

Lorca, Javier , *La pipeta es femenina, el poder no.* Página 12, 16-2-03.

Menna, José Nicolás, *El adulto y la crisis de identidad profesional.* Ponencia presentada en el Congreso "La Psicología Hoy". Mar del Plata, 13, 14 y 15 de marzo de 2003.

Pacenza y Cordero (2000), *Contrato Fundacional, Perfil del egresado e Inserción Laboral. Estudio de caso: Los egresados de la Facultad de Psicología 1991-1996.* Presentado en el VI Congreso Argentino de Antropología Social, Mar del Plata.

Piñeyrúa, Valenzuela Y Cortés (2001*), ¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile*. En Revista ASET, Buenos Aires.